

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.
– Südwestmetall –

und der

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird nachstehender

Einführungstarifvertrag zum ERA-TV (ETV ERA)

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

- 1.1** Dieser Tarifvertrag gilt:
- 1.1.1 räumlich:**
für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten
Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden
- 1.1.2 fachlich:**
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind.
- 1.1.3 persönlich:**
für alle Beschäftigte in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.
- 1.1.3.1** Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die
Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von
Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren
Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3
BetrVG.
- 1.1.3.2** Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.
- 1.2** Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.
- Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Einführungszeitraum

2.1 Tarifliche Stichtage

2.1.1 Während einer Vorbereitungsphase können die Betriebsparteien die sachlichen Voraussetzungen für die betriebliche Einführung des ERA-TV schaffen.

2.1.2 Der Vorbereitungsphase schließt sich eine Einführungsphase von drei Jahren an *). Der Beginn der Einführungsphase setzt voraus, dass das ERA-Strukturvolumen von 2,79 % zur Verfügung steht, d.h. die letzte ERA-Strukturkomponente wirksam geworden ist. In dieser Phase können die Betriebe den ERA-TV stichtagsbezogen einführen. Der ERA-TV ersetzt zum Stichtag im Betrieb die entsprechenden Bestimmungen der bestehenden Tarifverträge (§ 24 ERA-TV).

Vor der Einführungsphase kann der ERA-TV nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eingeführt werden.

**) Protokollnotiz: Beginn und Ende der Einführungsphase werden bei Vereinbarung der letzten ERA-Strukturkomponente festgelegt.*

2.1.3 Im Anschluss an die Einführungsphase gilt der ERA-TV verbindlich für alle Betriebe. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann der ERA-TV betrieblich auch bis zu 12 Monate nach diesem Zeitpunkt eingeführt werden.

2.2 Einführungsvereinbarung

Die Betriebsparteien können Regelungen über die Vorgehensweise bis zur ERA-Einführung vereinbaren (z.B. Zeitplan und Vorgehensweise für die Bewertung der Arbeitsaufgaben und Belastungen, Anpassung bestehender bzw. Abschluss erforderlicher Betriebsvereinbarungen/Regelungen).

Die Tarifvertragsparteien empfehlen eine solche einvernehmliche Vorgehensweise.

§ 3 Sachliche Voraussetzungen zur Einführung des ERA-TV

3.1 Zur Schaffung der sachlichen Voraussetzungen zur betrieblichen Einführung des ERA-TV sind die Bestimmungen des ERA-TV entsprechend anzuwenden. Entgeltansprüche entstehen bis zum Stichtag der Einführung hieraus nicht.

3.2 Ersteinstufung

3.2.1 Grundlage für die Einführung des ERA-TV ist die Neubewertung der betrieblichen Arbeitsaufgaben. Bis zum Einführungsstichtag soll möglichst eine verbindliche, muss jedoch zumindest eine vorläufige Einstufung des Arbeitgebers vorliegen.

Die Entgeltgruppen sind den Beschäftigten mindestens einen Monat vor dem Stichtag schriftlich mitzuteilen.

3.2.2 Erfolgt die Neubewertung im Wege des vereinfachten Einstufungsverfahrens gemäß § 8 ERA-TV, so kann der Betriebsrat innerhalb einer Frist von 8 Wochen die ihm mitgeteilte Entgeltgruppe entsprechend § 10 ERA-TV reklamieren. In diesem Fall tritt

an die Stelle der Zeitpunkte in §§ 10.5 und 10.6 ERA-TV der Stichtag der ERA-Einführung.

In anderen Fällen ist eine Reklamation vor dem Einführungsstichtag nicht zulässig.

- 3.2.3 Verbindliche Einstufungen können innerhalb einer Frist von 3 Jahren nach der betrieblichen ERA-Einführung nur mit der Begründung reklamiert werden, dass die im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführte Arbeitsaufgabe nicht der bewerteten Arbeitsaufgabe entspricht.

3.3 Belastungszulage

Für die Ermittlung der Belastungszulagen gilt § 3.2 entsprechend.

3.4 Leistungsentgeltssysteme

- 3.4.1 Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Betriebsparteien vor Einführung des ERA-TV durch freiwillige Betriebsvereinbarung neue betriebliche Leistungsentgeltregelungen auf der Basis des ERA-TV vereinbaren, die mit der betrieblichen Einführung des ERA-TV wirksam werden.

- 3.4.1.1 § 17.3.4.4 Abs. II ERA-TV gilt nicht, wenn die Betriebsparteien vereinbaren, bestehende Regelungen zur Verwendung von Systemen vorbestimmter Zeiten fortzuführen.

- 3.4.2 Bestehen zum Zeitpunkt der betrieblichen Einführung des ERA-TV noch keine neuen betrieblichen Leistungsentgeltregelungen auf der Basis des ERA-TV, treten bestehende betriebliche Bestimmungen zur Ermittlung des Leistungsentgelts durch die Einführung des ERA-TV im Betrieb nicht außer Kraft.

Dies gilt nicht für nicht leistungsbezogene Sockelbeträge.

Die Kündigungsbedingungen der betroffenen Bestimmungen bleiben unberührt.

Die bestehenden Bestimmungen werden in diesem Fall zum Stichtag der ERA-Einführung in folgenden Schritten angepasst.

- 3.4.2.1 Erster Schritt: Umrechnung der Durchschnitte

Der Durchschnitt der bisherigen Leistungsverdienstgrade der von der Bestimmung erfassten Beschäftigten in Prozent wird wie folgt umgerechnet:

- a) für Angestellte:

$$\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} = \text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} \times 115/110$$

- b) für Beschäftigte im Zeitlohn:

- in den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden sowie Südwürttemberg-Hohenzollern

$$\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} = \text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} \times 115/116$$

- im Tarifgebiet Südbaden

$$\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} = \text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} \times 115/115$$

- c) für Beschäftigte im Leistungslohn:

$$\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} = \text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} \times 115/130$$

3.4.2.2 Zweiter Schritt: Einhaltung von Obergrenzen

Übersteigt der gemäß § 3.4.2.1 ermittelte durchschnittliche Verdienstgrad

- a) für Angestellte 120,2 %,
- b) für Beschäftigte im Zeitlohn
- in den Tarifgebieten Nordwürttemberg-Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern 122,9 %,
 - im Tarifgebiet Südbaden 122,5 %,
- c) für Beschäftigte im Leistungslohn 128,3 %,

wird der durchschnittliche Verdienstgrad auf diese jeweiligen Grenzwerte gekürzt.

3.4.2.3 Dritter Schritt: Umrechnung der Leistung-Entgelt-Relationen

Die Leistung-Entgelt-Relationen sind so anzupassen, dass das individuelle Leistungsentgelt (Verdienstgrad – 100) in Prozent des Grundentgelts in gleichem Verhältnis zum sich aus §§ 3.4.2.1 und ggf. 3.4.2.2 ergebenden Durchschnitt steht wie das bisherige individuelle Leistungsentgelt zum bisherigen Durchschnitt:

Leistungsentgelt in Prozent =

$$\text{bisheriges Leistungsentgelt in Prozent} \times \frac{(\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} - 100)}{(\text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} - 100)}$$

Für Leistung, für die sich durch diese Umrechnung ein Leistungsentgelt über 30 % ergäbe, wird das Leistungsentgelt auf 30 % festgesetzt.

3.4.2.4 Vierter Schritt: Betrieblich ermöglichter Mehrverdienst

3.4.2.4.1 Der betrieblich ermöglichten Mehrverdienst dient dem Ausgleich einer Minderung des individuellen Leistungsentgelts durch die Umrechnung gemäß § 3.4.2.2 und ggf. § 3.4.2.3.

Die Ermittlung erfolgt in folgenden Schritten:

- a) Es wird das Leistungsentgelt auf Basis des nach § 3.4.2.1 ermittelten durchschnittlichen Verdienstgrades errechnet.

Leistungsentgelt in Prozent =

$$\text{bisheriges Leistungsentgelt in Prozent} \times \frac{(\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA nach 3.4.2.1}} - 100)}{(\text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} - 100)}$$

- b) Es wird das Leistungsentgelt auf Basis des nach § 3.4.2.2 ermittelten durchschnittlichen Verdienstgrades errechnet.

Leistungsentgelt in Prozent =

$$\text{bisheriges Leistungsentgelt in Prozent} \times \frac{(\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} \text{ nach 3.4.2.2} - 100)}{(\text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} - 100)}$$

Für Leistung, für die sich durch diese Umrechnung ein Leistungsentgelt über 30 % ergäbe, wird das Leistungsentgelt auf 30 % festgesetzt.

c) Die Differenz der nach a) und b) errechneten Leistungsentgelte in Prozent wird als Euro-Betrag ausgewiesen.

3.4.2.4.2 Dieser Betrag wird als individueller betrieblich ermöglichter Mehrverdienst zum monatlichen Entgelt gezahlt. Er nimmt an Tariferhöhungen teil.

Auf die betrieblich ermöglichten Mehrverdienste werden negative Differenzbeträge (Unterschreiter) gem. § 4.2 angerechnet.

Anschließend können die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung das betriebliche Volumen der betrieblich ermöglichten Mehrverdienste in kollektive übertarifliche Entgeltbestandteile umwandeln.

Auf den betrieblich ermöglichten Mehrverdienst kann maximal 50 % einer individuellen Erhöhung des Grundentgeltanspruchs zzgl. daraus resultierender Veränderungen des Leistungsentgelts angerechnet werden, soweit diese Erhöhung nicht Ergebnis einer Reklamation des Grundentgeltanspruches gemäß § 10 ERA-TV ist.

3.4.2.5 Fünfter Schritt: Berücksichtigung der systembedingten betrieblichen Kostenneutralität

Nach Feststellung der Ausgleichsbeträge und Zulagen gemäß § 4 und der systembedingten betrieblichen Kosten entsprechend § 5.2.2 sind die ermittelten Durchschnitte und Leistung-Entgelt-Relationen nach folgenden Regeln zu korrigieren:

3.4.2.5.1 Falls die systembedingten betrieblichen Kosten entsprechend § 5.2.2 auf Basis der gemäß § 3.4.2.1 und ggf. § 3.4.2.2 ermittelten durchschnittlichen Verdienstgrade 2,79 % übersteigen würden, so werden die durchschnittlichen Verdienstgrade so angepasst, dass die systembedingten betrieblichen Kosten 2,79 % nicht übersteigen. Dabei gilt § 20 ERA-TV entsprechend.

Unterschreiten die systembedingten betrieblichen Kosten 2,79 %, werden die durchschnittlichen Verdienstgrade, soweit sie unter 15 % liegen, auf bis zu 15 % angepasst, so dass betriebliche Kostenneutralität erreicht wird.

Die Wirkungen des § 3.4.2.5.2 sind zu berücksichtigen.

Auf Antrag einer Seite werden Einzelheiten der Anpassungen durch Betriebsvereinbarung geregelt.

3.4.2.5.2 Falls für die Beschäftigten im Zeitlohn in den Entgeltgruppen 1-6 durch die ERA-Einführung die systembedingten betrieblichen Kosten entsprechend § 5.2.2 um mehr als 4,79 Prozent steigen würden, wird der gemäß §§ 3.4.2.1 und ggf. 3.4.2.2 ermittelte durchschnittliche Verdienstgrad für die Beschäftigten im Zeitlohn in den Entgeltgruppen 1-6 so gekürzt, dass Kostenneutralität entsprechend § 5.2.2 für diese Beschäftigtengruppe erreicht wird.

Die Wirkungen des § 3.4.2.5.1 sind zu berücksichtigen.

3.4.2.6 Im übrigen sind die Bestimmungen so anzupassen, dass sie dem ERA-TV nicht widersprechen.

3.5 Bestehende Verdienstaugleiche

Ein bestehender Verdienstaugleich gemäß § 11 LGRTV I wird entsprechend der Regeln des § 13 ERA-TV fortgeführt.

3.6 ERA-Ausgleichsbeträge

Die ERA-Ausgleichsbeträge sind entsprechend der Regeln zur individuellen Entgeltanpassung (§ 4) zu ermitteln.

3.7 Mitteilung an die Beschäftigten

Die voraussichtliche Zusammensetzung des Entgelts nach der ERA-Einführung wird den Beschäftigten mindestens einen Monat vor der ERA-Einführung schriftlich mitgeteilt.

§ 4 Individuelle Anpassung

4.1. Für die Beschäftigten wird entsprechend der nachfolgenden Bestimmungen ein individueller ERA-Ausgleichsbetrag ermittelt, der Gegenstand der Regelungen zur Anpassung der individuellen Entgelte ist.

Der positive oder negative Ausgleichsbetrag ist fester Bestandteil des Monatsentgeltes¹

4.2 Für die Beschäftigten wird zum Einführungsstichtag*) die Differenz der Entgeltbestandteile auf Basis des ERA-TV und der Entgeltbestandteile auf Basis der bisherigen Tarifverträge gebildet. Diese Differenz wird wie folgt berechnet:

Bisheriges Grundentgelt + bisheriger Leistungslohn bzw. bisherige Leistungszulage
abzüglich

Neues Grundentgelt + neues Leistungsentgelt + Belastungszulage + Sockelbetrag
+ betrieblich ermöglichter Mehrverdienst.

**) Die Betriebsparteien können für den Vergleich eine Durchschnittsbetrachtung über mehrere Monate vereinbaren.*

Beschäftigte, bei denen die Differenz negativ ist, sind Unterschreiter im Sinne der nachfolgenden Bestimmungen. Beschäftigte, bei denen die Differenz positiv ist, sind Überschreiter.

4.3 Unterschreiter

4.3.1 Bei Unterschreitern werden in die Berechnung gemäß § 4.2 nicht einbezogene tarifliche Bestandteile mit der dort ermittelten Differenz verrechnet, wenn sie durch die ERA-Einführung entfallen.

¹ Der Ausgleichsbetrag geht in die Ermittlung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge ein, jedoch nicht in die Berechnung des Leistungsentgelts.

- 4.3.2 Mit einer verbleibenden Differenz wird ein bestehender Verdienstaussgleich gemäß § 11 LGRTV I verrechnet.
- 4.3.3 Mit einer verbleibenden Differenz sollen bisher gewährte übertarifliche Verdienste verrechnet werden. Die gilt unabhängig davon, ob ein Anspruch auf diese Leistungen auch nach der ERA-Einführung besteht.
- 4.3.4 Verbleibende Differenzen werden zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung um € 100, maximal den vollen Differenzbetrag, reduziert.
- 4.3.5 Eine weiterhin verbleibende Differenz wird als negativer ERA-Ausgleichsbetrag in der monatlichen Abrechnung berücksichtigt. Er nimmt an Tarifierhöhungen teil.
- 4.3.6 Der Ausgleichsbetrag wird jeweils nach zwölf Monaten beginnend mit dem Stichtag der betrieblichen ERA Einführung um jeweils € 100, maximal den vollen Differenzbetrag, angepasst.
- 4.3.7 Spätestens nach 60 Monaten erfolgt eine vollständige Anpassung an das ERA-Entgelt.

4.4 Überschreiter

- 4.4.1 Die Tarifvertragsparteien empfehlen, zur Vermeidung von Überschreitern die Regelungen des § 12 ERA-TV entsprechend anzuwenden.
- 4.4.2 Überschreiter erhalten einen Ausgleichsbetrag in Höhe der Differenz gemäß § 4.2².
- 4.4.3 Sofern der Ausgleichsbetrag 10 % des bisherigen Entgelts gemäß § 4.2 übersteigt, wird der darüber hinausgehende Betrag als Zulage zum regelmäßigen Monatsentgelt gezahlt. Die Zulage nimmt an Tarifierhöhungen teil. Der Ausgleichsbetrag vermindert sich entsprechend.
- 4.4.4 Auf den Ausgleichsbetrag gemäß §§ 4.4.2 bzw. 4.4.3 und die Zulage gemäß § 4.4.3 werden angerechnet:
- Individuelle Erhöhungen des Grundentgeltanspruches zzgl. daraus resultierender Veränderungen des Leistungsentgelts;
 - Erhöhungen der Belastungszulage
- 4.4.5 Auf den Ausgleichsbetrag wird die erste Erhöhung des Tarifentgelts in voller Höhe angerechnet. Dies kann frühestens 12 Monate nach der Mitteilung der Ersteinstufung an den Beschäftigten durch den Arbeitgeber gemäß § 3.2.1 erfolgen.
- 4.4.6 Alle nachfolgenden Erhöhungen des Tarifentgelts werden bis auf 1 %-Punkt des tariflichen Erhöhungsprozentsatzes auf den verbliebenen Differenzbetrag angerechnet.
- 4.4.7 Bei Beschäftigten, die am Einführungsstichtag mindestens 54 Jahre alt sind und dem Betrieb mindestens ein Jahr angehören, wird der Ausgleichsbetrag nicht abgebaut. Er nimmt an Tarifierhöhungen teil.
- 4.5** Die Betriebsparteien können den zeitlichen Verlauf der individuellen Anpassung durch freiwillige Betriebsvereinbarung abweichend regeln. Die Anpassung der Unterschreiter muss nach fünf Jahren abgeschlossen sein.

² Der jeweils aktuelle Ausgleichsbetrag wird im Falle eines Verdienstaussgleichs gemäß § 13.3 ERA-TV mitberücksichtigt.

§ 5 Betriebliche Kostenneutralität

5.1 Die betrieblichen Kosten des ERA-TV werden zum Stichtag seiner Einführung im Betrieb ermittelt. Zur Berücksichtigung absehbarer Strukturveränderungen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein späterer Stichtag für die Ermittlung vereinbart werden.

5.2 Zur Feststellung der systembedingten betrieblichen Kosten wird die betriebliche Entgeltsumme auf Basis der bestehenden Tarifverträge mit der Entgeltsumme auf Basis des ERA-TV zum Stichtag auf Monatsbasis verglichen. Die Betriebsparteien können für den Vergleich eine Durchschnittsbetrachtung über mehrere Monate vereinbaren.

Zusätzlich sind bei den betrieblichen Kosten des ERA-TV die Effekte aus der Anpassung der Über- und Unterschreiter zu berücksichtigen.

5.2.1 Die Berechnung der betrieblichen Kosten erfolgt in folgenden Schritten:

5.2.1.1 Die Kosten werden erstmals zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung berechnet. Dabei gilt:

$$\text{Kosten} = \Delta S + \Delta A$$

$$\Delta S = [\text{Systemkosten}_{\text{ERA}} - \text{Systemkosten}_{\text{Alt}}]$$

ΔA = Summe der negativen und positiven ERA-Ausgleichsbeträge und Zulagen gemäß §§ 4.3 und 4.4.

5.2.1.2 Errechnete Mehr- oder Minderkosten werden entsprechend der Regeln zur betrieblichen Kostenneutralität (§§ 5.3 und 5.4) jeweils für die laufende und die dann folgenden Tarifperioden³ kompensiert. Dies gilt für 60 Monate ab dem Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung.

Kosten, die durch Erhöhungen des Entgeltanspruchs auf Grund von Reklamationsverfahren gemäß § 3.2.2 entstehen, werden, sofern die Entscheidung erst nach dem Stichtag erfolgt, in der folgenden Tarifperiode kompensiert.

5.2.1.3 Die zum Stichtag ermittelten Systemkosten_{ERA} und Systemkosten_{Alt} werden jeweils entsprechend der linearen Tarifierhöhungen erhöht. Eine erneute Ermittlung findet nicht statt.

5.2.1.4 ΔA wird zum gleichen Zeitpunkt neu ermittelt.

5.2.2 Die systembedingten betrieblichen Kosten (ΔS) werden wie folgt berechnet:

$$\begin{aligned} & \text{Neues Entgeltvolumen entsprechend § 4.2. + neue sonstige betriebliche Entgelte} \\ & \text{abzüglich} \end{aligned}$$

$$\text{Bisheriges Entgeltvolumen entsprechend § 4.2. + bisherige sonstige betriebliche Entgelte}$$

Die systembedingte betriebliche Kostenneutralität ist dann erreicht, wenn ΔS 2,79 % des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens beträgt.

³ Gemeint ist der jeweilige Zeitraum bis zu einer weiteren Erhöhung der Grundentgelttabelle bzw. bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages.

- 5.3** Die betrieblichen Kosten gemäß § 5.2.1.1 werden, soweit sie 2,79 % der Systemkosten_{Alt} übersteigen, in folgenden Schritten gemäß § 5.2.1.2 kompensiert:
- Anrechnungen von in den Kostenvergleich nicht einbezogenen Bestandteilen des Monatslohns bzw. -gehalts jeglicher Art und Herkunft,
 - Verwendung der Mittel des ERA-Anpassungsfonds,
 - Ausgleich der verbleibenden Differenz durch Reduzierung der tariflichen Jahressonderzahlung. Alternativ dazu können die Betriebsparteien das tarifliche Leistungsentgelt, die zusätzliche Urlaubsvergütung befristet zum Ausgleich verwenden.
- 5.4** Im Falle von geringeren betrieblichen Kosten gemäß § 5.2.1.1 sind die Einsparungen in folgenden Schritten gemäß § 5.2.1.2 an die Beschäftigten weiterzugeben:
- Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds an die Beschäftigten
 - Ausgleich der verbleibenden Differenz durch Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung.
- 5.5** Information des Betriebsrates
- Dem Betriebsrat sind die Unterlagen zur Berechnung der betrieblichen Kostenneutralität zur Verfügung zu stellen, so dass er die daraus abgeleiteten Maßnahmen nachvollziehen kann.
- 5.6** Die vorstehenden Regelungen zur Gestaltung betrieblicher Entgeltsysteme, zur Anpassung individueller Entgelte und zur betrieblichen Kostenneutralität führen zu keinem nominalen Entgeltverlust der Beschäftigten.

§ 6 Inkrafttreten und Kündigung

- 6.1** Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Oktober 2003 in Kraft.
- 6.2** Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende frühestens 5 Jahre nach Ablauf der Einführungsphase (§ 2.1.2) gekündigt werden.

Stuttgart, den 16. September 2003

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.
- Südwestmetall -

(Huber)

(Beraus)

(Dr. Roell)

(Dr. Brocker)