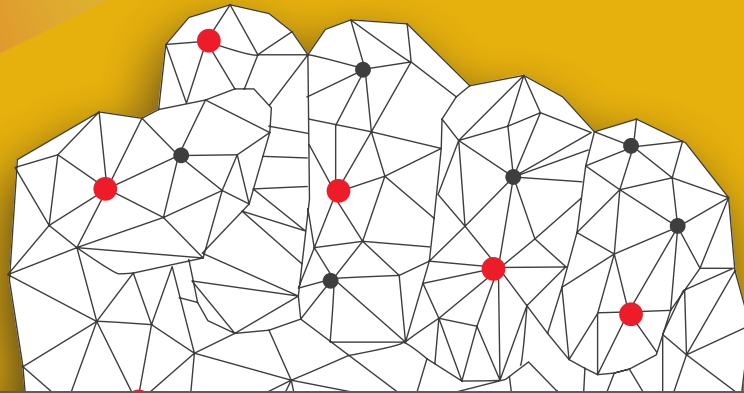




Geschäfts- bericht

2016 – 2020



SOLIDARITÄT

GEWINNT!

71. Ordentliche Bezirkskonferenz
der **IG Metall Baden-Württemberg**
4. November 2020

Geschäftsbericht

2016 – 2020



TARIFPOLITIK

Tarifabschluss M+E 2018 ► SEITE **8** Tarifabschluss

M+E 2016 ► SEITE **15** Erfolgreiche Tarifbindung ►

SEITE **16** Kampagne „Tarif jetzt“ ► SEITE **17**

BETRIEBSPOLITIK

Corona – unsere Antwort in schwierigen

Zeiten ► SEITE **33** Industrie sozial und fair

weiterentwickeln ► SEITE **36** Ausbildung für

Industrie 4.0 ► SEITE **41** Vertrauensleute-

Wahlen ► SEITE **44**

GESELLSCHAFTS- POLITIK

#FairWandel –Aktionstag in Berlin ► SEITE **60**

Beschäftigteninteressen in der Politik

vertreten ► SEITE **62** Klare Kante gegen

Rechtsextremismus ► AB SEITE **65**

ORGANISATIONS- POLITIK

Strategie 2025 ► SEITE **72** Neuausrichtung der

Bezirksleitung ► SEITE **74** IG Metall vom Betrieb

aus denken ► SEITE **75** Willi-Bleicher-Preis ► SEITE **76**



Beschäftigung gesichert ► SEITE **18** Tarifrunden ►

AB SEITE **19** Betriebliche Altersvorsorge ► SEITE **28**

..... Weitere Tarifthemen ► AB SEITE **29**



Betriebsräte-Netzwerk ► SEITE **43** Weitere betriebliche The-

men ► AB SEITE **46** GEP ► AB SEITE **52** Branchenarbeit

► AB SEITE **56** Maschinenbau ► SEITE **57** Arbeits- und

Gesundheitsschutz ► SEITE **58**



AgenturQ ► SEITE **67**

Strategiedialog Automobil ► SEITE **68**

Seniorinnen und Senioren ► SEITE **69**

Weitere gesellschaftspolitische Themen ► AB SEITE **70**



Jugendcamp Markelfingen ► SEITE **77**

Personengruppen ► AB SEITE **78**

Die Organisation in Zahlen ► AB EITE **82**

A grayscale photograph of a bouquet of roses. In the foreground, a single red rose is prominently displayed, its petals vibrant against the monochrome background. Behind it, several white roses are visible, along with dark, leafy branches. The text is overlaid on the upper left portion of the image.

**Wir gedenken der vielen Kolleginnen und Kollegen,
die seit der letzten Bezirkskonferenz gestorben sind.
Die nachfolgenden Namen stehen stellvertretend
für alle Verstorbenen.**

GESCHÄFTSSTELLE AALEN

Bernd Stossun

GESCHÄFTSSTELLE ALBSTADT

Bernd Bleibler · ehemaliger
Erster Bevollmächtigter
der Geschäftsstelle Albstadt
Karl-Otto Sessler
Willi Klaiber
Helmut Matthes

GESCHÄFTSSTELLE
GÖPPINGEN-GEISLINGEN

Helmut Pfletschinger
Hartmut Weber-Nauth
Bianka Skutta

GESCHÄFTSSTELLE ESSLINGEN

Dietmar Kuhn

GESCHÄFTSSTELLE HEIDENHEIM

Ulrich Huber

GESCHÄFTSSTELLE STUTTGART

Albert Trettin · ehemaliger
Kassierer der Geschäftsstelle
Stuttgart

GESCHÄFTSSTELLE FREIBURG

Walter Brüderle
Gerhard Dietsche
Winfried Dufner
Marina Kruschel
Klaus Reinbold
Roland Wesemael

GESCHÄFTSSTELLE LÖRRACH

Werner Senn

GESCHÄFTSSTELLE ULM

Hans Bruno Wilhelm
Florian Ochs
Rudolf Aggeler

GESCHÄFTSSTELLE FREUDENSTADT

Bernd Stadelmann

GESCHÄFTSSTELLE LUDWIGSBURG

Harald Schaber

BEZIRKSLEITUNG

Manfred Molz

GESCHÄFTSSTELLE
FRIEDRICHSHAFEN-OBERSCHWABEN

Helmut Hunger

GESCHÄFTSSTELLE SINGEN

Wolfgang Barz
Helmut Schroff
Berndt Schädler
Johann Joos
Heinrich Stehle
Vincenzo Santoro
Klaus Reitenbach
Peter Janssen

GESCHÄFTSSTELLE GAGGENAU

Claudia Reider

Im Jahr 2019
sind insgesamt
fast 4.200 Kolle-
ginnen und Kolle-
gen verstorben.



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

wir leben in bewegten Zeiten. Inmitten der Transformation der Arbeitswelt, der Digitalisierung und Dekarbonisierung hat die **Corona-Pandemie** die Welt auf den Kopf gestellt und die wahrscheinlich größten wirtschaftlichen und sozialen Verwerfungen seit dem Zweiten Weltkrieg verursacht.

Es vergeht kaum eine Woche ohne Ankündigung von Stellenabbau, Standortschließungen oder Sparprogrammen. Dies zeigt, wie wichtig **unser Einsatz für sichere Einkommen und Beschäftigung, für ein solidarisches Miteinander** ist. Denn wir sind diejenigen, die für gute und sichere Arbeit und für faire Löhne sorgen und die Zukunft mitgestalten. Passend dazu ist das Motto der diesjährigen Bezirkskonferenz - **#FAIRWANDEL – nur mit uns!** -, die coronabedingt im November und unter besonderen Hygienemaßnahmen stattfinden soll.

Die letzten Wochen und Monate haben gezeigt, dass fairer Wandel nur mit uns passiert. Trotz der schwierigen Situation konnten erste Erfolge verzeichnet werden. In einigen kleinen und großen Unternehmen konnten gute Zukunftsvereinbarungen getroffen werden, die Beschäftigung sichern und die Transformation vorantreiben – beispielsweise bei Schaeffler in Bühl. Dort ist es gelungen, den Bau von Elektromotoren zu vereinbaren. Und zwar im Sinne der Beschäftigten.

Aber auch auf der politischen Bühne hat die IG Metall einiges erreicht, zum Beispiel die **Verlängerung des Kurzarbeitergeldes** von zwölf auf 24 Monate. Kurzarbeit war und ist ein viel genutztes und sehr wertvolles Instrument, um Kündigungen zu vermeiden und Beschäftigung zu sichern. Dies gilt es nun noch besser mit Weiterbildung zu verbinden. Denn

die Arbeit in der Industrie wandelt sich radikal – deswegen ist Qualifizierung absolut notwendig, damit alle auf die Zukunft gut vorbereitet sind.

Was wir in den vergangenen vier Jahren alles geschafft und gemeistert haben, zeigt dieser Geschäftsbericht. Neben vielen **wegweisenden Tarifabschlüssen** wie dem zur Arbeitszeit 2018 möchte ich die Mitgliederentwicklung der letzten Jahre besonders hervorheben. Der hohe Zuwachs zeigt, dass wir mit unseren Themen den Nerv der Zeit treffen und nah bei den Menschen sind.

Wir dürfen uns auf den Erfolgen der letzten Jahre aber nicht ausruhen. Denn die aktuelle Mitgliederentwicklung macht deut-

lich, wie schnell diese Zuwächse wieder schwinden können. Und wie essenziell das persönliche Gespräch ist, was während des Corona-Lockdowns zu kurz kam. Wir müssen nah dran an den Menschen und ihren Themen sein. Denn nur, **wenn wir viele sind, sind wir stark** und können uns für gute und faire Arbeitsbedingungen einsetzen.

Glück auf!

Euer
Roman Zitzelsberger

Bezirksleiter
IG Metall Baden-Württemberg

TARIFABSCHLUSS 2018:

TARIF- UND GESELLSCHAFTS-POLITISCH WEGWEISEND

Der Tarifabschluss 2018 der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg zur Arbeitszeit veränderte nicht nur die Branche, sondern zeigte auch gesellschaftspolitisch in die richtige Richtung: Er hilft, das tradierte Rollenverständnis zwischen Männern und Frauen aufzulösen. Damit veränderte der Tarifabschluss auch die politische Debatte, zum Beispiel beim Thema Rückkehr in die Vollzeit. Er gab der Politik Rückenwind für längst notwendige Reformen.

Die Tarifrunde 2017/2018 startet mit einem großen Beteiligungsprojekt: der Beschäftigtenbefragung. Allein in Baden-Württemberg teilen 177.000 Beschäftigte der IG Metall ihre Sicht und Einschätzungen mit. Darunter auch rund 44 Prozent Nichtmitglieder. Wir können also

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

Dieses starke Mandat nutzen wir für unsere Arbeit. Nach einer vertieften Auswertung der Gesamtergebnisse arbeiten wir auf betrieblicher Ebene weiter (ab einem Rücklauf von circa 100 Fragebögen sind bestimmte betriebliche Auswertungen möglich): Wir stellen dort die Ergebnisse vor, diskutieren sie und ziehen gemeinsam Schlussfolgerungen. Und wir treffen mit Blick auf spezifische Probleme und Herausforderungen konkrete Verabredungen.

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 Beitrag zum Erfolg der Tarifrunde geleistet. Sie haben uns ihre Stimme gegeben. Gemeinsam mit ihnen arbeiten wir daran, dass sie gehört werden.





Viele Be-
schäftigte
tragen die
Tarifrunde mit –
so entstehen
Erfolge.

DIE ERGEBNISSE DER BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG

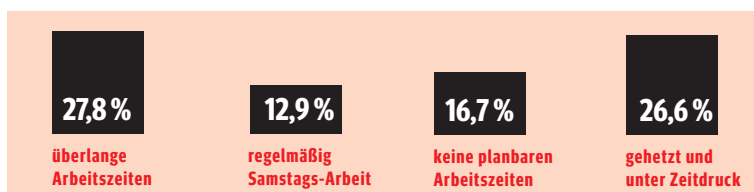
Unzufrieden sind Beschäftigte neben überlangen Arbeitszeiten mit zu wenig Planbarkeit und ständigem Leistungsdruck.

Dies sind zentrale Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2017, an der sich im Südwesten knapp 180.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligten, darunter fast 80.000 Nicht-Mitglieder.

Zufrieden mit der Arbeitszeit?



Gründe für Unzufriedenheit:



ARBEITSZEIT-KONFERENZ

Auf der erweiterten Sitzung der Großen Tarifkommission am 31. Mai 2017 diskutiert der Bezirk potenzielle Arbeitszeithemen für die nächste Tarifrunde M+E. Auf dem bundesweiten Arbeitszeit-Kongress Ende Juni in Mannheim wird die Debatte fortgesetzt.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten in Baden-Württemberg ist mit seiner Arbeitssituation zufrieden – insbesondere in Betrieben, in denen Tarifverträge gelten und sich Betriebsräte um Arbeitszeit-Themen kümmern. Allerdings arbeitet mehr als die Hälfte länger als vertraglich vereinbart; zwei Drittel würden ihre tatsächliche Arbeitszeit gern reduzieren.



MITEINANDER FÜR MORGEN





DER FORDERUNGSBESCHLUSS

Am 14. September 2017 tagen bundesweit die Großen Tarifkommissionen. Der Forderungsbeschluss für die mehr als 900.000 Beschäftigten in der M+E-Industrie lautet: 6 Prozent mehr Geld für zwölf Monate, ein individueller Anspruch auf eine bis zu zwei Jahre befristete kurze Vollzeit sowie ein Entgeltzuschuss für Beschäftigte mit Kindern, zu pflegenden Angehörigen und denjenigen in Schichtarbeit. Die entsprechenden Tarifverträge sowie der Manteltarifvertrag werden zum 31. Dezember 2017 gekündigt.

Die
Große
Tarif-
kommis-
sion der IG
Metall Baden-
Württemberg
am 14. Septem-
ber 2017.



Durchsetzungsphase der Tarifrunde 2018:

DIE ZUSÄTZLICHE ESKALATIONSSTUFE

Die M+E-Tarifrunde 2018 war von besonderer Natur. Denn neben Warnstreiks fand erstmalig ein neues Instrument Anwendung: die sogenannte ZE-Stufe (Zusätzliche Eskalationsstufe), die 24-Stunden-Streiks meint.

Dies war ein besonderer Höhepunkt, denn die ZE-Stufe hat den Forderungen der IG Metall besonderen Ausdruck verliehen.

EINHEITLICHES TARIFGEBIET

In der Tarifrunde 2018 wurde vereinbart, die Manteltarifverträge (MTV) der Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg/Hohenzollern und Südbaden in ein Regelwerk mit dem Geltungsbereich für das gesamte Tarifgebiet Baden-Württemberg zu überführen.

Dazu wurde eine Arbeitsgruppe zwischen IG Metall und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall gegründet. Die Fortschritte wurden in mehreren Großen Tarifkommissionen diskutiert und fanden breite Zustimmung, da die meisten Regelungsgegenstände in den drei Tarifgebieten gleichlautend waren, bei unterschiedlichen Regelungen wertgleiche Regelung gefunden wurde.

Die Zusammenführung konnte aber bisher nicht abgeschlossen werden, da Südwestmetall im Zuge der Gespräche auch das Thema Alterssicherung zum Gegenstand gemacht hat. Die Debatte hierüber hat den Prozess überlagert, der Streit über die Rechtmäßigkeit der Regelungen zum Schutz älterer Beschäftigter vor Benachteiligung mündete in einem Schiedsstellenverfahren.



ABSCHLUSS METALL UND ELEKTRO

In der Nacht vom 5. auf den 6. Februar 2018 einigen sich die Tarifpartner in Stuttgart: **4,3 Prozent mehr Geld** ab 1. April 2018 plus **100 Euro Einmalzahlung** im März (Azubis 70 Euro). Ab 2019: 400 Euro Festbetrag (Azubis 200 Euro), ab 2020: 12,3 Prozent des Monatseinkommens der EG 7 (soziale Komponente) sowie ein **neues tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)** in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatseinkommens als dauerhafte tarifiedynamische Komponente. Einen Anspruch auf **verkürzte Vollzeit bis zu 28 Wochenstunden** für alle Beschäftigten sowie ein jährliches Wahlrecht für belastete Beschäftigte (Kind/Pflege/Schicht) auf 8 zusätzliche freie Tage statt des T-ZUGs (erstmalig 2019). Ferner gibt es tarifliche **Rahmenregelungen für mobiles Arbeiten** und **Azubis bekommen vor Prüfungen einen zusätzlichen Tag frei**. Der Tarifvertrag soll bis zum 31. März 2020 laufen. Am 7. Februar 2018 nimmt die Große Tarifkommission das Verhandlungsergebnis mit einer Enthaltung einstimmig an.



1.226 betriebliche Aktionen
293.211 Warnstreiks
190.997 Ganztageswarnstreiks
484.208 STREIKS INSGESAMT

SELBSTBESTIMMUNG BETRIEBLICH MÖGLICH MACHEN: QUOTEN UND VOLUMENMODELL

Regelungen zu Quoten und Ablehnung der verkürzten Vollzeit

Der Arbeitgeber kann den Antrag eines Beschäftigten nur ablehnen, wenn die Umsetzung im Betrieb Probleme verursachen würde, weil das fehlende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation ausgeglichen werden kann. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber einen Antrag auf verkürzte Vollzeit ablehnen, wenn so viele Beschäftigte sie beanspruchen wollen, dass dies eine Überforderung für die betrieblichen Abläufe darstellen würde.

Der Tarifvertrag regelt daher, dass ein Antrag abgelehnt werden kann, wenn bereits 10 Prozent der Beschäftigten von verkürzter Vollzeit Gebrauch machen. Diese Quote für verkürzte Vollzeit erhöht sich auf 12 Prozent, wenn im Betrieb eine erhöhte Quote an 40-Stunden-Verträgen vereinbart wurde. (MTV = Manteltarifvertrag § 7.3.1) Darüber hinaus besteht eine Überlastquote von 18 Prozent aller Beschäftigten mit einer **individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** (IRWAZ) von weniger als 35 Stunden.

Die Regelung in den Manteltarifverträgen lautet: „Die Betriebsparteien können sich auf Einzelheiten des Verfahrens, zum Beispiel auf Kriterien für einen vorrangigen Zugang im Rahmen der Quoten, andere betriebliche Stichpunkte zur Geltendmachung der Anträge oder andere Termine für den Beginn der verkürzten Vollzeit verständigen.“ (§ 7.3.1 MTV)

Neu: Volumenmodell

Das Volumenmodell schafft betrieblich neue Möglichkeiten, wie die Arbeitszeit im Betrieb geregelt werden kann. Durch die neuen Vorschriften ist die Begrenzung von 40-Stunden-Verträgen gerichtlich durchsetzbar geworden.

Im Tarifiergebnis 2018 haben die Tarifvertragsparteien sich auf eine neue Möglichkeit geeinigt, wie die Arbeitszeiten im Betrieb berechnet und kalkuliert werden können.

Anstatt wie bisher auf die individuelle wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten zu schauen, wird das gesamte, im Betrieb arbeitsvertraglich vereinbarte Volumen der Arbeitszeit im Durchschnitt betrachtet.

Statt der Quote nach MTV kann betrieblich auch ein Volumenmodell angewendet werden (gemäß § 7.1.7 MTV). Will der Arbeitgeber das Volumenmodell erstmalig anwenden, hat er den Betriebsrat rechtzeitig vorher anzuhören. Es sind insbesondere eventuelle Auswirkungen auf einzelne Beschäftigtengruppen und zukünftige Beschäftigungsentwicklungen zu erörtern.

Es gilt: Bei einer tariflichen 35-Stunden-Woche (IRWAZ: 35) mit einer Quote für 40-Stunden-Verträge von 18 Prozent beträgt die durchschnittliche arbeitsvertragliche Arbeitszeit 35,9 Stunden.

2016: TARIFABSCHLUSS STÄRKT DIE TARIFPARTEIEN

Die Tarifrunde ist am 13. Mai 2016 in Nordrhein-Westfalen mit einem Kompromiss zu Ende gegangen. Zuvor beteiligten sich allein in Baden-Württemberg 243.000 Beschäftigte an Warnstreiks und Aktionen; bundesweit unterstützen mehr als 800.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Forderung der IG Metall nach 5 Prozent mehr Geld.

DAS MATERIELLE ERGEBNIS IN KÜRZE:

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

Der Tarifvertrag enthält zudem zwei Differenzierungsklauseln: Die erste regelte die Möglichkeit, die Einmalzahlung 2016 zu verschieben oder bis auf null zu reduzieren. Die zweite ermöglicht es, die zweite Stufe der Tarifierhöhung 2017 um maximal drei Monate zu verschieben. Erstmals obliegt die Entscheidung den Tarifvertragsparteien, so wie es in Baden-Würt-

temberg diskutiert und gefordert wurde. Damit kann der Versuch der Arbeitgeber, Differenzierung nur den Betriebsparteien zu überlassen, abgewendet werden.

MEHR WERT MIT TARIF: ERHÖHUNG DER TARIFBINDUNG IN DER FLÄCHE

Die Verbesserung der Tarifbindung in der Fläche gehört ebenfalls zu den Zielen der Tarifrunde 2016; erstmals werden 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 können die Arbeitsbedingungen über Tarifverträge verbessert werden.





ERFOLGREICHE TARIFBINDUNG

Es sind harte Auseinandersetzungen: Beschäftigte landauf und landab setzen sich für ihre Tarifverträge ein. Mit Erfolg!

TARIFBINDUNG ► DOMETIC SEITZ

Seit 1. September 2017 ist der Anerkennungs- und Ergänzungstarifvertrag beim Caravan-Zulieferer Dometic Seitz in Krautheim/Jagst (GS Schwäbisch Hall) in Kraft. Zuvor haben Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall über Monate mit vielen Aktionen Druck auf die Verhandlungen gemacht. Ergebnis: Eine Angleichung an die Tarifbedingungen der Branche Holz + Kunststoff in Stufen über 5 Jahre.

TARIFBINDUNG ► LUK

Der Autozulieferer LuK in Bühl (GS Offenburg) wird mit Wirkung zum 1. Januar 2018 Mitglied bei Südwestmetall. Damit gilt für die rund 5.500 Beschäftigten der Schaeffler-Tochter ein Tarifvertrag, der eine stufenweise Angleichung der Arbeitsbedingungen vorsieht. Im Jahr 2017 gelingt es der IG Metall Baden-Württemberg, mehr als 17.000 Beschäftigte in 30 Betrieben neu in die Tarifbindung zu bringen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Kontraktlogistik-Branche.

TARIFBINDUNG

wurde unter anderem bei folgenden Kontraktlogistikern erreicht:

- SEIFERT (mehrere Standorte)
- STUTE
- TRANSCO
- RHENUS (mehrere Standorte)

TARIF JETZT!

RESPEKT FÜR GUTE ARBEIT.



Am 21. Januar 2019 startet die IG Metall Baden-Württemberg die Kampagne „Tarif Jetzt! – Respekt für gute Arbeit.“ Ziel ist es, die Tarifbindung weiter zu stärken und bis 2025 rund 100.000 Beschäftigte zusätzlich in Tarifbindung zu bringen. Seit der M+E-Tarifrunde 2016 bis Januar 2019 profitieren in Baden-Württemberg mehr als 33.300 Beschäftigte in 106 Betrieben erstmals oder wieder von Tarifverträgen. Allein von Mitte 2018 bis Mitte 2019 gelingt es, für rund 6.000 Beschäftigte die Tarifbindung herzustellen. Die Stärkung der Tarifbindung ist ein wesentlicher Schwerpunkt der „Strategie 2025“ (siehe hierzu auch Seite 72 und www.tarif-jetzt.de).

TARIFRUNDE LEIHARBEIT 2019/2020

Mehr Geld und Urlaub für Leiharbeiter Mehr Geld in drei Stufen: 1,9 Prozent ab April 2020, weitere 3 Prozent ab April 2021 und 4,1 Prozent ab April 2022. Zudem gibt es mehr Weihnachts- und Urlaubsgeld, einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder, mehr Urlaub und weitere Verbesserungen.

Die Tariftabellen für Leihbeschäftigte findet Ihr hier:
<https://www.igmetall.de/tarif/tariftabellen/wer-verdient-wie-viel>





BESCHÄFTIGUNG GESICHERT

Tarifverträge bringen Beschäftigungssicherung und Innovation

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG ► GST

Am 15. Oktober 2017 treten die Beschäftigten beim Airbag-Hersteller Global Safety Textiles (GST) mit den Standorten Maulburg, Murg und Bad Säckingen (GS Lörrach) in einen Streik. Eine vorangegangene Urabstimmung unter IG Metall-Mitgliedern bringt 93,3 Prozent Zustimmung zum Arbeitskampf. Die Beschäftigten fürchten um ihre

Arbeitsplätze und fordern einen Standort- und Beschäftigungssicherungsvertrag. Am 23. Oktober 2017 stimmen die IG Metall-Mitglieder einem ausgehandelten Zukunftskonzept zu: Der neue Tarifvertrag sichert Arbeitsplätze und regelt Investitionen in neue Märkte.

INNOVATIONSTARIFVERTRAG BEI BOSCH ALS BLAUPAUSE

Die IG Metall Baden-Württemberg und der Autozulieferer Bosch schließen Ende Oktober einen Tarifvertrag für die neue Einheit „Connected Mobility Solutions“ mit gut 300 Beschäftigten. Grundlage für den sogenannten Innovationstarifvertrag sind die Flächentarife der Metall- und Elektro-

industrie: er bietet aber mehr Spielraum bei Arbeitszeiten und Gehalt.

Außerdem erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Weiterbildung. Damit beweist die IG Metall, dass kleine, agile Firmen für Zu-

kunfts ideen rund um Digitalisierung sowie Mitbestimmung und Tarifbindung keine Gegensätze sind. Das ab 2019 geltende Tarifwerk soll anderen Unternehmen als Blaupause dienen. Darüber hinaus wurde 2020 auch für den Bereich Bosch IO die Tarifbindung hergestellt.

WEITERE TARIFRUNDEN UND TARIFERGEBNISSE DER VERGANGENEN VIER JAHRE

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 Reallohn-erhöhung 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“, kommentiert 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, sagt Sambeth. „Die Beschäftigten erhalten mit diesem Abschluss einen fairen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg der Branche.“

**TEXTIL
UND
BEKLEIDUNG**
2017

HOLZ UND KUNSTSTOFF 2017

In der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie gibt 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 300 Euro pro Beschäftigten in einen Fonds zur Finanzierung von Demografiethemen ein. Der Demografie-Tarifvertrag regelt dabei vor allem den Anspruch auf Altersteilzeit. Aktuell sind die Tarifvertragsparteien dabei, die nicht mehr zeitgemäße Vergütungsstruktur zu überarbeiten und verhandeln einen neuen Gehaltsrahmentarifvertrag.

SCHREINER- HANDWERK 2017

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“, sagt Verhandlungsführer Sambeth. Der Tarifvertrag gilt ab 1. November 2016. Zu diesem Zeitpunkt wird 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.

Die 55.000 Beschäftigten im Kfz-Handwerk bekommen in zwei Stufen jeweils 2,9 Prozent mehr Geld: Erstmalig steigen die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen zum 1. August 2017. Zum 1. November 2018 steht die zweite Erhöhung um 2,9 Prozent an. Zudem gibt es für die Monate Juni und Juli 2017 eine Einmalzahlung von 200 Euro, Auszubildende erhalten für die gleiche Zeit 85 Euro. Sie profitieren künftig zudem von verbesserten Übernahmeregeln.

IG Metall-Verhandlungsführer Martin Sambeth: „Die Beschäftigten haben real mehr

im Geldbeutel und Ausgelernten wird der Einstieg in den Beruf erleichtert.“ Für sie gilt künftig eine Übernahmepflicht für zwölf Monate, der Tarifvertrag ist erstmals im Frühjahr 2022 kündbar. Der Entgelttarifvertrag läuft bis Ende Mai 2019.

„Das positive Ergebnis haben wir dem großen Engagement der Kolleginnen und Kollegen durch Warnstreiks und Aktionen zu verdanken“, so Martin Sambeth. Insgesamt haben an Warnstreiks und Aktionen im Südwesten rund 2.800 Beschäftigte teilgenommen.

KFZ- HANDWERK 2017

GLASER- HANDWERK 2017

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.

Mit dem letzten Tarifabschluss werden Erhöhungen ab Juli 2015 von 3,0 Prozent und ab Juli 2016 um weitere 2,4 Prozent erreicht. Für die Auszubildenden wird ein überproportionales Plus vereinbart. In der aktuellen Tarifrunde, die bei Druck dieses Geschäftsberichts gerade begonnen hat, lautet unsere Forderung: 5 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“, sagt Roman Romanowski, Verhandlungsführer der IG Metall in Baden-Württemberg.

ELEKTRO- HANDWERK 2017

Auch für die Beschäftigten in den Heizung-, Klima- und Sanitärtechnik-Betrieben in der Industrie sowie im Handwerk gibt es eine gute Lohnentwicklung durch den letzten Tarifabschluss. Nach einer Einmalzahlung von 200 Euro werden die Entgelte ab August 2015 um 3,0 Prozent und ab Juli 2016 um weitere 2,6 Prozent erhöht. Die Vergütungen von Auszubildenden werden überproportional angehoben. Die Tarifverträge laufen zum 31. Mai 2017 aus. Auch hier fordert die IG Metall 5 Prozent mehr für die Beschäftigten. Romanowski: „Die Beschäftigten müssen an den Erfolgen der Branche beteiligt werden.“

Betriebliche Unterschriftenaktionen im Vorfeld der Verhandlungen und ein Warnstreik mit einer eindrucksvollen Kundgebung vor dem Verhandlungslokal 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.

TECHNISCHE GEBÄUDE- AUSRÜSTUNG 2017

EDELMETALL- INDUSTRIE 2017

Die Beschäftigten im Metallhandwerk können sich 2016 über mehr Geld freuen. Ab 1. Januar wird die zweite Erhöhungsstufe aus der Tarifrunde 2015 fällig, mit der die Beschäftigten und Auszubildenden im Metallhandwerk 2,4 Prozent mehr Geld erhalten. „Noch einmal profitieren die Metallerinnen und Metaller von dem Tarifvertrag, den sie sich mit Warnstreiks erkämpft haben“, sagt Verhandlungsführer Walter Beraus von der IG Metall-Betriebsleitung. Zum 1. Januar 2016 gab es bereits 3,1 Prozent mehr; der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Oktober 2017.

METALL- BAU UND FEINWERK- TECHNIK 2017

Gleichstellung verbessert, Meistervergütung stockt

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

Trotz intensiver Vorbereitungen in der Tarifkommission und auf der Arbeitsebene kann 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 kann 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.

Beschäftigte im Glaserhandwerk in Baden-Württemberg verdienen ab 2019 mehr. Von April 2019 an steigen die Löhne und Gehälter um 3,3 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen werden je nach Ausbildungsjahr zwischen 20 und

GLASER- HANDWERK 2018

30 Euro im Monat angehoben. Darauf hat sich die IG Metall mit dem zuständigen Fachverband Glas-Fenster-Fassade Baden-Württemberg geeinigt. Im Südwesten zählt die Branche rund 7.500 Beschäftigte.

HOLZ UND KUNSTSTOFF 2018

Nach 12-stündiger Verhandlung wird in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie ein Abschluss erzielt. Ab dem 1. Mai 2018 werden die Löhne und Gehälter um 4 Prozent erhöht. Für die Monate Januar bis April 2018 werden zwei Einmalzahlungen, auszahlbar im Februar und April, von jeweils 150 Euro vereinbart.

Martin Sambeth, IG Metall-Verhandlungsführer: „Wir haben unser Ziel einer deutlichen Entgelterhöhung 2018 erreicht. Die Auszubildenden profitieren dabei überproportional. Die Beschäftigten der Branche standen hinter unserer Forderung und haben mit über 6.600 Beteiligten an Warnstreiks Druck gemacht und dieses Ergebnis ermöglicht.“

Die Ausbildungsvergütungen werden in allen Ausbildungsjahren ab dem 1. Januar 2018 um 50 Euro angehoben.

SCHREINER- HANDWERK 2018

Für die über 12.000 Beschäftigten des Schreinerhandwerks Baden-Württemberg gilt ab 1. November 2018 ein neuer Tarifvertrag. Dann wird der tarifliche Ecklohn zunächst um 2,9 Prozent auf 16 Euro pro Stunde angehoben, zum 1. November 2019 steigt er um weitere 2,4 Prozent auf 16,38 Euro.

Auszubildende profitieren überproportional von dem Verhandlungsergebnis: Die Ausbildungsvergütungen steigen zum 1. November 2018 auf 670 Euro im 1. Ausbildungsjahr, 745 Euro im 2. Ausbildungsjahr und 845 Euro im 3. Ausbildungsjahr. Ab November 2019 gibt es jeweils nochmals 20 Euro zusätzlich, die Vergütungen vom 1. bis zum 3. Lehrjahr betragen dann 690, 765 und 865 Euro.

Der Tarifvertrag sieht eine Entgelterhöhung von 4,3 Prozent sowie eine Einmalzahlung von 100 Euro für April bis Juni 2018 vor.

Außerdem erhalten alle Beschäftigten ab 2019 einen Festbetrag von 400 Euro plus ein tarifliches Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts. Beschäftigte, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können wählen, ob sie statt des tariflichen Zusatzgeldes 8 freie Tage nehmen wollen.

EDELMETALL- INDUSTRIE 2018

KFZ - HANDWERK 2019

Die 55.000 Beschäftigten im baden-württembergischen Kfz-Handwerk bekommen in zwei Stufen mehr Geld:

Erstmals steigen die Löhne und Gehälter rückwirkend zum 1. Juni 2019 um 2,7 Prozent, mindestens jedoch um 80 Euro. Zum 1. August 2020 steht die zweite Erhöhung um weitere 2,6 Prozent an, ebenso mindestens um 80 Euro.

Die Auszubildenden erhalten zum 1. Juni 2019 und zum 1. August 2020 jeweils 50 Euro mehr Ausbildungsvergütung. Für Praktikanten der einjährigen gewerblich-technischen Berufsfachschule empfehlen die Tarifvertragsparteien gemeinsam eine monatliche Vergütung von mindestens 250 Euro. Durch neue Stufen im Gehaltsabkommen gibt es für einen Teil der Beschäftigten früher mehr Geld. Darauf haben sich die Tarifvertragsparteien im baden-württembergischen Kfz-Handwerk geeinigt. IG Metall-Verhandlungsführer Martin Sambeth: „Die Beschäftigten haben real mehr im Geldbeutel. Mit diesen neuen Regelungen zum Entgelt bleibt die Branche attraktiv für den Nachwuchs und kann sicher für die Zukunft planen. Durch die soziale Komponente profitieren Auszubildende und untere Einkommen überproportional. Das Tarifiergebnis haben wir dem großen Engagement der Kolleginnen und Kollegen an Warnstreiks und Aktionen zu verdanken.“

Insgesamt haben sich rund 2.500 Beschäftigte an Warnstreiks und anderen Aktionen im Südwesten beteiligt. Die Tarifkommission berät und beschließt am 26. Juni endgültig über das Tarifiergebnis. Die Tarifverträge laufen bis Ende Mai 2021.

METALL- HANDWERK 2019

Die rund 40 000 Beschäftigten im baden-württembergischen Metallhandwerk bekommen ab Februar 2019 eine Entgelterhöhung von 3,1 Prozent; ab November 2019 steigen ihre Einkommen um weitere 2,4 Prozent. Im Februar gibt es zudem eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro. Die Vergütungen für Auszubildende und dual Studierende steigen ab Februar 2019 um 60 Euro und ab November um weitere 50 Euro monatlich und somit überproportional. Die Einmalzahlung für Auszubildende und dual Studierende beträgt 80 Euro. Walter Beraus, Verhandlungsführer der IG Metall-Baden-Württemberg: „Angesichts der aktuell schwächeren Konjunkturaussichten kann sich das Ergebnis sehen lassen. Die überproportionale Erhöhung für Auszubildende und dual Studierende stärkt die Attraktivität der Branche und leistet einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung.“ Der Tarifvertrag läuft bis Ende Oktober 2020.

Die Löhne und Gehälter für Beschäftigte in Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik-Betrieben in der Technischen Gebäudeausrüstung steigen ab September 2019 um 2,8 Prozent. Zum 1. September 2020 werden die Verdienste um weitere 2,3 Prozent angehoben. Auszubildende profitieren ab September 2019 insgesamt überproportional von den Entgelterhöhungen.

Darauf haben sich die Tarifpartner der Branche Technische Gebäudeausrüstung (TGA) mit rund 25.000 Beschäftigten heute in Baden-Württemberg geeinigt.

TECHNISCHE GEBÄUDE- AUSRÜSTUNG 2019

ELEKTRO- HANDWERK 2019

Die rund 60.000 Beschäftigten im baden-württembergischen Elektrohandwerk verdienen ab November 2019 deutlich mehr. Dann steigen die Entgelte um 3,9 Prozent; der Tarifvertrag läuft bis zum 31. März 2021. Darauf hat sich die IG Metall in Baden-Württemberg mit den Arbeitgebern geeinigt. Zuvor haben sich rund 150 Beschäftigte an verhandlungsbegleitenden Warnstreiks in Fellbach beteiligt.

IG Metall-Verhandlungsführer Roman Romanowski: „Der Druck durch die Kolleginnen und Kollegen hat nochmal Bewegung in die Verhandlungen gebracht. Das Ergebnis beteiligt die Beschäftigten angemessen an der positiven Entwicklung in der Branche und sichert ihnen real mehr Geld im Portemonnaie.“

Azubis erhalten – wie bereits im vorhergegangenen Abschluss – überproportional mehr: Sie verdienen künftig 60 Euro mehr im Monat, das entspricht einer Entgelterhöhung zwischen 6 und 8 Prozent. „Damit bleibt eine Ausbildung im Elektrohandwerk weiterhin attraktiv“, so Romanowski.

Zudem haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, weiter über eine Angleichung der Löhne und Gehälter von Arbeitern und Angestellten in einem modernen Entgeltsystem zu verhandeln.

Die rund 30.000 Beschäftigten in der baden-württembergischen Holz- und Kunststoffindustrie verdienen ab Januar mehr. Dann steigen die Entgelte zunächst um 2,6 Prozent und ab 1. Januar 2021 nochmals um 1,8 Prozent. Für die Monate Oktober bis Dezember erhalten die Beschäftigten pauschal 150 Euro. Auszubildende bekommen eine überproportionale Erhöhung zwischen 70 und 95 Euro monatlich – das entspricht je nach Ausbildungsjahr einem Anstieg zwischen 7 und 9,1 Prozent.

Darauf haben sich die Verhandlungspartner im Südwesten bei ihrem dritten Treffen geeinigt. IG Metall-Verhandlungsführer Martin Sambeth: „Die Entgelterhöhung beschert den Beschäftigten real mehr Geld in der Tasche. Mit der überproportionalen Erhöhung der Ausbildungsvergütung soll erreicht werden, dass die Ausbildung in der Branche langfristig attraktiv bleibt und Holz- und Kunststoffbetriebe ausreichend Fachkräfte finden.“

Möglich wurde der Abschluss laut Sambeth durch die hohe Teilnahme an Aktionen und Kundgebungen, allein in Baden-Württemberg haben sich mehr als 7600 Beschäftigte an Warnstreiks und Protestaktionen beteiligt.

HOLZ UND KUNSTSTOFF 2020



M+E-TARIFRUNDE: ABSCHLUSS BADEN- WÜRTTEMBERG 2020

Die IG Metall Baden-Baden-Württemberg und der Arbeitgeberverband Südwestmetall haben sich auf die Übernahme relevanter Teile des Pilotabschlusses aus Nordrhein-Westfalen verständigt.

Demnach gelten nun auch im Südwesten Erleichterungen bei der Kinderbetreuung und der Entgelttarifvertrag. Der Manteltarifvertrag für Auszubildende tritt unverändert wieder in Kraft. Die in NRW gefundenen Regelungen zur Kurzarbeit kommen in Baden-Württemberg nicht zum Tragen, da die Tarifpartner im Südwesten bereits vor Jahren weitergehende Zuzahlungen der Arbeitgeber vereinbart haben.

Mit dem Tarifabschluss übernehmen die Tarifvertragspartner Verantwortung in der schwierigen Coronazeit. Es

geht in erster Linie darum, gemeinsam die Krise zu meistern.

Zudem haben sich die Tarifvertragspartner darauf verständigt, die Gespräche zur Modernisierung der Manteltarifverträge für Auszubildende sowie zu den in der Tarifrunde 2020 aufgeworfenen Fragen, insbesondere zur betrieblichen Bewältigung der Transformation, nach Abklingen der Pandemie fortzusetzen.

Außerdem wollen beide Seiten schnellstmöglich beraten, wie sie als Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Bewältigung der Corona-Krise leisten können.

Der Tarifvertrag gilt ab sofort und bis zum 31. Dezember 2020.

EDEL- METALL- INDUSTRIE 2020

Vom Coronavirus ist auch die Edelmetallindustrie mit rund 10.000 Beschäftigten im Südwesten betroffen.

Die Tarifvertragsparteien in Baden-Württemberg stimmen deshalb darin überein, die Betriebe und deren Beschäftigte in dieser Situation zu unterstützen und den Verlust von Arbeitsplätzen und Fachkräften unter anderem durch Kurzarbeit möglichst zu verhindern. Ebenso sehen sich die Tarifvertragsparteien in der Pflicht, Beschäftigten eine Perspektive aufzuzeigen, die wegen des Wegfalls staatlicher oder sonstiger Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder unter Druck geraten.

Der zentrale Baustein des Verhandlungsergebnisses ist ein Solidartarifvertrag, wonach der bestehende Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen über den 30. Juni 2020 hinaus bis mindestens 31. März 2021 weiter gilt. Für das Jahr 2020 wird eine besondere Freistellung für Arbeitnehmer

bei durch Corona verursachten Kinderbetreuungsgängen vereinbart.

Des Weiteren können die Betriebsparteien unter anderem zur Vermeidung oder Verschiebung von Kurzarbeit, beziehungsweise um noch bessere Möglichkeiten für die Betreuung von Kindern oder für die Pflege zu schaffen, für 2020 aus einem Anspruch auf eine Einmalzahlung eine verpflichtende Nutzung von freien Tagen vereinbaren. Walter Beraus, Verhandlungsführer der IG Metall: „Wir brauchen eine schnelle Lösung für unsere Kolleginnen und Kollegen in den Fabriken und Büros, um die Auswirkungen aufgrund von Schul- und Kitaschließungen bestmöglich abzufedern.“ Der neue Tarifvertrag soll am 1. Mai 2020 in Kraft treten und sieht eine Laufzeit bis 31. März 2021 vor.

Die Tarifparteien des Schreinerhandwerks Baden-Württemberg haben sich auf einen neuen Tarifvertrag für die mehr als 12.000 Beschäftigten verständigt. IG Metall-Verhandlungsführer Ivan Curkovic: „Es ist uns gelungen, trotz schwerer Zeiten, ein gutes Ergebnis zu erzielen.“

Der Tarifvertrag gilt ab 1. November 2020. Dann wird der tarifliche Ecklohn zunächst um 2,5 Prozent auf 16,79 Euro angehoben, ab 1. November 2021 steigt er um weitere 1,6 Prozent auf 17,06 Euro.

Die Ausbildungsvergütungen steigen ebenfalls zum 1. November 2020 um 20 Euro pro Jahr. Das heißt auf 710 Euro im 1. Ausbildungsjahr, auf 785 Euro im 2. Ausbildungsjahr und auf 885 Euro im 3. Ausbildungsjahr. Zum 1. November 2021 dann auf 730 Euro im 1. Ausbildungsjahr, auf 805 Euro im 2. Ausbildungsjahr und auf 905 Euro im 3. Ausbildungsjahr.

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten und wäre erstmals zum 31. Oktober 2022 kündbar.

SCHREINER- HANDWERK 2020



KFZ-HANDWERK 2020

Beschäftigte im Kfz-Handwerk in Baden-Württemberg können aufatmen: In harten Verhandlungen hat die IG Metall erreicht, dass der Tarifvertrag von 2019, der für zwei Jahre vereinbart worden war, weiterhin gilt. Die nun anstehenden Einkommensverbesserungen bleiben unangetastet – ein großer Erfolg für die Kfz-Handwerks-Beschäftigten in der IG Metall.

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE (bAV)

Beschäftigte sollen sich nach einem langen Arbeitsleben darauf verlassen können, dass sie auch im Ruhestand ein gutes Einkommen haben. Das gilt auch und gerade für die junge Generation. Die gesetzliche Rente muss dabei den entschiedensten Beitrag leisten, wird aus Sicht der IG Metall allein aber nicht reichen. Eine private Vorsorge kann nicht die Lösung sein. In den vergangenen Jahren wurden viele Versorgungswerke in den Unternehmen eingestellt oder verschlechtert – die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten hält eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge aber für wichtig. Durch das am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) wurde eine neue tarifvertragliche Option dafür eröffnet. In einem Sozialpartnermodell

könnte erstmalig die betriebliche Altersversorgung geregelt werden.

Auf der Sitzung der Großen Tarifkommission (GTK) im Juni 2018 wird das Thema betriebliche Altersvorsorge (bAV) erstmals angesprochen und die Debatte dazu eröffnet. Die GTK schlägt vor, nach einem neuen tariflichen Baustein für die betriebliche Altersvorsorge zu suchen und dabei alle Vorteile aber auch Nachteile zu betrachten. Weil das Meinungsbild zur Ausgestaltung der bAV stark variiert, wurde das Thema auf dem Gewerkschaftstag 2019 in Nürnberg ausführlich diskutiert. Aufgrund der verkürzten Tarifrunde M+E 2020 wird die Entscheidung um das Thema vertagt.

Der Druck auf betriebliche Systeme nimmt in der Krise weiter zu. Es besteht weiter Handlungsbedarf!

WEITERENTWICKLUNG MANTELTARIFVERTRAG AUSZUBILDENDE

Die BJA-Klausur vom 9. bis 11. März 2018 beschließt den Start einer bezirklichen Kampagne mit dem Ziel, den Manteltarifvertrag Auszubildende in einen MTV Ausbildung weiterzuentwickeln. Die Kampagne läuft bis 2020 und will die Ausbildungsqualität steigern und dual Studierende in den Manteltarifvertrag integrieren.



**DAS
BESTE
FÜR ALLE!**

**MANTELTARIFVERTRAG
AUSBILDUNG 2020**

Hannes Hofmann, Nina Bäuerle, Stefanie Holtz, Nadine Krenn, Cheyenne Todaro, Daniel Sauerbeck (v.l.n.r.)



#NoCASHBACK Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg wehren sich mit fast 7.500 Unterschriften gegen Rückzahlungsklauseln in ihren Studienverträgen. Die Studierenden und die IG Metall im Land kritisieren die Klauseln als ungerecht und fordern deren Rücknahme. Die entsprechende Petition läuft seit Herbst 2018, im März 2019 wird das Ergebnis präsentiert.

„DAS BESTE FÜR ALLE!“ Die Umfrage der IG Metall Jugend zur Qualität der Ausbildung läuft in den Betrieben an. Im Oktober **2018** trifft sich das bezirk-

liche Jugend-Expertenteam mit haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen zum zweiten Mal in diesem Jahr, um die Jugendbildungsarbeit im Bezirk besser zu vernetzen.



FÜR EINE BESSERE BERUFSAUSBILDUNG

Mit einem Aktionstag macht die baden-württembergische IG Metall-Jugend am Samstag, 26. Oktober 2019, in Karlsruhe auf notwendige Verbesserungen für junge Menschen in Ausbildung aufmerksam. Die IG Metall-Jugend hat sich das Ziel gesetzt, spürbare Verbesserungen für alle Auszubildenden zu erreichen und dual Studierende in die Tarifbindung zu bringen. Für sie gelten in den meisten Betrieben keine Tarifverträge, auch nicht in der Metall- und Elektroindustrie. Deswegen möchte die Gewerkschaft einen neuen Manteltarifvertrag Ausbildung in der größten IG Metall-Branche durchsetzen.



Christian Herbon, Bezirksjugendsekretär der IG Metall Baden-Württemberg: „Es gibt keinen Grund, weshalb dual Studierende anders behandelt werden als Auszubildende. Aktuell machen wir die Erfahrung, dass Sonderzah-

lungen zum Teil nur an Auszubildende gezahlt werden. Auch bei der Vergütung herrscht absoluter Wildwuchs. Das muss sich ändern.“

Die IG Metall-Jugend fordert: ► **Dual Studierende in den Tarifvertrag** ► **Bessere und einheitliche Fahrtkostenregelungen** ► **Wohngeldzuschuss** ► **Kostenfreie und moderne Lehr- und Lernmittel** ► **Verbindliche Betreuungsquote durch die Ausbilderinnen und Ausbilder** ► **Bessere Ausstattung der Berufs- und Hochschulen**

<https://www.junge-igmetall.de/themen/das-beste-fuer-alle/>

Optimale Ausbildung müsste auch im Interesse der Arbeitgeber sein – wenn sie langfristig denken.



BETRIEBSPOLITIK

33



Juli 2020:
Corona prägt
unsere Betriebe. Die Arbeitgeber drohen mit Sparprogrammen. Metallerrinnen und Metaller lassen sich das nicht gefallen – wie hier bei Mahle in Mühlacker.

CORONA: UNSERE ANTWORT IN SCHWIERIGEN ZEITEN



„Solidarität gewinnt!“ Unter diesem Motto wehren sich IG Metall Baden-Württemberg und Beschäftigte im Sommer 2020 landesweit gegen Sparpläne und Stellenstreichungen. Sie treten ein für sichere Arbeitsplätze und einen fairen Wandel in der Automobilindustrie. Denn trotz der leichten Besserung der Arbeitsmarktsituation sieht die IG Metall noch keine Entwarnung der angespannten Situation.

Aktionen wie Menschenketten mit Abstand (Bosch, Stuttgart), eine bundesweite Aktionswoche des Automobilzulieferers ZF, aber auch Kundgebungen (Bühl), Befragungen (Ulm), Eis-Wagen-Aktionen (Pforzheim) und betriebliche Ansprache-Aktionen (Heilbronn, Mannheim) zeigen ihre Wirkung:

„Die ersten Erfolge der Kampagne sind sichtbar. Die zahlreichen Aktionen der Beschäftigten haben in vielen Betrieben unsere Verhandlungsposition gestärkt“, freut sich IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger Ende Juli 2020.

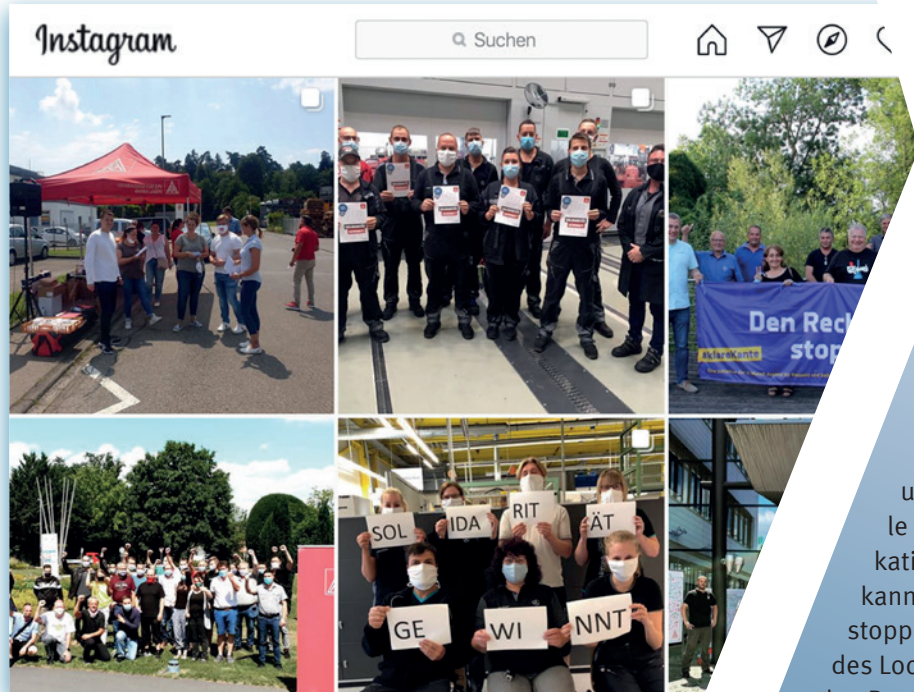
Dank der Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaft können bei großen Unternehmen wie ZF, Bosch und Daimler erste Vereinbarungen und Eckpunkte für den Erhalt der Arbeitsplätze erreicht werden. Im Ergebnis werden damit Zigtausende Arbeitsplätze über Jahre gesichert. „Diesem Beispiel müssen in den nächsten Wochen und Monaten weitere, auch kleinere Betriebe folgen“, fordert die IG Metall Baden-Württemberg.



IG Metall Baden-Württemberg
11. Juni · 🌐

Mach mit! 🙌 Online-Petition unterzeichnen!
Denn die Arbeitgeber nutzen die Krise 😞, um tarifliche St. und Mitbestimmungsrechte anzugreifen. Aber Tarifverträge in guten und in schlechten Zeiten, deshalb jetzt zusammen: 🙌🙌🙌 und die Herausforderungen offensiv und solidarisch angehen 🙌.

Werde Teil unserer Bewegung und setz' Dich für Arbeitnehmerrechte, Tarifverträge und Mitbestimmung ein. 🙌
Deshalb: 🙌 Online-Petition unterzeichnen!
<https://bit.ly/3chbubK>



Per-
sönliche
und digita-
le Kommuni-
kation: Corona
kann uns nicht
stoppen! Während
des Lockdowns und
den Betriebsschließun-
gen gehen wir neue We-
ge.

RADIKAL SOZIAL UND FAIR DIE INDUSTRIE WEITERENTWICKELN

Transformation mit guten Perspektiven:



Das Auto:
neu gedacht, neu gemacht.

Die Arbeitsplätze:
weiter entwickelt, zukunftssicher.

IG Metall
Baden-Württemberg

Die IG Metall will Transformation mit guten Perspektiven, denn die Automobilindustrie mit ihren Zulieferern und allen Facetten steht vor einem großen #FairWandel. Den wollen wir fair und sozial begleiten. Wir wollen das Auto neu denken und neugestalten. Aber wir wollen vor allem Beschäftigung weiterentwickeln und sichern.

Das bedeutet neue Ideen und Qualifizierung. Denn: Arbeit ist in Zukunft sicher, wenn eine erneuerte Industrie ökologisch beste Autos herstellt. Transformation bedeutet deshalb für uns: Mit allen Beschäftigten durch die nächsten Jahre, kluge Arbeitszeiten, qualifizieren und alle Standorte stärken, das Land stärken!

WIE ALLES BEGANN: SEIT 2017 NIMMT DAS THEMA TRANSFORMATION IN DER BEZIRKSLEITUNG RASANT FAHRT AUF

DIGITALISIERUNG GESTALTEN

Am 2. und 3. November 2017 ist Halbzeitkonferenz des bundesweiten Projekts *Arbeit + Innovation* unter dem Motto „**Wir machen Zukunft**“. An der seit März 2017 und noch bis Februar 2018 laufenden zweiten Projektwelle beteiligen sich aus Baden-Württemberg die Betriebe Continental (Villingen-Schwenningen), Grupo Antolin (Rastatt), NG Litel (Freiburg), Schneider Electric (Lahr), Sick AG (Waldkirch) und Voith (Heidenheim). Das Ziel des Projekts ist es, Vertrauensleute, Betriebsräte und Beschäftigte zu befähigen, den Wandel durch Digitalisierung zu gestalten und neue Ideen für das Arbeiten im Zeitalter von Industrie 4.0 zu entwickeln.

ARBEIT+INNO>ATION

Auf der Abschlussveranstaltung der bundesweiten Projekte *Arbeit + Innovation* Ende Januar 2019 werden die Qualifizierung der betrieblichen Kolleginnen und Kollegen bei der Gestaltung von Industrie 4.0 und die begleitende Unterstützung durch die IG Metall als Erfolgsfaktoren herausgestellt. 25 der 100 betrieblichen Projekte kommen aus Baden-Württemberg.

TEAM TRANSFORMATION

Zum Jahresbeginn 2019 nimmt das Transformationsteam die Arbeit auf. Das neu eingerichtete Team unterstützt die Geschäftsstellen rund um den automobilen Wandel und die digitale Transformation. Unterstützung erhalten auch Betriebsräte und Vertrauensleute. Im Vertrauensleute-Ausschuss Ende November 2018 haben sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in dem Zusammenhang über das neue Qualifizierungs- und Chancengesetz informiert und klargemacht, dass die Beschäftigten bei der Transformation nicht unter die Räder geraten dürfen. Eine Voraussetzung für eine sozial gerechte Transformation sieht die IG Metall in dem ab Frühjahr 2019 erhobenen Transformationsatlas zur Betroffenheit der einzelnen Standorte.

Wie die Menschen in Baden-Württemberg leben werden, hängt entscheidend davon ab, wie menschengerecht der technologische Fortschritt in die Praxis umgesetzt wird.

Transformation mit guten Perspektiven:




Kompetenzen der Beschäftigten nutzen

Wir fördern Kompetenzen der Betriebsräte und Beschäftigten.
So wird die Transformation **mit den Betroffenen** und **für die Betroffenen** gestaltet.

IG Metall
Baden-Württemberg

Transformation mit guten Perspektiven:



Wir fordern:



► **UNTER-NEHMEN**

Beschäftigung sichern!

Einkommen absichern!

Zukunftschancen für Azubis und Dualis!

Wer Förderung erhält, darf Beschäftigung und soziale Errungenschaften nicht angreifen!



► **POLITIK**

Konjunkturprogramm für Beschäftigte und Klimaschutz!

Zukunft der Regionen gestalten!

Infrastruktur und öffentliche Dienstleistungen stärken!

Umverteilung: Große Vermögen müssen stärker belastet werden!

IG Metall
Baden-Württemberg

DIGITALISIERUNG VERSTEHEN UND GESTALTEN!

Am 21. Februar 2019 informieren sich die politischen Sekretärinnen und Sekretäre des Bezirks rund um Digitalisierung und Transformationsatlas.

Professor Dr. Thomas Bauernhansl vom Fraunhofer-Institut klärt über cyber-physische Systeme, Algorithmen und neue Geschäftsmodelle auf. Dann wird diskutiert, wie die IG Metall mit dem Transformationsatlas in den Betrieben besser sichtbar werden kann.

transformation
gerecht gestalten



IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

Am 20. März 2019 beschäftigen sich rund 60 Betriebsräte auf der bezirklichen Autozulieferer-Konferenz in Stuttgart mit der neuen Strukturstudie der Landesagentur „e-mobil BW“ zur Zukunft der automobilen Standorte und der knapp 470.000 Arbeitsplätze im Südwesten. Die IG Metall hat dazu den klaren Anspruch: **Wenn sich das Auto**

und die Arbeit radikal verändern, brauchen Beschäftigte sichere Beschäftigung und gerechte Einkommen. An allen Standorten muss die Frage beantwortet werden, welche Produkte und Geschäftsmodelle auch noch 2025 Teil der automobilen Wertschöpfungskette sein sollen.

Die Veränderungen in der Automobilbranche werden riesig sein – wir machen uns startklar!

TRANSFORMATIONSATLAS: DIGITALER WANDEL IST VIELEN BETRIEBEN FREMD

5. Juni 2019: Die Position der IG Metall Baden-Württemberg ist klar – „Wer die Zukunft nicht verspielen will, muss sich jetzt um die Qualifizierung seiner Beschäftigten kümmern!“ Vier von zehn Unternehmen in den Branchen der IG Metall Baden-Württemberg haben keine klare Strategie zur Bewältigung der Transformation. Besonders groß sind die Defizite bei der Personalplanung und Qualifizierung.

Das hat eine bundesweite Befragung der IG Metall unter Betriebsräten und Vertrauensleuten ergeben, zusammengefasst im „Transformationsatlas“.

Die Ergebnisse bestätigen die Befürchtungen: Noch zu viele Betriebe sind nicht auf den Wandel der Industrie eingestellt. Damit vergeben die Betriebe wichtige Chancen und bringen die Arbeitsplätze ihrer Beschäftigten in Gefahr.

Der Transformationsatlas liefert eine Bestandsaufnahme zu den Folgen von Trends wie Digitalisierung und Elektromobilität. Bundesweit haben sich knapp 2.000 Betriebe mit rund 1,7 Millionen Beschäftigten beteiligt. Aus Baden-Württemberg sind Daten von mehr als 300 Betrieben mit rund 370.000 Beschäftigten eingeflossen.

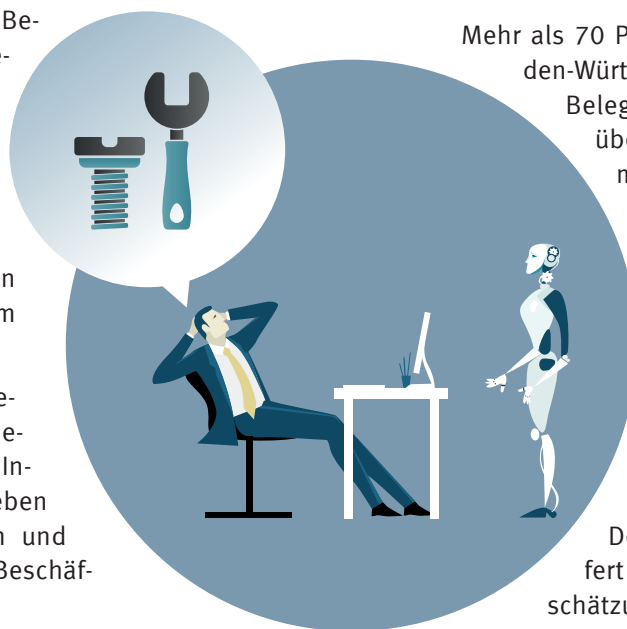
Mittlerweile gibt es in rund zwei Dritteln der Betriebe ganz oder teilweise vernetzte Produktionen und eine automatisierte Produktionsplanung. Allerdings werden nur in drei von zehn Unternehmen Entwicklungsperspektiven für das Personal gleich mitgedacht.

Mehr als 70 Prozent der Befragten in Baden-Württemberg geben an, dass die Belegschaft nicht ausreichend über die betriebliche Transformation informiert ist, mehr als jeder zweite Betriebsrat wird nicht in entsprechende Projekte einbezogen.

Eine erfolgreiche Transformation kann nur gemeinsam mit den Beschäftigten gelingen, und dafür wird sich die IG Metall vehement einsetzen.

Der Transformationsatlas liefert eine umfassende Lageeinschätzung und macht Defizite sichtbar. Nun ist es an den Unternehmen, die

Veränderungen anzugehen und Missstände zu beseitigen. Der Personalplanung und der betrieblichen Qualifizierung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu.



GUT AUSGEBILDET IN DER INDUSTRIE 4.0: IG METALL IST AKTIV FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN

21. August 2019: Die IG Metall Baden-Württemberg und die Nachwuchsstiftung Maschinenbau helfen kleinen und mittelständischen Betrieben des Maschinen- und Anlagenbaus, ihre Ausbildung fit für die Digitalisierung zu machen. Am Projekt IT:D beteiligen sich bereits 44 Unternehmen in der Region und profitieren von einem überbetrieblichen Netzwerk (IT:D – das steht für *Innovations- und Transfernetzwerk: Digitalisierung in der Berufsbildung*).

Katya Knapp, Projektsekretärin bei der IG Metall Baden-Württemberg: „Eine anspruchsvolle Erstausbildung muss den Qualifizierungsbedarf der Unternehmen in einer Industrie 4.0 im Blick haben und den lernenden

Menschen ins Zentrum der Digitalisierung rücken.“ Mit den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den Auszubildenden der teilnehmenden Unternehmen würden deshalb konkrete Lösungen für die jeweiligen betrieblichen Anforderungen in punkto Digitalisierung erarbeitet.

Ziel des Projekts ist die Etablierung eines operativen Netzwerks. IT:D richtet sich an kleine und mittelständische Unternehmen im Maschinenbau mit bis zu 250 Beschäftigten. Die Teilnahme ist kostenlos.



Qualifizierung ist und bleibt ein wichtiges Thema – gerade in Zeiten von Transformation und Kurzarbeit.

BESTANDSAUFNAHME AUTOINDUSTRIE

Mitte Oktober 2017 stellt die IG Metall die Ergebnisse der betrieblichen Bestandsaufnahmen zur Transformation der baden-württembergischen Automobilindustrie vor. Bedenklich: Jeder zweite Betrieb ist aus Sicht des Betriebsrats noch nicht ausreichend auf die Zukunft vorbereitet, in 58 Prozent der Betriebe werden „sehr große“ bis „große“ Auswirkungen durch Trends wie Elektromobilität, dem autonomen und vernetzten Fahren sowie neuen Mobilitäts-Dienstleistungen erwartet. Befragt wurden Betriebsräte aus rund 125 Betrieben mit mehr als 220.000 Beschäftigten, darunter Hersteller, Zulieferer, Maschinenbauer sowie Service-Dienstleister.



ZUKUNFT AUTO Auf der Konferenz „Zukunft Auto“ diskutieren Ende März 2018 rund 60 Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute über die gerechte Gestaltung der Transformation rund ums Auto. Im Mittelpunkt steht der Austausch mit Experten aus Wissenschaft und Praxis. Der Nürtinger Automobilexperte Willi Diez plädiert dafür, neu entstehende Beschäftigung rund um die Digitalisierung des Fahrzeugs in Baden-Württemberg anzusiedeln. In einer Erklärung fordern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Investitionen in bestehende Standorte. Tenor: Der Technologiewandel darf nicht für Verlagerungen missbraucht werden. Neue Tätigkeiten brauchen saubere Bedingungen und die neue Arbeitswelt braucht Tarifverträge und Betriebsräte. Ein Folgetreffen rund um die Automobilindustrie fand mit 60 Kolleginnen und Kollegen im Oktober 2020 statt. Im Mittelpunkt standen der Technologiewandel und Beschäftigungssicherung.

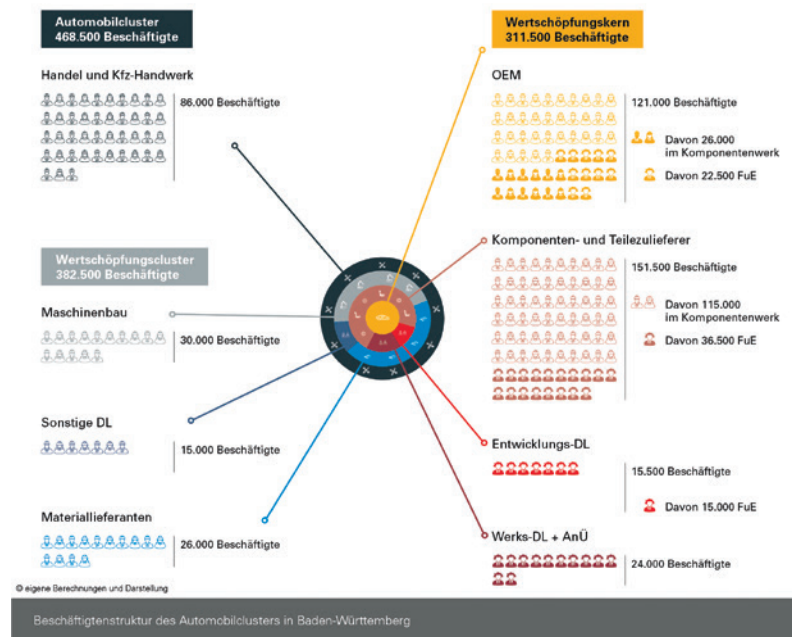
BETRIEBSRÄTE-NETZWERK

Zum Auftakt des neuen Betriebsräte-Netzwerks „Digitalisierung und Industrie 4.0“ treffen sich am 19. und 20. März 2019 40 Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus 20 Betrieben in Mannheim. Sie diskutieren, wie sich die zunehmende Vernetzung in der Industrie gestalten lässt und wie sich digitale Schlüsselindustrien auf Arbeit und Beschäftigung auswirken.

Am gleichen Tag treffen sich rund 60 Betriebsräte auf der bezirklichen Autozulieferer-Konferenz in Stuttgart. Sie analysieren die neue Strukturstudie der Landesagentur e-mobil BW. Ihr Ziel: An allen Standorten muss die Frage beantwortet werden, welche Produkte und Geschäftsmodelle auch noch im Jahr 2025 Teil der automobilen Wertschöpfungskette sein sollen.

Die Konferenzen sind zwei Beispiele für Betriebsräte-Netzwerke und Beteiligung bei uns im Bezirk.

Daneben existieren die Betriebsratsnetzwerke „Maschinen- und Anlagenbau“, „Kurze Takte“, „Entwickler und Lean-Office“, die die IG Metall Baden-Württemberg zusammen mit dem IMU-Institut durchführt.



Die Veränderungen der Arbeit durch Digitalisierung und neue Ansprüche der Beschäftigten bilden die langen Linien der Arbeit des bezirklichen Angestelltenausschusses. Im Mittelpunkt stand der Austausch von betrieblichen Aktiven und die Vernetzung über mitgliedernahe Gewerkschaftsarbeit, damit die IG Metall rund ums Büro stärker wird.

„Zukunft Auto“ beschreibt eine spannende technische Frage – doch dahinter stehen wichtige soziale Fragen von Arbeit und Verdienst, Mobilität und Umwelt.

ERGEBNIS DER 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 hat deshalb für den Bezirk besonderen Stellenwert.

Das Ergebnis in Kürze:

► Mit 10.422 gewählten Vertrauensleuten (VL) gibt es erstmalig wieder mehr Kolleginnen und Kollegen, die im Betrieb aktiv sind. Mit einem Zuwachs um 180 zusätzliche Vertrauensleute kann 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 werden 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 werden erstmalig gewählt; rund 60 Prozent der Vertrauensleute werden wiedergewählt. Damit stehen Vertrauensleute sowohl für Erneuerung als auch für Kontinuität.
- In 102 Betrieben werden mit der Wahl 2016 erstmals Vertrauensleute gewählt.

Die Ergebnisse der **Vertrauensleutewahlen 2020** stehen zu Redaktionsschluss coronabedingt noch nicht fest. Bis zum Jahresende 2020 sollen die VL-Wahlen abgeschlossen werden.



Vertrauensleutearbeit ist für die IG Metall die Basis im Betrieb. Regelmäßig trifft sich der bezirkliche Vertrauensleute-Ausschuss, um über tarif-, betriebs-, gesellschafts- und organisationalpolitische Themen zu sprechen. Im Frühjahr 2020 war es coronabedingt nicht möglich, sich von Angesicht zu Angesicht zu treffen. Um so größer war die Freude, als sich der Vertrauensleute-Ausschuss Anfang Juli 2020 mit Abstand und Masken wieder persönlich traf.

Rund 50 Vertrauensleute diskutieren Mitte Juli 2018 mit dem Basler Professor **Oliver Nachtwey** darüber, wie Tarifbindung zu mehr Gerechtigkeit führen kann. Das Thema „Tarifbindung herstellen und sichern“ verstehen die IG-Metall-Vertrauensleute im Südwesten als klaren Handlungsauftrag.

Vertrauensleute sind die Basis der IG Metall in den Betrieben – und damit unendlich wichtig.

IN JEDEM ZWEITEN BETRIEB DROHEN SPARPROGRAMME

Jeden Tag neue Schreckensmitteilungen. Einige Arbeitgeber kündigen umfangreiche Sparprogramme an. Die IG Metall Baden-Württemberg hält dagegen und gibt deutliche Signal an die Geschäftsleitungen: Finger weg von unseren Arbeitsplätzen! Gegen Sparprogramme auf Kosten der Belegschaften! Für sichere und gute Beschäftigung im Wandel! Die Kampagne „Jobabbau? Zukunftsclau? Halbschlau!“ zeigt am 22. November auf dem Stuttgarter Schlossplatz, wie ernst es den Beschäftigten ist, ihre Arbeitsplätze zu sichern: rund 15.000 Beschäftigte kommen.

25. Juli 2019: Mit einem Demonstrationszug und anschließender Kundgebung vor der Stuttgarter Mahle-Zentrale demonstrieren über 2.000 Beschäftigte gegen die angekündigten Sparmaßnahmen und Stellenstreichungen bei dem Autozulieferer. Neben Beschäftigten aus verschiedenen Werken in Deutschland und Portugal nehmen daran auch Kolleginnen und Kolleginnen von Daimler in Stuttgart-Untertürkheim und von Bosch in Feuerbach teil.

In den vergangenen Wochen hatte Mahle angekündigt, in Stuttgart knapp 400 Arbeitsplätze zu streichen und das Werk in Öhringen bis Ende 2020 zu schließen. Ebenfalls waren in jüngster Zeit massive Sparpläne beim Autozulieferer Marquardt in Rietheim und die Schließung des Conti-Werks in Oppenweiler publik geworden.

Und das sind keine Einzelfälle: In jedem zweiten Betrieb in den baden-württembergischen IG Metall-Branchen stehen nach einer Umfrage unter rund 200 Betriebsräten aktuell Kostensenkungen an.

Zwar unterscheiden sich die Überschriften der Sparprogramme zwischen den Betrieben, Leidtragende sind aber häufig die Beschäftigten: Einstellungsstopp, Arbeitsplatzabbau, Ausbau prekärer Beschäftigung und Verla-

gerungen nach Osteuropa – mit diesen Schlagworten werden die Betriebsräte in IG Metall-Branchen derzeit konfrontiert. Hinzu kommen zusammengestrichene Investitionsbudgets und Sparpläne bei der Qualifizierung von Beschäftigten.

„Die Anzeichen häufen sich, dass etliche Unternehmen den Wandel der Zukunft mit Konzepten von Gestern gestalten wollen. Dabei nutzen sie teils auch das allgemeine Umfeld der Transformation aus, um strukturelle Probleme zu lösen. Davor können wir nur warnen: Wer ganze Standorte kaputtspart und Investitions- und Weiterbildungsbudgets zusammenstreicht, wird die Zukunft nicht bewältigen können“, so ein Statement der IG Metall Baden-Württemberg.

Die IG Metall fordert von den Unternehmen anstelle von alten Konzepten zur Kostenoptimierung Zukunftsperspektiven für jeden Standort und für alle Beschäftigten. Veränderung werde es immer geben und die IG Metall sei auch bereit, diese Veränderungen mitzugehen. Aber dazu brauche es kluge Prozesse und Weitsicht statt Streichkonzerte.



Bilder vom
Aktionstag
auf dem
Stuttgarter
Schlossplatz am
22. November 2019

AUF DEM SCHLOSSPLATZ ZEIGEN DIE BESCHÄFTIGTEN: ZUKUNFT GEHT NUR GEMEINSAM MIT UNS!

Rund 15.000 Beschäftigte aus Automobil- und Zulieferbetrieben in ganz Baden-Württemberg senden am 22. November 2019 aus Stuttgart ein deutliches Signal an ihre Geschäftsleitungen: Finger weg von unseren Arbeitsplätzen! Gegen Sparprogramme auf Kosten der Belegschaften! Für sichere und gute Beschäftigung im Wandel! „Jobabbau? Zukunftsklau? Halbschlau!“

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg: „15.000 Menschen vermitteln heute eine eindeutige Botschaft: Wir lassen uns nicht unsere Arbeitsplätze wegnehmen und unsere Zukunft vorenthalten, nur weil etliche Unternehmer ihre Hausaufgaben nicht gemacht haben und teilweise noch mehr Rendite wollen. Wir fordern sichere Beschäftigung im Wandel und wollen unsere Zukunft mitbestimmen. Alle Arbeitgeber müssen wissen: Zukunftsgestaltung geht nur gemeinsam!“

Laut der IG Metall im Südwesten planen aktuell um die 160 Betriebe in der baden-württembergischen Au-

tomobil- und Zulieferindustrie Einschnitte, darunter Sparprogramme, Verlagerungen, Stellenabbau und Werkschließungen. Dies sei umso gravierender, da der Umbau der Arbeitswelt im Zuge von Digitalisierung und Elektromobilität erst am Anfang stehe; offenbar diene der technologische Wandel etlichen Unternehmen als Vorwand, um auf Kosten der Beschäftigten hausgemachte Probleme zu lösen.

Das bestätigen mehrere Redner. Jörg Schwarz, Betriebsratsvorsitzender des von der Schließung bedrohten

Werks ContiTech Kühner in Oppenweiler, erklärt: „Heute dieses Werk zu schließen, heißt die Transformation gegen die Menschen zu entscheiden.“ Obwohl die Arbeitnehmerseite ein Konzept zum Erhalt des Standorts vorgelegt habe, halte der Arbeitgeber an der Schließung fest. „Ein erheblicher Teil unserer Produktion soll nach Rumänien verlagert werden.“

Das Progress-Werk Oberkirch will auf andere Weise sparen: Vor zwei Monaten hat der Autozulieferer den Austritt aus dem Arbeitgeberver-



band und somit Ausstieg aus dem Flächentarif erklärt. Zudem sollen die Beschäftigten pro Woche unbezahlt 5 Stunden länger arbeiten. Seither kämpft die Belegschaft mit Unterstützung der IG Metall für die Rücknahme der Kündigung, so Betriebsrätin Eva Meier an. „Tarifflucht ist kein Kavaliersdelikt, mit dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband entziehen sich Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung. Nein zum Tarifaustritt – dafür machen wir uns stark!“

Widerstand formiert sich auch bei Bosch: An den Standorten Stuttgart-Feuerbach und Schwieberdingen sollen in den nächsten zwei Jahren insgesamt 1.600 Arbeitsplätze abgebaut werden. Frank Sell, Betriebsratsvorsitzender von Bosch in Feuerbach: „In einer der größten Wirtschaftskrisen 2008 war unser Motto: mit Allen durch die Krise. Und wir haben es damals geschafft. Heute scheint das Motto der Arbeitgeber zu sein: Personalabbau auf Teufel komm' raus.“



Naliandrah Sickinger, Jugend- und Auszubildendenvertreterin in Schwieberdingen, ergänzt: „Der geplante Jobabbau in unseren Betrieben trifft nicht zuletzt die Jugend. Ich frage mich, wohin mit unserem frisch ausgebildeten Fachpersonal, wenn der eigene Laden Stellen abbaut?“ Statt die Lasten des Strukturwandels einseitig auf die Beschäftigten abzuwälzen und Personal abzubauen, fordern die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter vom Unternehmen die Entwicklung von Alternativen und Zukunftsperspektiven.

Darum geht es auch Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender von Daimler in Stuttgart-Untertürkheim: Dort verhandelt der Betriebsrat aktuell mit der Werkleitung über Produktions- und Ferti-

gungsumfänge des elektrischen Antriebstrangs, das Unternehmen scheut sich allerdings bisher vor Investitionszusagen und fordert Sparbeiträge der Beschäftigten. Für Häberle ein Unding: „Wie will man denn der Zukunft begegnen, wenn man nicht bereit ist, in die Zukunft zu investieren?“

Nicht zuletzt mit Veranstaltungen wie der auf dem Stuttgarter Schlossplatz: „Wir müssen den Unternehmen, der Politik und der Gesellschaft deutlich machen, dass wir kein störender Kostenfaktor sind, den man einfach auf lange Sicht streichen kann. Wir sind der Antrieb. Ohne uns geht nichts und wer in der Frage Zukunft nicht auf uns zählt, hat sich verrechnet!“

Der Aktionstag war ein wichtiges Signal vor der Corona-Zeit:

Wir sind viele, wir sind einig!

IG METALL-AKTIONSTAG ZEIGT WIRKUNG

Keine vier Wochen nach dem Aktionstag vom 22. November 2019 sieht die IG Metall erste Erfolge – der Protest der Beschäftigten zeigt Wirkung. Dank des Drucks von Belegschaften, Betriebsräten und Gewerkschaft bei großen Unternehmen wie Audi, Daimler und Bosch konnten jüngst erste Vereinbarungen und Eckpunkte für die Gestaltung der Zukunft mit den Unternehmensleitungen erzielt werden. Im Ergebnis werden damit Zehntausende Arbeitsplätze im Südwesten über Jahre gesichert. Diesem Beispiel müssen in den nächsten Wochen und Monaten weitere und auch kleinere Betriebe folgen.

An den deutschen Standorten von Audi gilt nunmehr eine Beschäftigungssicherung bis Ende 2029, für das Neckarsulmer Werk sichert ein Zukunftsfonds den Einstieg in die Elektrifizierung ab. Das Daimler-Werk in Stuttgart-Untertürkheim produziert den neuen Elektroantrieb (eATS) künftig selbst; auch bei Daimler in Deutschland sind die Jobs aufgrund einer früheren Vereinbarung bis Ende 2029 sicher. Und Bosch hat sich vor wenigen Tagen verpflichtet, beim angekündigten Stellenabbau an den Standorten Stuttgart-Feuerbach und Schwieberdingen bis Ende 2022 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

Die getroffenen Zukunftsvereinbarungen weisen in die richtige Richtung, bedeuten für die Beschäftigten aber auch Einschränkungen. Zudem wird deutlich, dass die Entwicklung und Produktion der Komponenten für die Elektrifizierung zwischen Herstellen und Zuliefern neu verteilt wird. Entscheidend für die IG Metall dabei ist,

dass kein Wettbewerb entlang von sozialen Standards und Arbeitsbedingungen entsteht und mit den Vereinbarungen eine nachhaltige Strategie für eine elektrifizierte Zukunft festgeschrieben wird: „Wir müssen davon ausgehen, dass im Zuge der Transformation einige Arbeitsplätze technologisch bedingt wegfallen werden. Umso mehr kommt es darauf an, heutige Beschäftigte für die Aufgaben von Morgen zu qualifizieren und Sicherheit im Wandel anzubieten. Auch dazu enthalten die Vereinbarungen vielversprechende Ansätze“, so die Einschätzung der IG Metall Baden-Württemberg

Nach Informationen der IG Metall planen um die 160 Betriebe in der baden-württembergischen Auto- und Zulieferindustrie Sparprogramme, Verlagerungen, Stellenabbau oder Schließungen. Etliche Betriebe schieben den technologischen Wandel vor, um hausgemachte Probleme zu lösen. Ziel der IG Metall ist es, die Zukunft mitzugestalten und gemeinsam mit den Belegschaften Perspektiven für alle deutschen Standorte zu entwickeln.

Neben der Mitbestimmung bieten Tarifverträge und Tarifbindung dazu die Grundvoraussetzung. Auch an dieser Stelle hat der Druck der Beschäftigten gewirkt, wie das Beispiel des Zulieferers Progress-Werk Oberkirch (PWO) zeigt: Nach massiven Protesten der Beschäftigten – unter anderem am 22. November – hat PWO angekündigt, doch nicht wie geplant aus dem Arbeitgeberverband und damit dem Flächentarif auszutreten. Die Vernunft hat gesiegt.

**WIR SIND
GERADE JETZT
FÜR
EUCH DA!**



Frühjahr 2020: Lockdown vieler Betriebe, einige Betriebe müssen dagegen besonders viel arbeiten. Unsere **Betriebsrätinnen und Betriebsräte** haben auch in Coronazeiten – trotz schwieriger Bedingungen – eine klare Botschaft: **Wir sind für Euch da!**

Die IG Metall und ihre Aktiven stehen gerade in Krisenzeiten für die Interessen der Beschäftigten ein – und damit für die Interessen der gesamten Gesellschaft.

GEP: MENSCHEN FÜR DIE IG METALL GEWINNEN

Im Oktober 2015 haben wir das Gemeinsame Erschließungsprojekt (GEP) gestartet. Seither sind 20 Erschließungssekretärinnen und -sekretäre in verschiedenen Geschäftsstellen im Einsatz, um gemeinsam mit den dortigen Kolleginnen und Kollegen unsere Handlungsfähigkeit in den Betrieben zu stärken, neue Betriebe zu erschließen und bei der Geschäftsstellenarbeit neue Wege zu gehen.

Was unterscheidet GEP von früheren Projekten?

Erschließungsarbeit hat Tradition bei der IG Metall Baden-Württemberg. Was unterscheidet das GEP also von früheren Projekten?

Zum Beispiel die Laufzeit: Das GEP ist auf 9 Jahre angelegt und damit viel länger als bisherige Projekte. Der Vorteil: So können wir die Er-

schließungskompetenzen nach und nach in die bestehende Betreuungsarbeit unserer Geschäftsstellen integrieren. Und: Mit der langen Laufzeit bieten wir unseren Sekretärinnen und Sekretären 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

WIE UNSERE GESELLSCHAFT SICH VERÄNDERT:

Sie wird zum Beispiel älter. Das hat auch Folgen für die IG Metall: Die geburtenstarken Jahrgänge gehen auf den Ruhestand zu. Doch genau diese älteren Kolleginnen und Kollegen 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 Beschäftigte von der IG Metall überzeugen.

Auch die Arbeit verändert sich: Noch vor 20 Jahren haben in einem Betrieb durchschnittlich 70 Prozent gewerblich 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 Ansprachekonzepten begegnen.





4.904 (Stand: 13. April 2017) Menschen Mitglied der IG Metall geworden. Mit Unterstützung des GEP sind 41 Aktivenkreise und 28 Vertrauensleutekörper entstanden. Dazu haben wir 200 Qualifizierungsseminare durchgeführt.

Hinter den Zahlen stehen Metallerinnen und Metaller, 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-Projektleiter und Bezirkssekretär. Sie sind nun Teil der neu aufgebauten Aktivenkreise und Vertrauensleutekörper.

Damit das so bleibt, setzen wir auf Bildung und Qualifizierung. In unseren Seminaren und Workshops mit Ehrenamtlichen werden beispielsweise 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 durchsetzen? Ohne solche Kompetenzen bleibt der von uns geforderte Abschied von der Stell-

vertreterpolitik 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 Tariffbewegungen begleiten, können wir unsere Mobilisierungsfähigkeit beweisen. Diese Arbeit bildet die Grundlage für insgesamt 19 Tariffbewegungen.

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.

Foto oben;
Ein „Blitz“
ist eine gut
sichtbare Aktion,
die vor Ort zeigt:
Wir sind viele und
wir sind uns einig!

ES „BLITZT“ IM LAND

Am 28. und 29. Juni 2017 veranstalteten die Geschäftsstellen Karlsruhe und Pforzheim zusammen mit dem gemeinsamen Erschließungsprojekt (GEP) und den Erschließungsbeauftragten Blitz-Aktionen in den Betrieben Härter (GS Pforzheim) sowie Aluplast und Bruker (GS Karlsruhe). An den verschiedenen Aktionen beteiligen sich insgesamt mehr als 400 Beschäftigte, es werden rund 20 neue Mitglieder gewonnen und zahlreiche Kontakte und Kandidatinnen und Kandidaten für Aktiventreffen gesammelt.

Vom 13. bis 15. Juni 2018 gibt es einen Erschließungsbeauftragten-Blitz in der Geschäftsstelle Gaggenau bei Benz in Rastatt. In zwei Tagen werden 100 Interviews geführt und 63 neue Kontakte aufgenommen.

BUCHVORSTELLUNG

Am 14. Juni 2018 wird vor rund 100 Gästen in der Rastatter Badner Halle das Buch „aufrecht gehen – Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen“ vorgestellt. Das Buch bietet eine Übersicht über einzelne Aktivitäten des GEPs und erläutert, wie aus praktischer Gewerkschaftsarbeit nicht nur Erfolge im betrieblichen Alltag entstehen, sondern auch neue Mitglieder gewonnen und zum Engagement motiviert werden können.



PROJEKTEVALUATION GEP

Eine Online-Umfrage unter Hauptamtlichen ergibt: Das gemeinsame Erschließungsprojekt (GEP) ist in der Erschließung von Betrieben und der Gewinnung neuer Mitglieder erfolgreich. Das Instrument ist in der Organisation etabliert und der Ansatz des „Organizing“ könnte noch häufiger zum Einsatz kommen.

Im Juni 2018 stellen Otto-Brenner-Stiftung und Universität Kassel das Ergebnis ihrer Projektevaluation vor: Das Gemeinsame Erschließungsprojekt (GEP) Baden-Württemberg wird in Geschäftsstellen und Betrieben positiv bewertet. Seit April 2018 läuft das Projekt in Zyklus II und die Erschließungsbeauftragten der Geschäftsstellen setzen eigenständig Organizing-Prozesse in ausgewählten Betrieben um.

Seit Sommer 2020 gibt es eine weitere Evaluation. Das Ergebnis stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

GERECHTIGKEITSKONFERENZ

Am 17. und 18. Oktober 2018 veranstaltet das Gemeinsame Erschließungsprojekt (GEP) die „1. Gerechtigkeitskonferenz“ der IG Metall Baden-Württemberg. Die rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschäftigen sich in Stuttgart mit Strategien gegen Ungerechtigkeiten in den Betrieben wie Leiharbeit, Befristungen und unfaire Bezahlung. In Workshops werden 46 betriebliche Aktionen für die nächsten Monate vorbereitet.



Wir fordern
Gerechtigkeit
nicht nur, wir en-
gagieren uns auch
mit vielen Ideen und
Einsatz dafür!



SOLIDARITÄT GEWINNT! BLITZAKTIONEN IN BADEN- WÜRTTEMBERG

Sommer 2020: Im Rahmen der Kampagne „Solidarität gewinnt!“ gibt es in vielen Geschäftsstellen der IG Metall Baden-Württemberg sogenannte Blitz-Aktionen. Ein Video erklärt, wie das abläuft: <https://bit.ly/3mBKcDk>



WERKZEUGMASCHINENBAU

Der Werkzeugmaschinenbau, insbesondere der automobilnahe, ist für Baden-Württemberg als Industrieausrüster eine wichtige Teilbranche. Megatrends wie Digitalisierung, additives Manufacturing oder neue Service- und Geschäftsmodelle sind keine Selbstläufer, wie die von IG Metall Baden-Württemberg und der Hans-Böckler-Stiftung erstellte Branchenstudie 2017 festgestellt hat. 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.

ELEKTROWERKZEUGE

Mit rund 12.000 Beschäftigten hat die klein- und mittelständisch geprägte Branche der Elektrowerkzeuge ihren Produktionsschwerpunkt in Baden-Württemberg. Mit werthaltigen, innovativen Produkten behauptet sich die Branche als auch als Hochlohnstandort bisher erfolgreich auf dem Weltmarkt.

Die rasante Verschiebung von den klassisch kabelgebundenen Tools hin zum dynamisch wachsenden Akku-Segment stellt die Wertschöpfung in Deutschland allerdings vor große Herausforderungen, so das Ergebnis der 2016 zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung erstellten Studie. Gute und sichere Arbeitsplätze stehen daher im Fokus des Betriebsrätennetzwerkes Elektrowerkzeuge.



MASCHINENBAU

Der Maschinen- und Anlagenbau mit seinen rund 300.000 Beschäftigten ist eine der beschäftigungsintensivsten Branchen in Baden-Württemberg. Transformation, Digitalisierung und nicht zu Letzt die Corona-Effekte stellen sie vor Herausforderungen, die betriebs- und industriepolitisch flankiert und gestaltet werden müssen.

IG Metall, VDMA und Wirtschaftsministerium des Landes stehen daher in engem Austausch, wenn es um Technologietransfer, das Potenzial neuer Geschäftsmodelle oder den Aufbau einer zukunftsfähigen Aus- und Weiterbildung geht. Der 2012 dazu breit angelegte Maschinenbaudialog wurde 2019 von den Spitzengesprächen abgelöst.

oben:
Foto vom
Spitzen-
gespräch
Maschinenbau
im März 2019
in Stuttgart

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Neue Arbeitsinhalte, neue Arbeitsformen, neue Arbeitsumgebungen: Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz steht angesichts des Wandels in der Arbeitswelt vor großen Herausforderungen. Aber eines hat nicht nur die Corona-Pandemie bewiesen: Ohne Mitbestimmung und das Engagement der ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen werden die Arbeitsbedingungen weder besser noch gesünder.



► Aktion „Auf die Haltung kommt es an!“ löst „Tatort Betrieb“ ab

Körperliche Belastungen durch ungünstige Körperhaltung oder körperlich schwere Arbeit sind nach wie vor konstant auf hohem Niveau. Daher sind fast ein Viertel der Arbeitsunfähigkeitstage durch Muskel-Skelett-Erkrankungen verursacht. Das spricht für ein gravierendes Defizit in der betrieblichen Präventionspraxis. Der bezirkliche Arbeitskreis legt daher seit 2017 den Schwerpunkt seiner Arbeit verstärkt auf die physischen Belastungen. Unter der Aktion „Auf die Haltung kommt es an!“ wird der Fokus etwa auf richtige Lastenhandhabung, Vermeidung von Zwangshaltung oder die ergonomische Gestaltung von sitzender Tätigkeit gelegt. Ein weiterer

Schwerpunkt ist auf Umgebungsbelastungen etwa durch falsches Licht, Lärm und Luft gelegt. Dazu wurden zusätzlich zu den Grundlagenseminaren drei Qualifizierungsbausteine entwickelt und seit Herbst 2018 angeboten. Seit Start der Schwerpunktaktion wurden über Konferenzen, regionale Arbeitsschutztage und Seminare rund 1.500 Kolleginnen und Kollegen sensibilisiert und geschult.

► START-Verfahren 2.0 zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung

Auch wenn der Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz die Erfassung aller Gefährdungen durch den Arbeitgeber vorschreibt, wird sie nur von der Hälfte der Betriebe tatsächlich auch durchgeführt. Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen ist trotz langjähriger intensiver Bearbeitung im Bezirk jedoch immer noch unterrepräsentiert. Um der neuen Generation von Kolleginnen und Kollegen im Betrieb eine praxistaugliche Handlungshilfe an die Hand zu geben, wurde das erstmals 2006 aufgelegte „START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen“ komplett überarbeitet. In zahlreichen Veranstaltungen und Seminaren wurde das Verfahren zugänglich gemacht. Für die praxisnahe Umsetzung spielte das seit 2015 existierende Netzwerk Gefährdungsbeurteilung 2.0 PLUS dabei eine wichtige Rolle.





► Arbeitsschutz braucht Aufsicht

Nicht nur in der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig ein funktionierendes duales Arbeitsschutzsystem aus Berufsgenossenschaften (BG) und staatlicher Gewerbeaufsicht ist. So haben etwa die BGHM und die BGETEM die Corona-Arbeitsschutzstandards branchenspezifisch und praxisnah ausformuliert. Der Bezirk wird dort seit den letzten Sozialwahlen 2017 von 70 ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen vertreten und stellt die beiden alternierenden Vorsitzenden. Auf die freiwillige Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes zu setzen reicht jedoch nicht. Ihrer Aufsichtspflicht kommt die staatliche Gewerbeaufsicht schon seit Jahren nur unzureichend nach: Lediglich 4 Prozent der baden-württembergischen Betriebe werden überhaupt noch kontrolliert. In mehreren bezirklichen Aktionen wurden mehr Arbeitsschutzkontrollen unter dem Motto „Arbeitsschutz ohne Aufsicht ist wie Derby ohne Schiri“ mit Nachdruck eingefordert.

► Zukunftstaugliche Schichtarbeit

Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter leiden unter hohen gesundheitlichen Belastungen. Je länger die Schichtarbeit dauert, umso belastender ist sie. Zu diesem Ergebnis kommt eine der größten Studien zur Bewertung von Schichtarbeit – erstellt im Auftrag der IG Metall Baden-Württemberg und der Hans-Böckler-Stiftung.

Dabei wurden Schichtsysteme aus zehn Betrieben mit 1.300 Beteiligten ausgewertet. Verbesserungen verspricht die Vermeidung von Nachtschichten, kurze Schichtblöcke mit wenig Nacharbeit und ausreichenden Ruhepausen. In zahlreichen Betrieben werden bereits Änderungen in Angriff genommen, die von der IG Metall unterstützt werden.

GESELLSCHAFTS- POLITIK

Unter dem Motto #FairWandel rütteln am 29. Juni 2019 Metallerrinnen und Metaller in Berlin die Bundesregierung, die Arbeitgeber und die Öffentlichkeit auf. Sie wollen ein Zeichen setzen für einen sozialen, ökologischen und demokratischen Wandel der Industrieproduktion und der Arbeitswelt. Denn: Ob wir wollen oder nicht – unsere Arbeitswelt wird sich verändern und die Veränderungen werden gravierend sein. Dieser Wandel kann nur mit uns – mit unseren Beschäftigten und in unseren Fabriken – gelingen und deswegen müssen sich die Betriebe endlich um ihre Zukunftsfähigkeit kümmern.

29. Juni 2019: Mehr als 50.000 Menschen haben bei der #FairWandel-Kundgebung der IG Metall im Berliner Regierungsviertel demonstriert. Ihre Forderung: Aus technischem Fortschritt muss sozialer und ökologischer Fortschritt für alle werden.

Auch aus Baden-Württemberg waren Tausende dabei – ihre Botschaft an Regierung und Unternehmen: Das Nichtstun muss ein Ende haben. Verkehrswende, Energiewende, Klimaschutz und Transformation der Industrie funktionieren nicht von alleine. Dafür braucht es einen Plan, massive Investitionen – und vor allem schnelles und entschlossenes Handeln.



„Die Teilnehmer erwarten von Politik und Arbeitgebern, dass der digitale und ökologische Wandel den Beschäftigten Chan-

cen auf gute Arbeit gibt“, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, in Berlin. „Die Transformation muss sozial, ökologisch und demokratisch gestaltet werden.“ Dafür hat diese Kundgebung ein kraftvolles Zeichen gesetzt.





Aus Baden-Württemberg reisten Tausende in rund 90 Bussen und einem Sonderzug an.

BESCHÄFTIGTENINTERESSEN MÜSSEN IN DER POLITIK BERÜCKSICHTIGT WERDEN

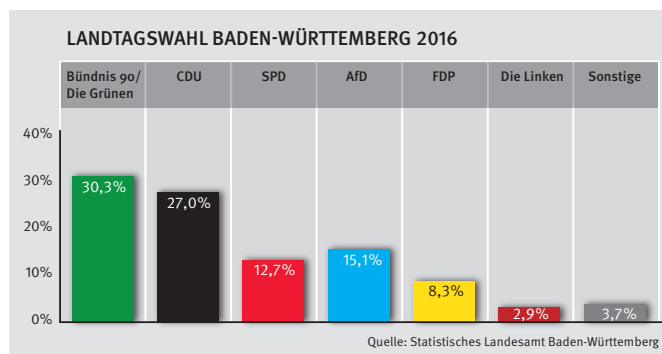
Die Landtagswahl von 2016 brachte Kontinuität und Wandel. Mit einem Stimmenanteil von 30,3 Prozent wurden die Grünen erstmalig stärkste politische Kraft in einem Länderparlament, während sowohl CDU (27 Prozent) als auch SPD (12,7 Prozent) empfindliche Verluste erlitten. Die Alternative für Deutschland (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 Verän-

derungen industriepolitisch flankiert werden müssen. Dazu sagt Wirtschaftsministerin Nicole Hoffmeister-Kraut nach einer Aufzählung zentraler Herausforderungen für die hiesige Industrie (Demografie, Digitalisierung, technologischer Wandel, internationale Konkurrenz, 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



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

Bisher zeichnet sich ab, dass viele der unter Grün-Rot angestoßenen Maßnahmen unter Beteiligung der IG Metall fortgeführt werden. So zum Beispiel die Allianz Industrie 4.0, die Branchendialoge, der Nachhaltigkeitsbeirat sowie Fachkräfteallianz und Ausbildungsbündnis. Neue Formate kommen hinzu, beispielsweise die Dachinitiative Wirtschaft 4.0, der von uns eingeforderte Transformationsbeirat Automobil oder die breit angelegte, ressortübergreifende Digitalisierungsstrategie.

Zusammenarbeit mit der Landesregierung

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 Ar-

beitsbedingungen 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.

EXPERTEN-KOMMISSION: TARIF-BINDUNG BRINGT GESELL-SCHAFTLICHE SICHERHEIT

Eine Expertengruppe geht 2019 der Frage nach, welche Antworten die liberale Demokratie auf die gesellschaftlichen Verunsicherungen durch Globalisierung, Digitalisierung, Migration, demografischen Wandel und Klimawandel finden kann. Hinter der Gruppe steht das *Zentrum Liberale Moderne* in Berlin mit Förderung der Baden-Württemberg Stiftung.

Ein Auszug aus ihrem Bericht: **Es braucht neue Instrumente sozialer Teilhabe, die Gerechtigkeitslücken und Defizite des Sozialsystems kompensieren.** Dazu gehört eine neue Initiative zur Beteiligung breiter Schichten am Kapitalvermögen, um die Digitalisierungsdividende breiter zu streuen und die Beteiligung aller am gesellschaftlichen Reichtum zu gewährleisten („Eigentum für alle“). Sie wäre eine Ergänzung zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik, mit der eine faire Beteiligung der Beschäftigten am Volkseinkommen erreicht werden soll. **Eine Stärkung der Tarifbindung ist ein maßgeblicher Beitrag zur „Sicherheit im Wandel“.**

Politik muss die Betroffenen hören – die IG Metall fordert dies für die Beschäftigten ein.

DIESELGIPFEL – NUR EIN ANFANG!

Am 2. August 2017 vertritt Roman Zitzelsberger die IG Metall auf dem Dieselgipfel in Berlin. Die dort getroffenen Vereinbarungen sind aus unserer Sicht ein Schritt in die richtige Richtung, reichen aber bei Weitem nicht aus. Fahrverbote gilt es möglichst zu vermeiden und Umweltaspekte, wirtschaftliche Prosperität und Arbeitsplätze müssen zusammen betrachtet werden. Wir brauchen einen Dreiklang aus den besten Umweltstandards, einer wettbewerbsfähigen Autoindustrie und vieler attraktiver Arbeitsplätze für die Menschen.

TRANSFORMATIONS-RAT STARTET

Auf Einladung der Wirtschaftsministerin des Landes Baden-Württemberg nimmt der Transformationsrat der Automobilwirtschaft am 21. September 2017 seine Arbeit auf. Der Transformationsrat geht auf einen Vorschlag der IG Metall zurück. Das gewerkschaftliche Ziel lautet „Sicherheit im Wandel“ für die Beschäftigten zu schaffen.

ERKLÄRUNG ZUR MOBILITÄT

Landesverkehrsminister Winfried Hermann, IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger und die Stuttgarter IG Metall-Geschäftsführerin Nadine Boguslawski tauschen sich Anfang Februar mit Betriebsräten der Automobilindustrie zu Luftreinhaltung, Dieselfahrverboten und Arbeitsplatzsicherheit aus. Die am 8. Februar 2019 veröffentlichte gemeinsame Erklärung „Bezahlbare und verlässliche Mobilität, saubere Luft und die Transformation der Industrieregion Stuttgart gehören zusammen – weitere Fahrverbote vermeiden“ schlägt Lösungen rund um Mobilität und Arbeitsplätze vor. Der Dialog soll fortgeführt werden.



RECHTSEXTREMISMUS – WER HETZT, DER FLIEGT

Metallerinnen und Metaller engagieren sich dafür, dass alle Menschen frei, respektvoll, sicher und fair miteinander arbeiten und leben können. Das bedeutet aber auch, dass die IG Metall keine Hetze duldet. Oder kurz: Wer hetzt, der fliegt.

Immer wieder tauchen in den Betrieben rechtsradikale Organisationen auf, die mit den Ängsten der Menschen spielen und populistisches und rechtes Gedankengut vertreten. Die IG Metall Baden-Württemberg duldet diese Gruppierungen nicht und stellt sich ihnen entgegen: im Betrieb, auf der Straße und in den sozialen Medien. Wir zeigen hier nur einige Fälle beispielhaft.





SCHWEIGEMINUTE FÜR DIE OPFER VON HANAU

IG Metall und Arbeitgeberverband Südwestmetall sind fassungslos und bestürzt über die rassistisch motivierten Morde in Hanau am 20. Februar 2020, die sich einreihen in eine Folge rechtsextremistischer Taten. Aus diesem Grund rufen sie gemeinsam anlässlich der offiziellen Trauerfeier zu einer Schweigeminute in den Betrieben auf. Viele Beschäftigte beteiligen sich daran. „Wir wollen den Opfern und ihren Angehörigen gedenken und ein starkes Zeichen setzen: Gegen Rassismus und rechtsextreme Gewalt und für die Vielfalt und Offenheit unserer Gesellschaft.“



DEMOKRATIE STÄRKEN – GEGEN GEWALT UND HETZE

Mai/Juni 2020: Ende Mai versuchten mehrere Personen der rechtsextremen „Identitären Bewegung“ das Gewerkschaftshaus an der Willi-Bleicher-Straße in Stuttgart zu besetzen. Durch ein aufgespanntes Transparent sollte den DGB-Gewerkschaften zudem die Mittäterschaft an dem hinterhältigen Angriff auf einen Demonstrationsteilnehmer an den Cannstatter Wasen unterstellt werden.

Für die IG Metall Baden-Württemberg ist eines ganz klar: Gewalt kann, war und darf für uns niemals ein Mittel zur Durchsetzung politischer Ziele sein. Das ist schon immer unser Grundsatz als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Wir stehen für demokratische Grundwerte und friedlichen Protest. Deshalb beteiligte sich die IG Metall rund eine Woche später an der Kundgebung „Demokratie stärken“. Aus Hygienegründen war die Teilnehmendenzahl auf 100 Personen begrenzt. Gerne wären mehr Menschen gekommen. Viele, die nicht teilnehmen konnten, haben ihre Solidarität ausgesprochen. Die Vertrauenskörper der IG Metall bei VW in Wolfsburg sowie bei Daimler in Sindelfingen haben Solidaritätsfotos geschickt. Die Geschäftsstellen Duisburg-Dinslaken, Ingolstadt und Wolfsburg, Bremen, Hamburg, Köln, Berlin und Nordhessen haben ihre Solidarität erklärt.



NEUAUSRICHTUNG DER AGENTUR Q

Zum 1. Oktober 2017 wird Dr. Stefan Baron, zuletzt verantwortlich für Bildung und Arbeitsmarktpolitik beim Baden-Württembergischen Handwerkstag, neuer und alleiniger Geschäftsführer der AgenturQ. Aufgrund der Herausforderungen durch Digitalisierung und der Transformation in der Autoindustrie haben wir uns mit Südwestmetall darauf verständigt, die Geschäftsleitung nicht mehr paritätisch zu besetzen und das Profil der AgenturQ weiterzuentwickeln. Neben der Weiterführung der Beratungs- und Projektarbeit und der im Tarifvertrag Qualifizierung definierten Aufgaben soll die AgenturQ verstärkt wissenschaftlich in der Qualifizierung für die Industrie 4.0 und den Strukturwandel arbeiten.

2018 blickt die AgenturQ auf ein erfolgreiches Jahr zurück: Die Internetpräsenz ist vollständig überarbeitet, ein regelmäßiger Newsletter erstellt, ein Beirat gegründet, die Kooperation mit der Wissenschaft ausgebaut (Promotionsstelle), ein Ideenportal entwickelt, neue Instrumente der Bedarfsanalyse erprobt sowie die Projektarbeit (Prospektive Weiterbildung 4.0) und die Prozessberatung vor Ort vorangetrieben. Vor dem Hintergrund absehbarer Umbrüche im Zuge von Elektromobilität und Digitalisierung spielen Qualifizierungsfragen eine immer größere Rolle in den Betrieben. Die AgenturQ ist bei der Suche nach Lösungen ein wichtiger Partner.



STRATEGIEDIALOG AUTOMOBIL

17. September 2020: Drei Jahre nach dem Start des vom baden-württembergischen Ministerpräsidenten Winfried Kretschmann organisierten Strategiedialogs Automobilwirtschaft wird auf der Stuttgarter Messe eine Zwischenbilanz gezogen. Es geht bei diesem Diskussionsforum ums große Ganze. Wie kann die Autobranche im Südwesten die Transformation hin zu Elektromobilität und Digitalisierung schaffen, ohne dass die Arbeitsplätze unter die Räder kommen? Wie kann bei diesem epochalen technologischen Wandel sichergestellt werden, dass jeder Bürger mobil bleiben kann? Wie kann die Politik den Wandel unterstützen? Diese Fragen diskutiert die Landesregierung mit der IG Metall, Managern von Autoherstellern und Zulieferern, Wissenschaftlern und Verbandsvertretern.

Für Bezirksleiter Roman Zitzelsberger steht fest: „Sichere und gute Arbeit und Einkommen für alle Beschäftigten, mehr Anstrengungen beim Klimaschutz und eine erfolgreiche Transformation der Industrie in Baden-Württemberg. Diese Aufgaben werden uns auch in der zweiten Halbzeit des Strategiedialogs fordern. Für mich ist ganz klar: Für eine gelingende Transformation muss dieses Format der Zusammenarbeit in die Verlängerung gehen.“

Als IG Metall bringen wir uns gerne weiter ein und unterstützen den Geist der Gemeinsamkeit. Wir brauchen ein solches Kontrastprogramm zu Stellenabbau und Standortschließungen, die aktuell leider die Runde machen. Unser Appell lautet: Die Beschäftigten müssen mit ihren Sorgen und Fragen ernst- und mitgenommen werden.“



Treffen beim Strategiedialog Automobil: Nicole Hoffmeister-Kraut, Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg, Wolf-Henning Scheider (Vorstandsvorsitzender ZF Friedrichshafen) und Roman Zitzelsberger.

SENIORINNEN UND SENIOREN

Im IG Metall-Bezirk Baden-Württemberg sind Seniorinnen und Senioren 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 Rentnerinnen und Rentner 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 Seniorinnen und Senioren vielfach am Rückholmanagement der Geschäftsstellen

beteiligt und organisieren für ihre Mitglieder Veranstaltungen und Treffen mit hoher Beteiligung und starker Bindungswirkung.

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+“.



DER KAMPF UM DAS 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.

Bilanz Bildungszeitgesetz

Am 9. August 2017 stärkt das Landesarbeitsgericht den Anspruch von Beschäftigten auf politische Weiterbildung nach dem Bildungszeitgesetz. Seit Einführung der Bildungszeit im Juli 2015 haben weit über 6.000 Metallerinnen und Metaller im Bezirk davon Gebrauch gemacht. Umso unverständlicher ist, dass Teile der grün-schwarzen Landesregierung das Gesetz abschaffen beziehungsweise den Geltungsbereich drastisch einschränken wollen. Zusammen mit dem DGB sowie dem breiten gesellschaftlichen Bündnis für Bildungszeit (Kirchen, Sportverbände, Landfrauen usw.) geht die IG Metall klar gegen

die geplante Abschaffung des Anspruches auf Bildungszeit vor.

Evaluation Bildungszeit

Der am 14. März 2019 vorgestellte Evaluationsbericht zur Bildungszeit liefert viel Papier, bringt aber wenig Erkenntnis. Wie man Bildungszeit erfolgreich nutzt, zeigt die IG Metall: Seit 2015 haben sich über 6.000 Kolleginnen und Kollegen in Bildungszeit-Seminaren damit beschäftigt, wie sie Wirtschaft und Gesellschaft gestalten können. Diese Erfahrungen bringt die IG Metall Baden-Württemberg in den seitens des Landeswirtschaftsministeriums angekündigten Dialog zur Zukunft des Bildungszeitgesetzes ein.

Dabei ist klar: Wer plant, die Bedingungen für die politische Bildung zu verschlechtern, handelt unverantwortlich und macht sich die IG Metall zum Gegner.



CHRISTOPHER STREET DAY

Am 29. Juli 2017 ist Christopher Street Day in Stuttgart. Zum ersten Mal nimmt die IG Metall-Jugend Baden-Württemberg mit dem Funmog und vielen Ehrenamtlichen an der Parade teil.

100 JAHRE FRAUENWAHLRECHT



Mit einem Festakt im Pforzheimer Schmuckmuseum feiert die IG Metall Baden-Württemberg am 10. November 2018 den langen Kampf der Frauen um das Recht zu wählen.

Am 19. Januar 1919 konnten Frauen zum ersten Mal zur Wahl gehen. Bis heute existieren allerdings Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, beispielsweise bei der Bezahlung. Auch darum geht es bei dem Festakt mit rund 100 Kolleginnen.



Digitalisierung, Elektromobilität, demografischer Wandel oder soziale Spaltung der Gesellschaft: Die Rahmenbedingungen für unser gewerkschaftliches Handeln ändern sich teils dramatisch. Um eine klare Orientierung zu behalten, haben wir im Bezirk die „Strategie 2025“ entwickelt: Was wollen wir bis 2025 erreichen und welche Schwerpunkte setzen wir bis dahin?

ORGANISATIONSPOLITIK

Bei der Strategieentwicklung gehen wir in vier Schritten vor:

1. Beurteilung der Ausgangslage: Wir haben analysiert, welche Einflüsse 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.

Was wird produziert?

Beispiele für Veränderungen: ► „Nutzen statt kaufen“ – zum Beispiel Car-

sharing. ► „Lösungen statt Produkte“: Maschinenbau-Servicepakete anstelle einzelner Anlagen.

Wie wird produziert?

Der Produktionsprozess wird immer stärker digitalisiert, der Wertschöpfungsanteil von Dienstleistungen steigt, die klassische Betriebsstruktur wird ausgehöhlt. Industrie 4.0 stellt unsere Vorstellungen von „Guter Arbeit“ infrage.

Wer wird produzieren?

Die Nachfrage nach Spezialisten nimmt weiter zu, das Qualifikationsniveau der Beschäftigten steigt, der Anteil der Beschäftigten in der Produktion hingegen sinkt. Die Beschäftigten und unsere Mitglieder wollen heute stärker in Entscheidungen eingebunden werden, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war.

Bis Sommer 2017 wurden Rückmeldungen gesammelt. Auf dieser Basis entwickelten wir die „Strategie 2025“.



Frauen an
die Macht:
Bei der
IG Metall Ba-
den-Württem-
berg längst nicht
nur ein Spruch.
Immer mehr Frauen
übernehmen Verant-
wortung – ob im Be-
zirksfrauen-Ausschuss
oder in den Geschäfts-
stellen.

NEUAUSRICHTUNG DER BEZIRKSLEITUNG

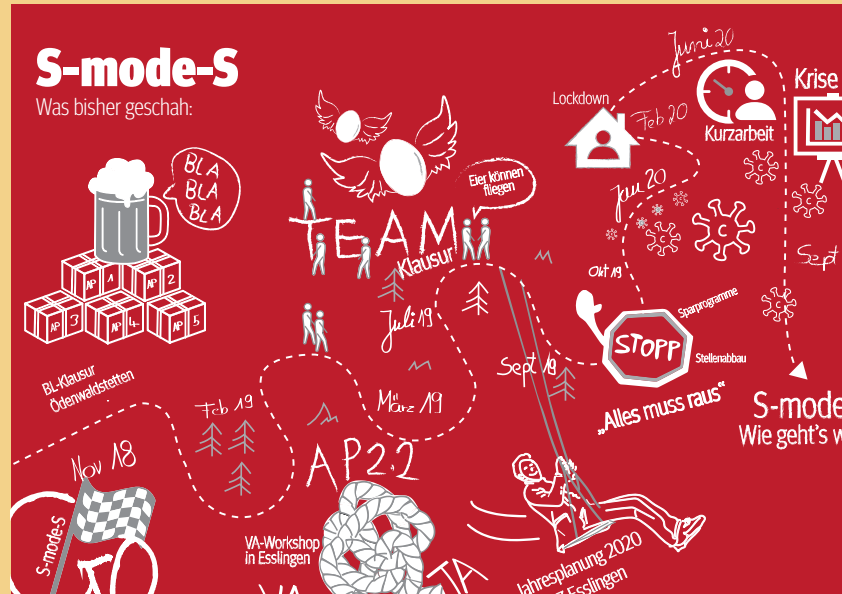
Die Bezirksleitung (BL) beschäftigt sich seit Herbst 2018 mit einer neuen Arbeitsstruktur. Diese soll aktuelle Themen und Herausforderungen (#Fokus 1, Transformation, GEP, IG Metall vom Betrieb aus denken, etc.) besser abbilden können. Die Arbeit der BL muss aus einem Guss kommen und die Sicht der Geschäftsstellen und betrieblichen Aktiven stärker einbringen. Ziel ist, Freiräume zu schaffen und schneller auf neue Themen reagieren zu

können, indem bei sich wiederholenden Arbeiten einheitliche und effiziente Standards angewandt werden. Dies gilt auch für die administrative Arbeit, denn der digitale Wandel macht auch hiervor nicht Halt. Das Projekt nennt sich „S-mode-S“ (Strategierechte und moderne Struktur der Bezirksleitung Baden-Württemberg).

Folgende sechs Arbeitspakete wurden im Jahr 2019 intensiv bearbeitet:

1. Überarbeitung der Aufbau- und Ablauforganisation
- 2.1 Standardisierung und Steuerungsinstrumente
- 2.2 Von der Verwaltungsangestellten zur Teamassistentin
3. Weiterentwicklung Veranstaltungsformate und Beteiligungsmöglichkeiten
4. Agile, interdisziplinäre Zusammenarbeit
5. Neue Bürogestaltung

Die ersten Erfolge können bereits verzeichnet werden, sodass das Projekt auf der Zielgeraden angekommen ist.



BADEN-WÜRTTEMBERG

IMPRESSUM

Redaktion Roman Zitzelsberger (verantwortlich), Petra Otte
Anschrift IG Metall Baden-Württemberg, Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart
Telefon 0711 165 81-0 | **Fax** 0711 165 81-30
© bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de | bw.igm.de



So denkt der Bezirk vom Betrieb aus:

Bei der Auftaktveranstaltung in Böblingen haben haupt- und ehrenamtliche Metallerrinnen und Metaller die Erfolge des letzten Jahres ausgewertet und Aktivitäten für die Zukunft geplant – zum Beispiel für die Geschäftsstelle Ulm.

Foto: Jan Nollert/Contini

Wir sind die Gestalter im Betrieb!

IG Metall vom Betrieb aus denken? Machen wir das nicht jeden Tag? »Zumindest nicht in der nötigen Konsequenz«, stellt der Erste Vorsitzende Jörg Hofmann beim Auftakt in Baden-Württemberg klar. Gerade in der jetzigen Phase des Umbruchs, in der Entwicklungen wie Digitalisierung und Elektromobilität Zehntausende Beschäftigte bundesweit um ihre Arbeitsplätze bangen lassen, sei eine handlungsfähige IG Metall wichtiger denn je. »Die Kraft liegt dort, wo die Themen aufschlagen. Die IG Metall muss die Handlungsmacht haben, um die Transformation zu gestalten und damit im Betrieb sichtbar werden.« Entsprechend müssen auch mehr Beschäftigte aus den Betrieben die Arbeit der IG Metall prägen.

1000 Treiber der Veränderung Treiber der neuen Herangehensweise sollen bundesweit 1000 haupt- und ehrenamtliche Kollegen sein, die sich während einer 20-wöchigen Projektphase als sogenannte Veränderungspromotoren und -promotoren engagieren. Dabei wird gemeinsam mit Betriebsräten und Vertrauensleuten an konkreten Projekten in den Betrieben gearbeitet, die Veränderungspromotoren er-

PROJEKT Der Gewerkschaftstag hat das Projekt »Die IG Metall vom Betrieb aus denken« beschlossen. Bei der Auftaktveranstaltung im Bezirk haben haupt- und ehrenamtliche Kollegen diskutiert, was das für die tägliche Arbeit bedeutet.

halten überdies unterstützende Fortbildungen. »Wir legen das Projekt als breiten Beteiligungsprozess an. Die Veränderungspromotoren erarbeiten und erproben Vorschläge für eine erfolgreiche IG Metall«, erklärt Projekt-Koordinator Klaus Abel. Starten soll ein solcher Prozess jeweils im Ortsvorstand, dort werden wichtige Themen in den Betrieben benannt, gesammelt, ausgewählt und dann unter Anleitung bearbeitet.

Einige Geschäftsstellen in Baden-Württemberg haben bereits mit dem Projekt begonnen, darunter Stuttgart, Gaggenau und Pforzheim. Die zu bearbeitenden Themen unterscheiden sich je nach Geschäftsstelle und reichen von einer verbesserten Öffentlichkeitsarbeit bis zur Positionierung gegen rechtsgerichtete Gruppierungen. Einige sind

sich die zuständigen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer aber über eines: »Das Projekt ergänzt sich sehr gut mit dem, was wir ohnehin planen, um handlungsstark im Betrieb zu sein. Nun können wir daran noch mehr Menschen beteiligen«, bringt es die Stuttgarter Geschäftsführerin Nadine Boguslawski auf den Punkt. Und: »Es geht nicht darum, noch mehr Arbeit oben drauf zu setzen, sondern die Themen, die ohnehin bearbeitet werden müssen, zu bündeln und dafür das Projekt zu nutzen«, ergänzt Bezirksleiter Roman Zitzelsberger.

Der IG Metall ein Gesicht geben Und was sagen die anwesenden Ehrenamtlichen dazu? Einige sind noch skeptisch, insbesondere was die Ressourcen angeht. Aber es gibt auch eine große Lust darauf, neue Wege zu gehen »und der IG Metall im Betrieb wieder ein Gesicht zu geben. Arbeitgeber und Beschäftigte müssen stärker spüren, dass wir die Gestaltenden sind!« Das hilft nicht zuletzt auch bei der Mitgliedergewinnung, der Ausgangspunkt könnte nicht besser sein: 2019 hat der Bezirk unter dem Strich 4734 zusätzliche Mitglieder gewonnen und zählt nun fast 446.000.

WILLI-BLEICHER-PREIS



Seit 2012 verleiht die IG Metall Baden-Württemberg jährlich den Willi-Bleicher-Preis: Journalistinnen und Journalisten werden für Arbeiten ausgezeichnet, die spannende Einblicke in die Welt der Arbeit geben. Der Willi-Bleicher-Preis soll Medienschaffende dazu ermutigen, hintergründig und kritisch über die Arbeitswelt zu berichten. Namensgeber ist der 1981 verstorbene ehemalige IG Metall-Bezirksleiter Willi Bleicher, der für soziale Gerechtigkeit und Menschlichkeit stand.

Bezirksleiter Roman Zitzelsberger sagt bei der Preisverleihung am 26. September 2019: „Alle heute ausgezeichneten Reportagen und Features sind exzellent recherchiert. Sie schauen dort genau hin, wo andere lieber wegsehen. Legen den Finger in manche Wunde. Und sie decken Missstände auf, von denen viele glauben, sie seien längst abgeschafft. Vor allem aber machen die Autorin und Autoren eines: Sie erzählen Geschichten.“

Die Preisträger 2019 beleuchten Arbeit aus unterschiedlichen Perspektiven: Aus der Sicht einer Jobvermittlerin, die Langzeitarbeitslosen zurück ins Erwerbsleben hilft, von Beschäftigten, die so viel arbeiten, dass sie davon krank werden und aus der Sicht von Flüchtlingen, die gerne arbeiten würden, aber abgeschoben werden sollen. Außerdem schildern Beschäftigte, welchen Sinn Arbeit für sie hat und beschreiben ihren Arbeitsalltag in Zeiten von Homeoffice, Digitalisierung und künstlicher Intelligenz.

Ausgewählt wurden die Preisträger von einer unabhängigen Jury, bestehend aus Frank Brettschneider, Professor für Kommunikationswissenschaft an der Universität Hohenheim, Ann-Kathrin Eckardt, Chefin vom Dienst im Gesellschaftsressort Süddeutsche Zeitung, Barbara Roth, Chefin vom Dienst Kultur/Politik beim Deutschlandfunk, und dem Schriftsteller Wolfgang Schorlau.

Der Preis in den verschiedenen Kategorien ist mit jeweils 3.000 Euro dotiert, die Kategorie Nachwuchs mit 2.000 Euro. Mit über 100 Gästen, den Jurorinnen und Juroren, den Preisträgerinnen und Preisträgern sowie ihren Gästen wurde gefeiert – vielfach passend im Stuttgarter Willi-Bleicher-Haus.

JUGENDCAMP MARKELFINGEN

Seit Generationen der Platz für Workshops, inhaltliche Ausrichtung der IG Metall Jugend, viel Spaß und Erholung, für Gemeinsamkeit und tolle Erlebnisse – und für Kontakte, die zum Teil ein Leben lang nicht abreißen ...



Corona
kann das
Jugendcamp am
Bodensee vorü-
bergehend etwas
bremsen, aber auf
keinen Fall stoppen!

FRAUEN

Für die IG Metall-Frauen in Baden-Württemberg steht die Mitgliedergewinnung, aber auch die Gleichstellung im Vordergrund. Denn: Keine halben Sachen – Gleichstellung ist ganze Arbeit.



BETRIEBSRÄTINNEN-TAG

Am 12. Juli 2017 lädt die IG Metall Baden-Württemberg erstmals zum Betriebsrätinnen-Tag in die Stadthalle Reutlingen. Themen sind die Beschäftigtenbefragung unter dem Fokus Frauen sowie unsere Forderungen nach neuen Arbeitszeitmodellen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Austausch untereinander dient der Motivation, die Teilnehmerinnen betonen: Wir wollen mit Betriebs- und Tarifpolitik etwas verändern! Der Betriebsrätinnen-Tag findet von nun an jährlich statt.

BEZIRKSFRAUEN

Regelmäßig treffen sich die Mitglieder des Bezirksfrauen-Ausschusses. Themen gibt es immer wieder genug: die Beschäftigtenbefragung, Gewinnung von Kandidatinnen für die Gremienarbeit, die Folgen der Digitalisierung oder auch die Folgen der Coronakrise.

Immer mehr Frauen in Führungspositionen bei der IG Metall: In zehn Geschäftsstellen sind jetzt Geschäftsführerinnen im Amt.



GLEICHSTELLUNG IN DER TRANSFORMATION

6. März 2020: Anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März fordert die IG Metall Baden-Württemberg Politik und Wirtschaft auf, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Klimawandel und Digitalisierung verändern die Arbeitswelt. „Diese Veränderungen will die IG Metall fair gestalten, damit sie zur Chance für Frauen wird“, sagt Barbara Resch, Bezirksfrauensekretärin.

Frauen werden nach wie vor für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt. Der Südwesten bildet mit einem Gender-Pay-Gap von 22,7 Prozent sogar das Schlusslicht. Im bundesweiten Durchschnitt beträgt diese Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern 21 Prozent. Die Gründe dafür und für niedrigere Entwicklungschancen? Frauen arbeiten – um Beruf, Kinder und Pflege zu vereinbaren – gut viermal so häufig Teilzeit wie Männer. Von den Beschäftigten, die ausschließlich einen Minijob haben, sind 62 Prozent weiblich. Das von der Bundesregierung verabschiedete Qualifizierungschancengesetz ist deshalb ein wich-

tiges Instrument für die Gestaltung zukunftssicherer Arbeitsplätze.

Resch: „Das Qualifizierungschancengesetz muss jetzt von den Arbeitgebern genutzt werden, um alle Beschäftigten zu schulen – egal ob sie in Vollzeit oder Teilzeit, angelernt oder hochqualifiziert, in der Werkshalle oder im Büro tätig sind. Frauen nehmen bisher seltener an betrieblicher Weiterbildung teil als Männer. Das muss sich ändern!“



UNSERE AKTIVEN

Ohne die Unterstützung und die Kraft unserer Aktiven, unserer Vertrauensleute, unserer Betriebsräte und unserer Beschäftigten, die sich in Gremien engagieren, wäre die IG Metall ein zahnloser Tiger. Sie alle geben wichtige Impulse und sind unser demokratischer Kompass.

DGB-BUNDESJUGEND-KONFERENZ

Bei der DGB-Bundesjugendkonferenz vom 9. bis 12. November 2017 sind auch neun Delegierte aus Baden-Württemberg dabei. Mit anderen jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus ganz Deutschland wird um den bundesweiten Kurs der Gewerkschaftsjugend für die nächsten vier Jahre diskutiert. Die Themen Ausbildungsqualität (Novellierung des BBiG), Industrie- und Umweltpolitik sowie Organisationspolitik sind dieses Mal im Fokus.

ANGESTELLTE

Der bezirkliche Angestellten-Ausschuss beschäftigt sich Mitte Oktober mit agilen Arbeitsmethoden, der Umsetzung des Tarifiergebnisses zur Arbeitszeit und der organisationspolitischen Stärkung der IG Metall unter Angestellten. Die Ansprüche von Wissensarbeitern und -arbeiterinnen an ihre Tätigkeit und sich daraus ergebende Widersprüche zum oft tristen Alltag sind nach einem Impuls von Dr. Knut Tullius (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen) ebenfalls Thema. Künstliche Intelligenz soll künftig ein Schwerpunkt der weiteren Angestelltenarbeit werden.



HALTUNG ZEIGEN

Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der bezirkliche Arbeitskreis hat auf Vorschlag des Leitungsteams 2017 die Neuausrichtung auf die Aktion „Auf die Haltung kommt es an!“ beschlossen. Der Transfer der Aktion in die örtlichen Arbeitskreise, regionalen Arbeitsschutztage und bezirklichen Konferenzen wird in regelmäßigen Abstimmungssitzungen reflektiert. Darüber hinaus werden aktuelle Fragestellungen, wie etwa Maßnahmen zur Corona-Prävention, für die Arbeit vor Ort vordiskutiert – aktuell auch häufig virtuell – und neue Handlungsfelder (psychische Belastungen, Homeoffice etc.) ausgemacht. Zur Stabilisierung der Strukturen vor Ort flankieren wir den Generationenwechsel, unter anderem auch mit den jährlichen Arbeitsschutzkonferenzen, die immer wieder viele neue und interessierte Kolleginnen und Kollegen anziehen.

SCHWERBEHINDERTE

Am 21. Juni 2018 treffen sich in Reutlingen über 300 Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter und Betriebsräte zur jährlichen Tagung. Schwerpunkte sind die unterschiedlichen Möglichkeiten des Renteneintritts für Langzeitkranke sowie die Verrechnung verschiedener Rentenansprüche. Insbesondere wird die rechtliche Voraussetzung der medizinischen Begutachtung im Rentenverfahren behandelt, die für Betroffene oft nicht nachvollziehbar ist.

BEHINDERTEN- UND TEILHABEPOLITIK

In den Jahren 2019 und 2020 trafen sich mehrfach die Vertreter der regionalen Schwerbehinderten-Arbeitskreise auf Bezirksebene. Beratungsthemen waren unter anderem die Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes auf die betrieblichen Belange und die sich daraus ergebenden erweiterten Möglichkeiten für die Schwerbehindertenvertretung (SBV).

Die Konferenz für Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte am 25. Juni 2019 „Wir für Mehr – Gerade

auch mit Handicap“ beleuchtete Themen der Alterssicherung, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Datenschutzes im SBV-Büro. Über 300 Teilnehmer zeigten das hohe Interesse an diesen Themen. Leider musste die für 2020 geplante Konferenz coronabedingt ausfallen.

Das neu gewählte Leitungsgremium des bezirklichen Arbeitskreises erarbeitet aktuell Maßnahmen zur weiteren Arbeit des Gremiums unter Corona-Bedingungen.

MENSCHENGERECHTE ARBEIT

Am 18. Juli 2018 informieren sich Betriebsräte auf der arbeitspolitischen Fachtagung der IG Metall Baden-Württemberg über neueste Entwicklungen in der Büroarbeit (Lean-Office), Gestaltungsmöglichkeiten in der getakteten Montagearbeit und aktuelle Trends der Digitalisierung in der Industrie. Ansatz aller drei Themen ist es, Arbeit menschengerecht zu gestalten.

SENIORENTAGUNG

Der Arbeitskreis Senioren beschäftigt sich Ende Februar 2018 mit dem Erschließungsprojekt GEP, dem Rückholmanagement bei der IG Metall Baden-Württemberg und mit einer möglichen Großen Koalition.

ARBEITERLIEDER SINGEN MIT ROMAN

Coronabedingt fanden zu Beginn des Jahres 2020 viele Treffen unserer Personengruppen nicht statt. Sogar der 1. Mai konnte nur digital gefeiert werden. Ein Highlight für viele war deshalb das Arbeiterlieder-Singen mit Roman Zitzelsberger. Eine Zusammenfassung findet Ihr hier: <https://bit.ly/33Nv797>



IG Metall Baden-Württemberg

ORGANISATION IN ZAHLEN

WIR WERDEN MEHR! WIR MÜSSEN NOCH MEHR WERDEN!

Auch 2019 konnte die IG Metall insgesamt und insbesondere auch der Bezirk Baden-Württemberg in den Betrieben stärker werden. Während die Anzahl der betriebsangehörigen Mitglieder der IG Metall bundesweit um 0,7 Prozent steigt, kann der Bezirk Baden-Württemberg hier einen Zuwachs von 2,2 Prozent verzeichnen. Die Gesamtzahl der Mitglieder steigt in Baden-Württemberg sogar um 3,4 Prozent beziehungsweise 14.840 auf nunmehr 445.880 Mitglieder im Dezember 2019. Damit ist Baden-Württemberg der am dynamischsten wachsende Bezirk der IG Metall. Dies gilt sowohl für die absolute Anzahl der Mitglieder als auch für das relative Wachstum.

Dies zeigt: Wir sind gut in den Betrieben verankert und konnten unsere Position sogar noch stärken. Damit können wir die Mitgliederverluste aus der Wirtschafts- und Fi-

nanzkrise 2009 und den Jahren davor zu einem Großteil ausgleichen (siehe Seite 84).

Die positive Entwicklung bei den betriebsangehörigen Mitgliedern der letzten Jahre hängt mit der erfolgreichen Werbung von neuen Mitgliedern zusammen. Seit 2011 übersteigen die Neuaufnahmen die Anzahl der Austritte und Streichungen sowie der Sterbefälle deutlich. Erfreulich ist auch, dass die Anzahl der Austritte und Streichungen trotz größerem Mitgliederbestand und steigender Neuaufnahmen nur sehr begrenzt gestiegen ist (siehe Seite 85).

Insgesamt sinkt in nahezu allen Großorganisationen die Bindung der Mitglieder. Insofern müssen auch wir als IG Metall unsere Anstrengung in der Halte- und Rückhol-



arbeit in den Geschäftsstellen weiter verbessern und verstetigen.

Der Mitgliederzuwachs der letzten Jahre zeigt sich – mit Ausnahme der Seniorinnen und Senioren sowie der Arbeitslosen – in allen Personengruppen (siehe Seite 86f.). Besonders erfreulich ist der Zuwachs im Bereich der Jungen IG Metall um 18,3 Prozent in den Jahren 2015 bis 2019. Neben den Auszubildenden können wir insbesondere deutlich mehr dual Studierende und Studierende an Hochschulen für die IG Metall gewinnen.

Zudem wird die IG Metall immer weiblicher und diverser. So ist die Anzahl der Frauen unter unseren Mitgliedern in der Zeit von 2015 bis 2019 um 7,7 Prozent und die Anzahl der Mitglieder ohne deutschen Pass um 3,9 Prozent ge-

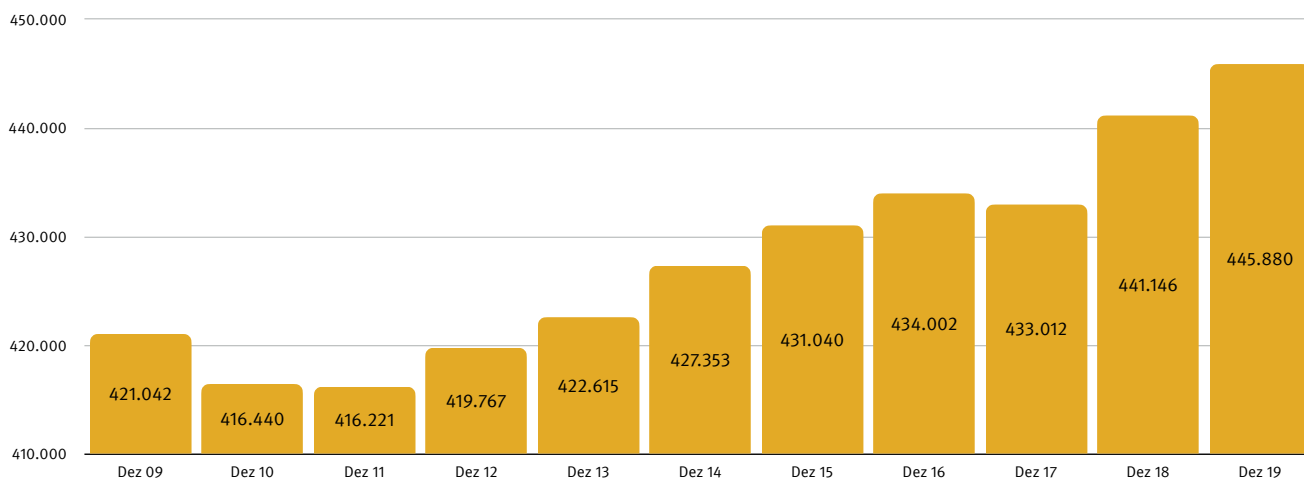
stiegen. Die Anzahl der Mitglieder im Handwerk bleibt weitgehend konstant (+0,3 Prozent). Hingegen lässt sich der Rückgang der arbeitslosen Mitglieder in diesem Zeitraum (-11,2 Prozent) vor allem durch die gute wirtschaftliche Entwicklung erklären. Zahlreiche zuvor arbeitslose Mitglieder haben im Betrachtungszeitraum wieder einen Arbeitsplatz gefunden.

Ehe die Corona-Pandemie kam, war es leichter, die große Stärke der IG Metall sichtbar zu machen (wie beim Aktionstag am 22. November 2019 in Stuttgart). Doch auch jetzt gilt: Wir sind sehr viele, und gemeinsam können wir sehr viel erreichen!

IG Metall Baden-Württemberg

ORGANISATION IN ZAHLEN

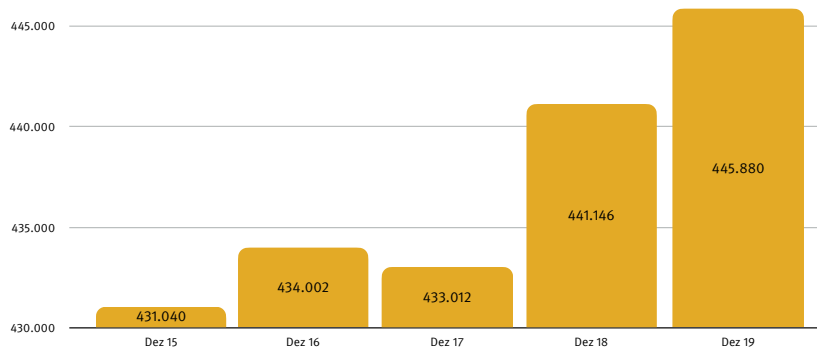
Mitglieder Entwicklung 2009 › 2019



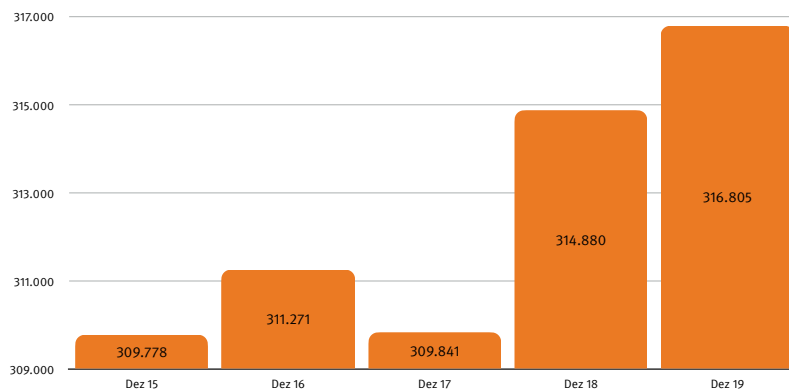
IG Metall Baden-Württemberg

ORGANISATION IN ZAHLEN

Mitglieder Entwicklung 2015 › 2019



Betriebsangehörige Mitglieder Entwicklung 2015 › 2019

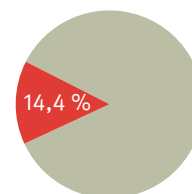
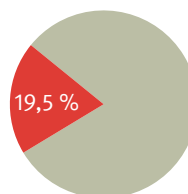
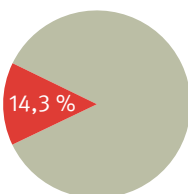
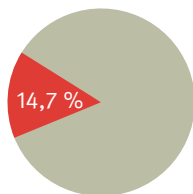
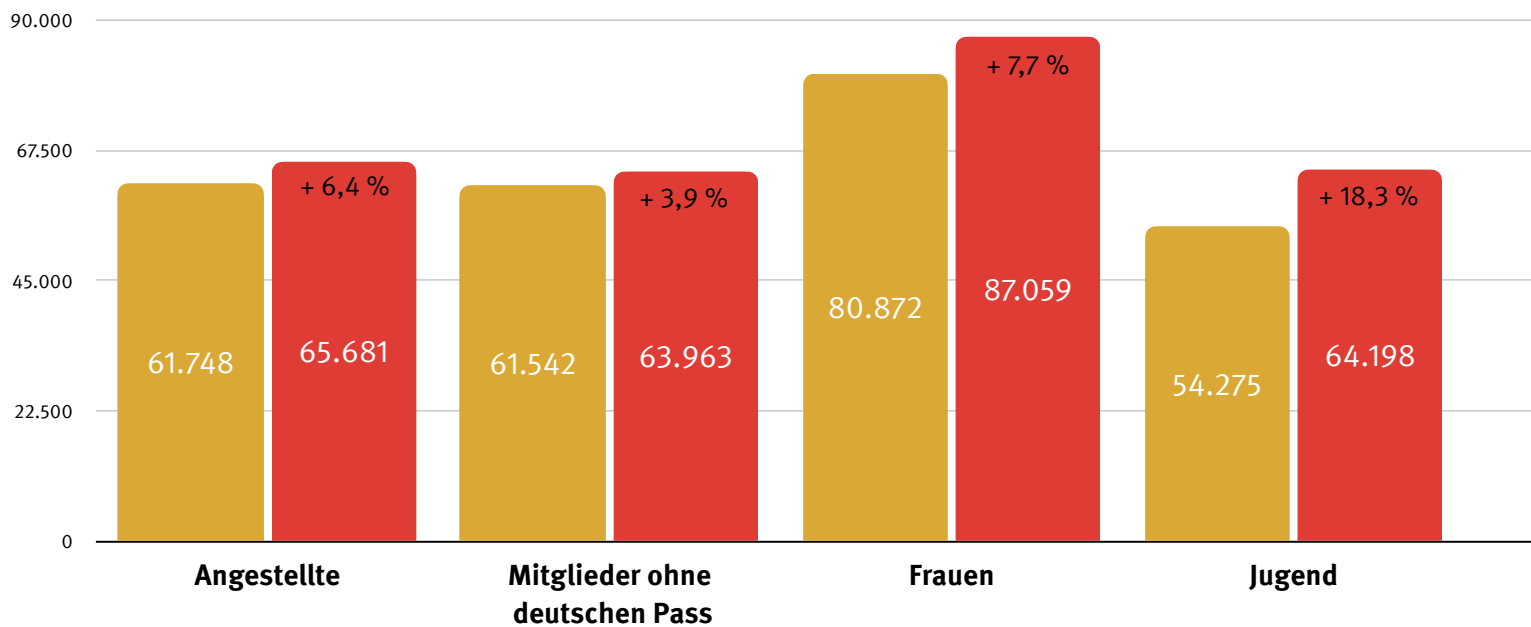


Die letzten Jahre zeigen den positiven Trend in der Mitgliederentwicklung – Engagement wirkt sich aus. Doch die Herausforderungen sind weiterhin groß!

IG Metall Baden-Württemberg

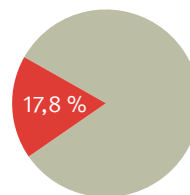
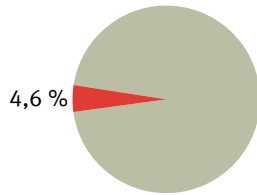
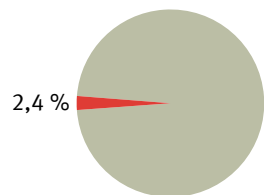
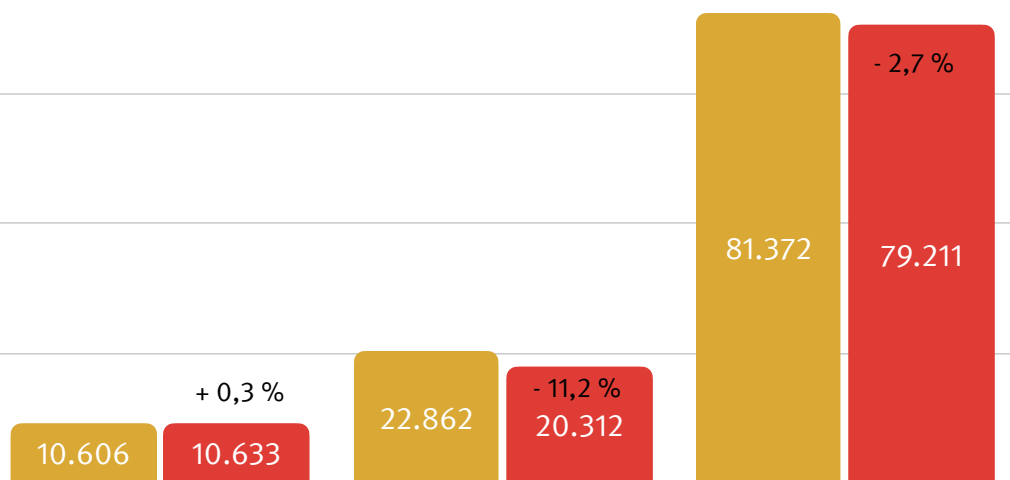
ORGANISATION IN ZAHLEN

Fach- und Personengruppen Entwicklung 2015 › 2019



Die Grafiken unten zeigen den Anteil der jeweiligen Fach- oder Personengruppe an der Gesamtmitgliedschaft im Jahr 2019.

■ Dezember 2015 ■ Dezember 2019

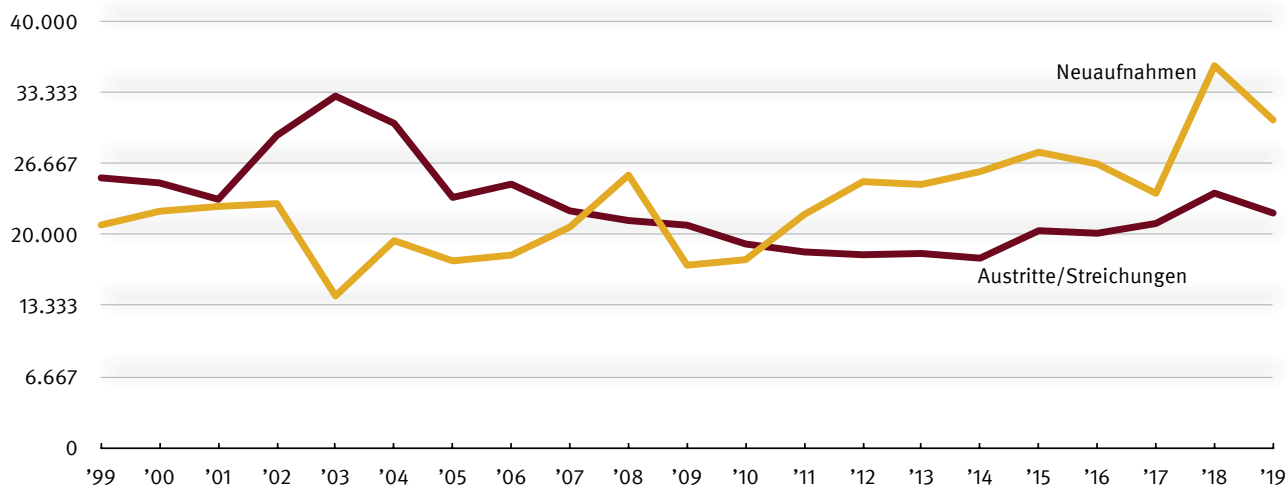


In welchen Gruppen der Gesellschaft wir Mitglieder gewinnen, ist erfreulich! Doch das Beispiel „Frauen“ zeigt: Wir haben noch viel vor uns; der Anteil der weiblichen Mitglieder ist bei allen Fortschritten noch nicht groß genug.

IG Metall Baden-Württemberg

ORGANISATION IN ZAHLEN

Neuaufnahmen | Austritte/Streichungen 1999 › 2019



IMPRESSUM:

Herausgeber: IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23 | 70469 Stuttgart | www.bw.igm.de

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

Redaktion: Susanne Rohmund, Julia Wahl, Karin Schneider

Gestaltung: INFO & IDEE GmbH, Ludwigsburg

Fotos: Joachim E. Röttgers, Martin Storz, Thomas Range, Franziska Kraufmann, IG Metall, Adobe Stock, Shutterstock

Korrekturat: Dr. Jörg Häsel, Berlin

Herstellung: komeso GmbH, Stuttgart

Auflage: 650 Stück

Oktober 2020

