

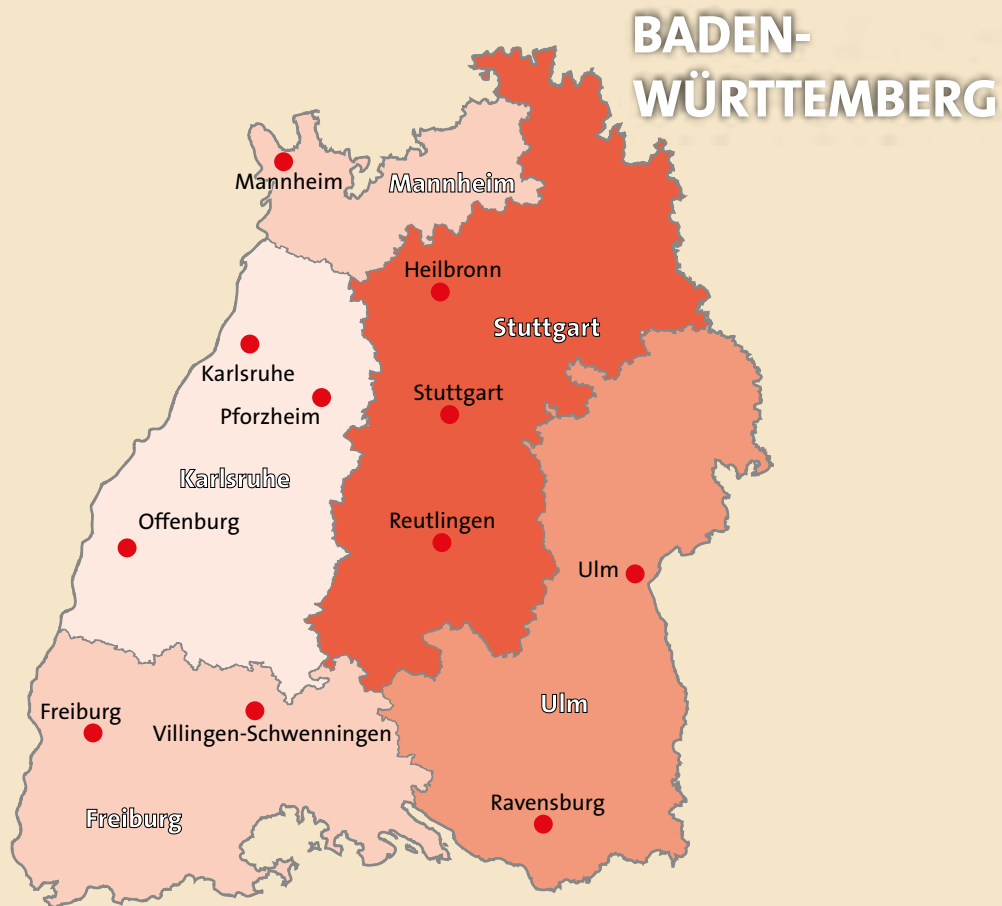
MIT. MUT. MACHEN.

**GESCHÄFTSBERICHT
2017 - 2020**

LANDESBEZIRK BADEN - WÜRTTEMBERG

**Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie**





Verantwortlich: IG Bergbau, Chemie, Energie
Landesbezirk Baden-Württemberg
Catharina Clay

Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart

Telefon: 0711 22916-0
Telefax: 0711 22916-99

lb.bawue@igbce.de
baden-wuerttemberg.igbce.de

Text: Landesbezirk Baden-Württemberg,
Bezirke Freiburg/Karlsruhe/Mannheim/
Stuttgart/Ulm

Redaktion: Axel Stefan Sonntag
www.axel-stefan-sonntag.de

Druck: QUBUS media GmbH



Foto: Markus Feger

Catharina Clay,
Landesbezirksleiterin
Baden-Württemberg

» WIR WOLLEN MEHR JUNGE MENSCHEN FÜR UNS GEWINNEN.«

LIEBE KOLLEG*INNEN,

den Berichtszeitraum von 2017 bis heute prägen zwei herausragende Ereignisse: unser Zukunftsprozess 2030+ und die Corona-Pandemie.

Für unseren Zukunftsprozess (Seite 9) legten wir bereits 2017 gute Grundlagen: Unsere Mitgliederbefragung (Seite 6) brachte wertvollen Input, wie ihr euch eure Arbeit der Zukunft vorstellt und was ihr von eurer Gewerkschaft dazu erwartet. Welche Chancen und Risiken die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt aus eurer Sicht bietet, darüber habt ihr in der Studie zur Digitalisierung in der Chemie- und Pharmaindustrie (Seite 7) Rückmeldungen gegeben.

*Mit dem Zukunftsprozess 2030+ beschrieben und fokussierten wir unsere gemeinsame Ausrichtung. Wir wollen unsere betrieblichen Strukturen stärken. Wir wollen mehr junge Menschen für uns gewinnen. Und wir wollen für unsere Branchen in Politik und Gesellschaft aktiv sein. Mit dem Schwung und der Begeisterung aus unserem Zukunftsprozess haben wir in Baden-Württemberg zu Beginn des Jahres 2020 viele neue Kolleg*innen gewonnen. Und dann – dann kam Corona. Plötzlich war mobiles Arbeiten möglich und notwendig, wo es vorher erschwert wurde. Nur: Oft waren Strukturen darauf nicht eingerichtet. Und: Wie werden Menschen in Abwesenheit integriert? Wie muss der Arbeitsschutz angepasst werden? Wie funktioniert eine »kontaktlose« Interessenvertretung? Ihr habt viele Fragen gestellt. Wir gaben per Telefon und Video viele Antworten. Wir waren und sind ansprechbar. Immer.*

Corona hat uns vieles gelehrt. Etwa, wie wichtig es ist, uns in die Augen sehen zu können. Uns gegenseitig auf die Schulter zu klopfen. Miteinander zu lachen, uns zu umarmen, füreinander da zu sein. Wir sind und bleiben eine starke Gemeinschaft!

Eure
Catharina Clay

LANDESPOLITIK: IM DIALOG MIT DEN MINISTERIEN

Auch wenn die derzeitige Landesregierung, anders als die vorherige, einige Möglichkeiten der Mitbestimmung und Gestaltung beendete: Wir sind nach wie vor in Gremien beteiligt. Die Industriepolitik des Wirtschaftsministeriums sowie die Umwelt- und Energiepolitik des Umweltministeriums bilden dabei die Schwerpunkte. Konkret wirken wir mit bei: Pharamdialog, Arbeitskreis Brexit, Fachkräfteallianz, Bündnis »Zukunft der Industrie«, Beirat Umweltechnik, energiepolitischen Gesprächen der Landesregierung und dem Ressourceneffizienzdialog des Umweltministeriums. Eine gute Möglichkeit der Einflussnahme besteht darin, Politiker*innen direkt in unsere Gremien zu laden. 2017 begrüßten wir Wirtschaftsministerin Hoffmeister-Kraut. 2018 war Katja Mast (MdB) zu Gast.

SOZIALPARTNER*INNEN IM AUSTAUSCH

Aus der über Jahrzehnte gelebten Sozialpartner*innen-Kooperation Gibuci entwickelte sich die Sozialpartner*innen-Werkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit (So.WIN). Für den Landesbezirk Grund genug, sich im November 2018 mit Betriebsräten und Arbeitgebervertretern zu einer mehrtägigen Veranstaltung mit Besuch des Dämmstoffherstellers Sto zu treffen. Mehr als 30 Teilnehmer*innen folgten der Einladung. Schwerpunktthemen waren Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz. Ein für 2020 geplantes Meeting musste Corona-bedingt entfallen.



Wissenswertes zu Ressourceneffizienz: So.WIN-Teilnehmer*innen bei Sto.

TARIFPOLITIK: VERSPROCHENE ENTLASTUNG UMGESETZT

Die Tarifarbeit stemmen mehr als 250 Tarifkommissionsmitglieder gemeinsam mit ihren Stellvertreter*innen und unseren hauptamtlichen Verhandlungsführer*innen. Mit unserem Bildungsbaustein »Tarifführerschein« schulten wir rund 100 Ehrenamtliche – ob in der Fläche oder bei Haustarifverhandlungen. Tarifverträge schließt man zwar hinter verschlossenen Türen, doch erreichen kann man sie nur über die Durchschlagskraft unserer Mitglieder. Darum begleiten wir Tarifverhandlungen mit Aktionen und Kampagnen. Dies führt nicht selten zu steigenden Mitgliederzahlen.

CHEMIE

Neben der seit 2017 in Summe knapp neunprozentigen Tarifierhöhung ist der Tarifvertrag »Moderne Arbeitswelt« ein Meilenstein. Wegweisend ist die vereinbarte Umwandlung von Geld in Zeit. Auch die erstmals eingeführte tarifliche Pflegezusatzversicherung, die Rückkehr zur vollen Jahresleistung und die Verdopplung des Urlaubsgeldes waren für viele Arbeitnehmer*innen gute Gründe, sich zur IG BCE zu bekennen.

PAPIER

Trotz zuletzt schwierigen Verhandlungen und vielen notwendigen Tarifaktionen konnten sich die Einkommen seit 2017 um 8,9% verbessern. Teils vorhandene wirtschaftliche



Die So.WIN-Gruppe bei der Abendveranstaltung (Rothaus-Brauerei).

Fotos (2): AGV BW



Foto: Klaus Landry

»Es wird Zeit«: Auftakt in die Tarifrunde 2019. Die Landestarifkommission machte Druck.

Schwierigkeiten führten zu Insolvenzen, Personalabbau und somit zu einer erhöhten Anzahl von tariflichen Öffnungen. Gleichwohl gelang es, die Zahl der Mitglieder stabil zu halten. Auch in der Papierindustrie kam das verdoppelte Urlaubsgeld bestens an.

FEINKERAMIK

Klein, aber fein – so könnte man die baden-württembergische Feinkeramikbranche beschreiben. Die Gewerkschafter*innen bei Unternehmen wie Duravit, Ceramtec oder Steuler Fliesen setzten sich neben dem Geld vor allem dafür ein, den Manteltarifvertrag zu modernisieren, Demografie-Elemente einzuführen und zuletzt den Weg für einen Tarifvertrag mit einem modernen Entgeltsystem zu ebneten.

KUNSTSTOFFVERARBEITENDE INDUSTRIE

Im einzigen Flächentarifvertrag auf Landesbezirksebene setzten wir Verbesserungen bei Entgelt, Demografie und der Höhe des Urlaubsgeldes durch. Zudem konnten wir erreichen, dass die Arbeitnehmer*innen den zusätzlichen Betrag in Geld oder freier Zeit nehmen können.



Foto: Thomas Lampart

Rote Karte für die Arbeitgeber*innen: Die Beschäftigten von Koehler zeigten, was sie von der Papier-Tarifrunde erwarteten.

MITGLIEDERENTWICKLUNG: NEUE ZIELGRUPPEN ERSCHLIESSEN

Grundlage erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit ist eine positive Mitgliederentwicklung. Dazu zählt auch, Gewerkschafter*innen, die aus ihrer betrieblichen Tätigkeit ausscheiden und in andere Gruppen (zum Beispiel Rentner*innen, Arbeitslose etc.) wechseln, zu halten. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Rückgewinnung von Menschen, die ihre Mitgliedschaft kündigen möchten.

In den vergangenen Jahren gelang es kontinuierlich, viele Menschen online für uns zu begeistern. Gerade in Zeiten von Corona und Kontaktsperren weiteten wir die Online-Beiträge erfolgreich aus.

Mitglieder zum 31. 12.	2017	2018	2019	2020
Freiburg	7.600	7.440	7.401	7.272
Ulm	6.018	6.066	6.043	5.984
Karlsruhe	9.762	9.577	9.302	9.145
Mannheim	12.008	11.803	11.545	11.494
Stuttgart	9.740	9.639	9.279	9.303
Landesbezirk	45.128	44.525	43.570	43.198

ZIELE IM ZUKUNFTSPROZESS

Aus dem Anfang 2019 gestarteten Zukunftsprozess arbeiteten wir elf neue Ziele heraus, unsere Basis zu verbreitern. Auch hier liegen wir in Baden-Württemberg mit unseren fünf Bezirken sehr gut und sind auf einem positiven Weg. Neben den obligatorischen Bereichen wie Mitgliedergewinnung und Mitgliederrückgewinnung sind zielorientierte Vorhaben defi-

niert. Diese sehen unter anderem Steigerungen in Konzernunternehmen und Großbetrieben und bei Vertrauensleutegremien vor.

ERFOLGREICHE PROJEKTARBEIT

Win-win-Situationen zu schaffen – das war die Absicht zweier initiiertes Projekte. 2017 engagierte sich Daniela Lange für das Pharma-Projekt mit Schwerpunkt Ost-Württemberg/Bezirk Ulm. Das Frauenprojekt »Kolleginnen and Friends« konnten wir trotz Weggang der Verantwortlichen Marlis Mergenthal fortführen. Neu war auch das Projekt »Strukturen in Konzernunternehmen«, welches Martin Droijk übernahm. Er war im Bundesprojekt, mit Sitz in unserem Landesbezirk, für den Süden zuständig. Droijk unterstützte darin, in Konzernen wie Palm, Sto oder Synlab Mitbestimmungsgremien zu schaffen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT: DIE IG BCE ZUM THEMA MACHEN

Das Spektrum reicht von Informationsschriften und Flugblättern über eine regionalisierte Pressearbeit bis hin zu den Regionalseiten in unserer Mitgliederzeitschrift »kompakt«. Hier stellten nicht zuletzt Informationsserien, zum Beispiel über Vertrauensleute, Betriebsratswahlen und Tarifrunden, viel Nähe zu unserer Basis her. Bei regionalen Tarifrunden informieren wir die Medienvertreter*innen vor Ort über die Ergebnisse.

IMAGEFILM MIT DEM DGB

Gerade in Zeiten von Pandemie, Verunsicherung und fehlender Präsenz riefen wir gemeinsam mit dem DGB in den Regionen die Kampagne »Gewerkschaft schafft« ins Leben. Ziel ist es, den Menschen zu zeigen, dass wir trotz Corona weiter für sie da und selbst in schwierigen Zeiten ihr starker Partner bei der Mitbestimmung sind.



Foto: Klaus Landy

Neujahrsempfang mit Festredner Francesco Grioli (Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand).

LOBBYARBEIT ZUM JAHRESANFANG

Gleich zu Beginn des Jahres hat sich unser gemeinsam mit dem Bezirk Stuttgart etablierter Neujahrsempfang zu einem echten Highlight entwickelt – übrigens auch für Arbeitgeber-, Verbands- und Medienvertreter*innen. Bei jeder Veranstaltung begrüßen wir insgesamt rund 100 Gäste.

Pressegespräch im Betriebsratsbüro: Bezirk Stuttgart und Landesbezirk erreichten für die DLW-Beschäftigten trotz Insolvenz einen guten Sozialplan.



GUTE ARBEIT & DIGITALISIERUNG: MITGLIEDER BEFRAGT

Das Projekt »Gute Arbeit« fortzusetzen war, ist und bleibt ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. In den Fokus rücken die Themen Arbeitszeiten, Gesundheit und Qualifizierung. Um hier die konkreten Bedürfnis-

se der Menschen zu erfassen, befragten wir 2017 unsere Mitglieder. Es zeigte sich insbesondere beim Thema Arbeitszeit der große Wunsch nach mehr Arbeitszeitautonomie. Alle Ergebnisse diskutierten wir ausführlich mit unseren Gremien, stellten sie als Serie auf den »kompakt«-Regionalseiten detailliert vor und ließen sie maßgeblich in die strategische Ausrichtung des Landesbezirks und der Bezirke einfließen.

NEUE SCHICHTMODELLE ENTWICKELN

2016/2017 setzten wir das Projekt »Alterns- und demografiegerechte Schichtarbeit in kollegialer Beratung« (Projekt im Rahmen der ESF-Sozialpartner-Richtlinie) um. In drei Know-how-Werkstätten mit Betriebsräten, Personalverantwortlichen und externen Expert*innen diskutierten wir Ansätze, zukunftstaugliche alterns- und altersgerechte Schichtarbeitszeitmodelle zu gestalten. Im Fokus standen deren Praxistauglichkeit und notwendige Werkzeuge, sie betrieblich umzusetzen. Hierbei halfen die von Kolleg*innen vorgestellten Best-Practice-Beispiele.

LANDESREGIERUNG STELLTE STUDIE VOR

Im Berichtszeitraum veröffentlichte das Wirtschaftsministerium die auf Initiative des Landesbezirks und mit Beteiligung des Arbeitgeberverbands Chemie in Auftrag gegebene Studie »Digitalisierung und Arbeit in Chemie und Pharma«. Sie erstellte das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO). Wesentliche Ergebnisse waren, dass Industrie 4.0 aus Sicht der Mitarbeiter*innen Chancen und Risiken birgt, wobei die Chancen bei Weitem überwiegen. Sowohl die oberen Führungskräfte als auch die Belegschaft wollen in Zukunft flexiblere Arbeitszeiten und mehr mobiles Arbeiten. Die Mitarbeiter*innen fühlen sich gut qualifiziert und auf den digitalen Wandel vorbereitet. Andererseits könnten sich nach dem Urteil der Vorgesetzten gut ausgebildete Fachkräfte auf Sicht verknappen.

Arbeitszeit: Das wollen die Beschäftigten
STUTTGART | Ergebnisse der Mitgliederbefragung (16 Wunsch nach mehr Arbeitszeitautonomie und Rückkehrrecht

Die erste Mitgliederbefragung des Landesbezirks ist abgeschlossen. Die Mitglieder haben sich sehr beteiligt und uns gezeigt, was ihnen bei Arbeitsbedingungen, Qualifizierung und Gesundheit unter dem Motto »besser«, dankt Landesbezirksleiterin Catharina Clay. Interessant war, dass sich nicht-Gewerkschafter entwickelten. Auch bei ihnen gibt es ein Interesse an unseren Themen«, stellt Clay fest.

Mit Beginn dieser Ausgabe berichtet KOMPAKT von sich in Folge über die Auswirkungen – immer zu einem klar definierten Thema (siehe Kartei).

»Mir sind die Ergebnisse beim Thema »Arbeitszeit« während der Arbeitsgespräche hier die Abschaffung von Höchststunden und höher sein wollen, wünscht sich die Teilhabe mehr Verantwortung beim folgenden von Arbeitszeiten und endlich eine Arbeitszeitumsetzung. 59 Prozent der befragten Frauen wichtig, mehr Teilzeit arbeiten zu können. Doch diesen persönlichen Wunsch unterstützen. Für Eltern ist es noch schwerer, sich Teilzeit vorstellen, dass sich Teilzeit negativ auf die eigene berufliche Entwicklung im Unternehmen auswirken könnte. 30 Prozent sagen, dass das Rückkehrrecht von Teilzeit die verhindern, dass Teilzeit

FRAUEN WÜNSCHEN SICH MEHR TEILZEIT

59% der befragten Frauen bevorzugen mehr Teilzeitarbeit.

Nur 36% der Männer ist dies besonders wichtig.

LEBENSZEITBEFRAGUNG DES LANDESBEZIRKS
KOMPAKT | Ausgabe zum 30-jährigen Jubiläum

Herrn Dr. A. Mutschler (Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft)
Herrn Dr. Grottel (Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft)
Herrn Prof. Dr. P. P. (Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft)
Herrn Dr. Grottel

den Karriere Erfolg bedeutet. Die Menschen erwarten, dass Unternehmen den Teilzeit-Adressaten die gleichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten anbieten wie den Vollzeit-Beschäftigten«, sagt Patrick Huber, Fachberater für Case Arbeit und Demografie im Landesbezirk zusammen.

Bei der Frage nach flexiblen Arbeitszeiten zeigte sich die Teilnehmer*innen 32 Prozent befragten sie, 48 Prozent haben sie als »Die Arbeitnehmer*innen wünschen sich Flexibilität an ganz unterschiedlichen Modellen, je nach Alter und Familienstand, Arbeitgeber wollen auf persönlicher Ebene flexible Personalmanagementstrategien entwickeln.

Unsere Aufgabe wird es sein, diese Regeln zu finden, die beiden Bedürfnissen und Ansprüchen gerecht werden. Zudem erwarten Produktive und Schichtarbeiter*innen einen Umgang mit einem Schichtsystem«, so Patrick Huber.

»Wir sehen die Ergebnisse als Anfang an, um für unsere Mitglieder weiter zu engagieren, denn gute Arbeitsbedingungen gibt es nur mit der VC.B.C.«, sagt Catharina Clay zusammen.

WIRTSCHAFTS | MAI 2018 | 29

Die Ergebnisse unserer Mitgliederbefragung stellten wir in fünf »kompakt«-Ausgaben vor.



Das ESF-Projekt zu demografiegerechter Schichtarbeit stieß auf großes Interesse.

JUGEND/FRAUEN: AKTIV FÜR IHRE THEMEN UNTERWEGS

Die Jugend verfolgte ihre Themen konsequent fort. Darunter das Bekenntnis, sich gegen rechts einzusetzen. Selbst in der Corona-Krise demonstrierten unser Nachwuchs mit Abstand und mit Maske gegen einen »Bürgerdialog« der AfD. Daneben hat sich der LBJA auch mit dem Thema »Ausbildung der Zukunft« beschäftigt, über die insbesondere während des »Future Space« 2019 mit Catharina Clay intensiv diskutiert wurde. Während der Pandemie traf sich der Landesbezirksjugendausschuss (LBJA) virtuell. 2019 und 2020 schulten wir neue Referent*innen bzw. Teamer*innen, wenngleich

diese Corona-bedingt nur wenige Seminare umsetzen konnten. Das von der Hauptverwaltung angestoßene Vorhaben, die Jugendvertreter*innen-Seminare neu zu konzipieren, beschäftigte junge Gewerkschafter*innen intensiv.

FRAUEN: TOP-THEMA BILDUNG

Das Ziel war, zum Frauentag 2020 in jedem Bezirk die Unterschrift mindestens eines Betriebes unter die Charta zur Gleichstellung. Auch wenn das nicht ganz gelungen ist, wurde ein gutes Stück Aufmerksamkeit auch in den Betrieben für das Thema Gleichstellung geschaffen. Viel Arbeit investierte der Landesbezirksfrauenausschuss in die Vorbereitung des Frauentags. Zum Landesbezirks-Thema „Frauen und Bildung“ gingen die Gewerkschafterinnen der Frage nach, weshalb der Zugang zu Bildung für Frauen schwieriger ist und entwickelten Ideen und Lösungsansätze, die es in den nächsten Jahren umzusetzen gilt. Einen Testlauf ei-



Volles Haus: Landesjugendtreffen 2019 in Markelfingen am Bodensee mit mehr als 100 Teilnehmer*innen.



Entwickeln viele neue Ideen: Gewerkschafterinnen bei der Arbeit.

nes bedarfsgerechten Seminars, dessen Thema sich komplett an den Wünschen der Teilnehmerinnen ausrichtet, mussten wir Corona-bedingt verschieben.

BILDUNG: EINSATZ FÜR DIE BILDUNGSZEIT

Nachdem das Land das Bildungszeitgesetz 2016 einführte, stellte es die Regierung bereits 2018 auf den Prüfstand. Kritisch sah sie dabei insbesondere, sich politisch weiterbilden zu können – und wollte diesen Weg vermutlich am liebsten wieder abschaffen. Gemeinsam mit dem DGB positionierten wir uns klar dagegen – und waren damit vorläufig erfolgreich. Doch 2020 startete die Landesregierung eine erneute Überprüfung. Auch dieses Mal positionierte sich die IG BCE gemeinsam mit dem DGB für den bedingungslosen Erhalt. Nachdem das Angebot von Bildungszeitseminaren gut ins Rollen gekommen war, musste 2020 viel abgesagt und spontan in Onlineangebote umgewandelt werden.

DAS TEAM DES LANDESBEZIRKS

Seit langer Zeit ist das Landesbezirks-Team erstmalig wieder komplett:

Catharina Clay (Leiterin)

Frank Heßler (stv. Leiter)

Katharina Gronemeyer, Yannick Schulze

(Sekretär*innen)

Patrik Huber

(Fachsekretär Gute Arbeit & Demografie)

Bettina Reichert, Daniela Lange, Florian Kaiser

(Teamassistenz)

Michaela Rau, Katja Passon (Buchhaltung)

Thomas Fischer (Fahrer)

In den vergangenen vier Jahren bildeten wir Julian Fluder, Waleria Nichelmann, Katharina Gronemeyer, Max Nothaft und Yannick Schulze aus. Max Nothaft, Julian Fluder und Waleria Nichelmann wechselten mittlerweile in andere Bezirke. Tanja Sirovina fand Anfang 2019 eine neue berufliche Herausforderung.



Arbeiten eng zusammen: Der Landesbezirksvorstand (Foto) und das Team des Landesbezirks.

ZUKUNFTSPROZESS: DIE IG BCE WEITERENTWICKELN

Zehn Jahre lang entwickelten wir auf allen gewerkschaftlichen Ebenen unter dem Leitgedanken »Zukunftsgewerkschaft 2020« unsere IG BCE weiter. Die Gründungsinitiative für Betriebsräte in kleinen und mittelständischen Unternehmen, die Betriebsräte-Nachwuchsförderung, die Offensive Frauen, der Werbekoffer und der damit verbundene Einsatz für Befristete, die Beteiligung von außertariflich Angestellten und Hochqualifizierten und natürlich das Projekt »Gute Arbeit und Tarif in Aktion« sind einige Meilensteine.

ZUKUNFTSKONFERENZ IN KARLSRUHE

2019 war es Zeit, ein Resümee zu ziehen und mit neuem Motto »Unser Kurs Richtung Zukunft« mit weiterentwickelten Zielen das nächste Jahrzehnt anzugehen. Erste Konzepte stellten wir bereits zum Jahresanfang in den



Teilnehmer*innen der Zukunftskonferenz erörtern, wie künftig »ihre« IG BCE aussehen soll.

Bezirksvorständen und dem Landesbezirksvorstand vor. Im Juli folgte, als regionaler Höhepunkt, die Landeskonferenz in Karlsruhe. Mit der Frage, wie die IG BCE im Jahr 2030 aussehen soll, starteten wir die »Perspektive 2030+«. Mit fast 100 Mitgliedern konnten

wir gemeinsam mit Karin Erhard (Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand) Themen wie Betriebserschließung, Mitgliederbindung, Öffentlichkeits- und Zielgruppenarbeit, Mitgliederwerbung und Tarifentwicklung erarbeiten.

AUSBLICK

Unsere Schwerpunkte der kommenden Jahre dienen dazu, unsere Strukturen in unseren Branchen zu stärken. Unsere gewerkschaftlichen Vertrauensleute spielen für gute Arbeit in den Betrieben eine wesentliche Rolle. Diese wollen wir stärker entwickeln, das Gesicht und das Profil der IG BCE in den Betrieben schärfen. Mit mehr als 40.000 Beschäftigten in der Pharmaindustrie wollen wir Angebote entwickeln, um hier noch mehr Menschen für uns zu gewinnen. Dabei brauchen wir für Lohnfertiger, Forschende, Generika, Homöopathie oder pflanzliche Medikamentenhersteller zielgerichtete Ansprachekonzepte.

Wir wollen junge Menschen für uns gewinnen und mit ihnen die Gewerkschaft ihrer Zukunft voranbringen. Dafür wollen wir mit ihnen Möglichkeiten entwickeln, sich nach der Ausbildung gewerkschaftlich engagieren zu können.

Wir wollen die Interessen unserer Mitglieder über den Betrieb hinaus in unserer politischen Arbeit vertreten. Gut zu arbeiten und gut zu leben, das ist eng miteinander verzahnt. Dafür werden wir uns auch gegenüber gesellschaftlichen Gruppen und politisch Verantwortlichen einsetzen. Arbeiten und Leben ist mit Gewerkschaft besser und sicherer. Das ist unser Auftrag für eine gute Zukunft.

*Eure
Catharina Clay*

BEZIRK FREIBURG



Kontakt:

Friedrichstr. 41–43
79098 Freiburg

Telefon: 0761 55942-0

Telefax: 0761 55942-99

E-Mail: bezirk.freiburg@igbce.de

RÜCKBLICK

In den vergangenen vier Jahren kam es in unseren südbadischen Betrieben zu keinen größeren Entlassungswellen. Auch schlossen Arbeitgeber keine Standorte. Dennoch gelang es in dieser Phase leider nicht, mehr Mitglieder für den Bezirk zu gewinnen: Wir haben in den vergangenen vier Jahren Mitglieder verloren. Im Jahr 2019 konnte das Team die Entwicklung zwar abschwächen. Doch der Ausbruch der Pandemie ein Jahr später durchkreuzte diesen Trend.

INVESTITIONEN GESICHERT

Im Jahr 2019 schloss der Bezirk für Cerdia (ehemals Rhodia) einen Zukunftsvertrag ab, der den Standort bis Ende 2023 mitsamt wegweisenden Investitionen sichert. Die Betriebe der Aluminium Rheinfelden befinden sich während der redaktionellen Erstellung dieses Geschäftsberichts in einer Insolvenz. Hier ist unklar, wie es für die rund 250 Beschäftigten weitergeht.

Die Vertrauensleutewahlen 2020 begleiteten wir von Anfang an mit einer sehr erfolgreichen Auftaktveranstaltung. Unser Trainee Yannick Schulze entwickelte eine aufwendige Aufmerksamkeits- und Wahlkampagne, die der Bezirk auch zukünftig einsetzen wird.

WOHNRAUM FÜR AZUBIS

In Zusammenarbeit mit dem DGB Südbaden setzten wir bei der Stadt Rheinfelden nach beharrlichem Druck den Bau von sogenannten Mikroappartements durch. Zielgruppe sind Auszubildende und neue Mitarbeiter, die aus ganz Deutschland an den Hochrhein kommen, um hier ihre Ausbildung zu absolvieren bzw. ihre Arbeit aufzunehmen. Viel zu oft klagten in der Vergangenheit potenzielle Bewerber*innen über zu wenig bezahlbaren Wohnraum – und nahmen stattdessen Jobs in anderen Regionen an. Nun dürften die Mikroappartements – zumindest für die Dauer der Ausbildung oder während der Wohnungssuche – einen wesentlichen Standortvorteil bieten.

Die gemeinsam organisierten 1.-Mai-Feiern waren in jedem Jahr ein voller Erfolg. Die Besucherzahlen steigen stetig. Die Mitarbeit des Bezirks Freiburg im interregionalen Gewerkschaftsrat Dreiländereck ist etabliert, ebenso die Kontakte zu den schweizerischen und französischen Gewerkschaften.

NEUER VEREIN GEGRÜNDET

Über die Initiative »Chemie am Hochrhein« wurde im vergangenen Geschäftsbericht bereits berichtet. Ende 2019 hob der neu gegründete Verein »Chemie und Pharma am Hochrhein e.V.« (www.chemiepharma.de) das erfolgreiche Netzwerk auf eine neue, professionelle Ebene. Die IG BCE ist fester Bestandteil des Beirates. Im Verein stellen sich drei Arbeitsgruppen definierten Themen. Es geht um die Weiterentwicklung der Infrastruktur, das Anwerben und Ausbilden von Fachkräften und die Stärkung des Hochrheins als modernen Chemie- und Pharmastandort. Einig sind sich die Beteiligten darin, Industrie-Arbeitsplätze zu sichern und fortzuentwickeln.



Betriebsräte der am Hochrhein ansässigen Industrie sind über den Bezirk traditionell eng vernetzt.



Foto: Gerd Laskowski

Die, teils grenzüberschreitend, gemeinsam organisierten 1.-Mai-Feiern ziehen immer mehr Teilnehmer*innen an.

TARIFRUNDEN

Nach wie vor fällt der Großteil der Mitglieder unter den Flächentarifvertrag für die chemische Industrie. Dementsprechend sind die Tarifrunden zu den Tarifrunden immer gut besucht und wir sind in der Lage, öffentliche Aufmerksamkeit zu erzeugen. Diese Aktionen sind eine willkommene Gelegenheit, gewerkschaftliche Solidarität zu zeigen und gewerkschaftliches Miteinander zu erleben. Der hohe Grad der Tarifbindung brachte es mit sich, dass bei der bezirklichen Arbeit 2020 die Verhandlungen zur Umsetzung des Tarifvertrags »Moderne Arbeitswelt« im Vordergrund standen. Mit Erfolg: In 39 der 41 Betriebe schlossen die Betriebsparteien entsprechende Vereinbarungen ab.

RÜCKKEHR IN DIE FLÄCHE

Elf Betriebe verfügen über Haustarifverträge. Nach schwierigen Gesprächen erreichten wir im Dezember 2019, dass Liveo Research stufenweise auf die volle Chemie-Fläche zurückkehrt. Hier erhielten unsere Mitglieder sogar eine Sonderzahlung. Überhaupt gelang es uns vielfach, Boni für Gewerkschaftskolleg*innen zu vereinbaren. Doch leider zahlte sich das nicht immer in höheren Mitgliederzahlen aus.

NEUE TARIFBINDUNGEN

Bei Fisher Clinical streben wir erstmals einen Tarifvertrag, möglichst den der chemischen Industrie, an. Der Betrieb ist, im Gegensatz zu anderen Standorten des Unternehmens, bisher noch gar nicht tarifgebunden. Eine besondere Herausforderung stellen die erstmaligen Tarifverhandlungen für die Werkfeuerwehr von DSM, die OneServe, dar.



Tarif ist Sicherheit – das galt auch beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Tarifvertrag »Moderne Arbeitswelt«.

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Weil sich die Werkfeuerwehrlaute von One-Serve einen Tarifvertrag wünschen, erreichten wir hier einen fast hundertprozentigen



2020 initiierte der Bezirk eine eigene Werbeaktion unter dem Mundart-Motto »Zämmehalde und's Fiedle lupfe« (in etwa: Zusammenhalten und gemeinsam etwas bewegen).

Organisationsgrad. Bei Fisher Clinical – hier geht es um einen erstmaligen Tarifvertrag – steigerten wir in kürzester Zeit die Zahl der Mitglieder von 40 auf 66. Dies entspricht fast der Hälfte der Belegschaft. Bei Frei Lacke war es die Geschäftsführung, die mit ihrer Forderung nach einem teilweisen Entgeltverzicht die Mitarbeiter*innen dazu motivierte, sich zu solidarisieren. Bei Liveo Research (Staufen) steigerten wir im Rahmen der Verhandlungen zum firmenbezogenen Verbandstarifvertrag dank eines tatkräftigen Betriebsrats den Organisationsgrad deutlich.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Der Kontakt zu den regionalen Medien ist etabliert. Den Einladungen zu den regelmäßigen Mediengesprächen folgen sowohl die Vertreter*innen der lokalen Presse als auch die des Südwestrundfunks. Die Medien schätzen uns als kompetenten Ansprechpartner für die Betriebe unserer Branchen. Dies gilt sogar für Themen wie die Betriebsratswahlen. Im Jahr 2019 starteten wir erfolgreich mit dem Angebot eines eigenen Messengerdienstes, den wir aber aufgrund von Restriktionen des Anbieters leider nicht fortsetzen konnten.



Foto: Max Northaft

Interview zur Betriebsratswahl 2018: Arbeitnehmer*innenvertreter Klaus Keßner informierte den SWR über den Wahlablauf und die Kandidat*innen.

JUGEND/FRAUEN/SENIOREN

Die Jugendarbeit unterliegt dem üblichen, stetigen Wandel. Nach der Wahl des Bezirksjugendausschusses (BJA) führte dieser die von Sophie Schrems im Jahr 2015 begonnene inhaltliche Arbeit fort. Das betrifft auch Ansätze, Berufsanfänger für die IG BCE zu gewinnen. Bisher gelang es uns noch nicht, den BJA mit neuen Jugendlichen und Jugendvertreter*innen zu besetzen.



Bei Tarifaktionen ist auf das Engagement der Jugend immer Verlass.



Spaß am 8. März: Der Bezirk lud Frauen zu »Nepomucks Kinderwelt« – Kinderbetreuung inklusive.

Auch die Frauen sind derzeit dabei, sich neu zu finden. Eine Veranstaltung zum Frauentag 2020 konnten wir, gerade noch rechtzeitig vor dem Lockdown, umsetzen.

Die größte Kontinuität bietet unser Seniorenvorstand, der im Jahr mehrere regionale Exkursionen und zwei Wochenendseminare anbietet. Beide Angebote kommen in der Zielgruppe so gut an, dass sie in kürzester Zeit ausgebucht sind.



Die Nachfrage nach den Angeboten, die der Seniorenvorstand plant, ist immens.

BILDUNG

Im zurückliegenden Zeitraum boten wir eine Reihe von Qualifizierungen für Betriebsräte (Grundlagenseminare für neue und wiedergewählte Betriebsräte) und Jugendvertretungen an. Hinzu kamen Werberseminare für unsere Mitglieder. Die für 2020 geplanten Präsenzseminare für Frauen und zur aktuellen Rechtsprechung mussten wir Corona-bedingt absagen. Diese sind nun für 2021 geplant, ebenso wie Offerten für neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Online führten wir im Mai 2020 eine Veranstaltung durch, die über die Leistungen der IG BCE aufklärte.

ERSTMALS VIDEOSEMINARE

Im Dezember folgte ein Webseminar zu den Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis. Zu diesen Online-Angeboten luden wir alle unsere Mitglieder ein. Für das Jahr 2021 planen wir, im Vorfeld der Betriebsratswahl 2022 Qualifizierungen für potenzielle neue Bewerber*innen sowie Schulungen im Vorfeld der Wahl anzubieten.



Mehr Mitglieder, mehr Verhandlungsstärke: Werberseminar 2020.

BEZIRKSTEAM UND -VORSTAND

Mit dem Ausscheiden des langjährigen Bezirksleiters Wilfried Penshorn wählte der Bezirksvorstand am 15. März 2019 Petra Hartwig zur Bezirksleiterin. Im November des gleichen Jahres verließ Gerd Laskowski den Bezirk in seinen wohlverdienten Ruhestand. Auf ihn folgte Kai Königshausen, der das Team zuvor schon seit Juni als Trainee tatkräftig unterstützt hatte. Während ihrer Traineezeit assistierten Yannick Schulze, Christian Hörbelt und Franz Braun.

JUGENDMANDAT IST BESETZT

Im Vorstand gab es mehrere Wechsel. Armin Schranz und Gerhard Amann (der für sein überdurchschnittliches und langjähriges Engagement die IG-BCE-Verdienstmedaille erhielt) schieden aus. Auf sie folgten Wilhelm Tholen und Rolf Kretz. Grit Brückner und Philippe Studer, zwischenzeitlich aus verschiedenen Gründen nicht mehr im Vorstand, sind wieder im Gremium vertreten. Ebenso ist das zuvor nicht vergebene Mandat für die Jugend mit Marco Guth (Stellvertreter: Benjamin Schultz) besetzt. Die Führung musste Klaus Keßner aus gesundheitlichen Gründen abgeben. Neuer Vorsitzender ist Ralf Wittmann.

STARKES NETZWERK

Der Bezirksvorstand kam im Berichtszeitraum zu 16 Sitzungen (drei davon Corona-bedingt digital) und vier Klausurtagungen zusammen. Es hat sich ein starkes Netzwerk gebildet, welches auch außerhalb der Sitzungen Informationen (zum Beispiel zu Betriebsvereinbarungen) austauscht. Mit der Pandemie etablierte sich eine monatliche Videokonferenz.

AUSBLICK

Im Rahmen der Diskussionen zum Zukunftspapier stellt sich der Bezirksvorstand künftig diesen Aufgaben: mehr Mitglieder in den Betrieben gewinnen, mehr Ausgetretene zu-

rückholen und den Organisationsgrad der Betriebsräte verbessern. Außerdem wollen wir die Jugend- und Frauenarbeit reaktivieren und ganz allgemein lebendiger und erfahrener werden. Das passiert, wie bereits 2020 begonnen, beispielsweise mit Ständen vor und hinter den Werktores. Hier wollen wir mit kleinen Aufmerksamkeiten Präsenz zeigen, unsere Mitglieder pflegen und Nichtmitglieder für uns gewinnen.



Die außerordentliche Bezirksdelegiertenkonferenz 2019 wählte neue Mitglieder ins Gremium.



Petra Hartwig (Mitte) leitet den Bezirk seit März 2019.

BEZIRK ULM



Kontakt:

Weinhof 23
89073 Ulm

Telefon: 0731 96891-0

Telefax: 0731 96891-11

E-Mail: bezirk.ulm@igbce.de

RÜCKBLICK

In der abgelaufenen Periode galt es, das bezirkliche Zukunftskonzept 2020 erfolgreich in die Tat umzusetzen. Dies gelang in wichtigen Punkten. Die Mitgliederstruktur entwickelte sich konstant. Die Tarifbindung konnten wir ausbauen, neue Betriebsräte installieren. Selbstkritisch gilt es festzuhalten, dass das Kunststoffnetzwerk noch nicht so gut etabliert ist wie unser Pharnetzwerk. Größtes Hindernis hier sind sicherlich die mannigfaltigen Arbeitsaufgaben der Betriebsräte vor Ort mit ihrem hektischen »Tagesgeschäft«. Mit Vetter, Wala, Rentschler Biopharma und Recordati existieren vier zum Teil sehr große Pharma-Unternehmen, die für uns aufgrund ihrer fehlenden Tarifbindung in jeder Hinsicht eine Herausforderung darstellen.

ANTEIL BEI DEN BETRIEBSTÄTIGEN STEIGT

Mehrere Betriebsschließungen stellten uns nicht nur vor eine aufreibende und teils emotional belastende Arbeit, sie bremsten auch die Mitgliederentwicklung aus. Trotzdem gelang es, diese mit guter Gewerkschaftsarbeit bei den Betriebstätigen positiv zu gestalten. Darüber freuen wir uns als Team außerordentlich.



TARIFRUNDEN

Tarifverhandlungen nutzen wir selbstverständlich für Werbeaktionen. Es ist der Ehrgeiz jedes*jeder Gewerkschaftssekretär*in, möglichst in jedem Betrieb eine Tarifraktion umzusetzen. Wenn die Neuanfänger*innengewinnung während einer laufenden Tarifrunde stattfindet, ist das ebenfalls ein aktuelles wie bewegendes Thema für die Werbung.

DREI NEUE TARIFBINDUNGEN

Zu den Highlights im Leben eines*einer Gewerkschaftssekretär*in gehört es, in einem tariflosen Unternehmen eine Tarifbindung



Die Belegschaft von Sigma-Aldrich zeigte für die Tarifbindung Flagge.

herzustellen und damit schlagartig oder schrittweise die Arbeitsbedingungen und Einkommen der Beschäftigten zu verbessern. In unserem Bezirk ist das gleich drei Mal gelungen: 2017 bei Armacell (Haustarifvertrag mit Anlehnung an den Manteltarifvertrag Chemie), 2018 bei Sigma-Aldrich (mit Unterstützung des Landesbezirks nach zähen Verhandlungen in den Flächentarifvertrag Chemie) und 2019 bei Dacor (Haustarifvertrag).

Jubilärfest 2019: Der frühere Bezirksleiter Luigi D'Adamo zusammen mit der Festrednerin Karin Erhard (Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand).



Mitglieder bei Armacell solidarisieren sich – und profitieren von guten Tarifabschlüssen.

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Die Mitgliedergewinnung zieht sich wie ein »roter Faden« durch unsere Arbeit. Wir »entdecken« neue Betriebe und reagieren auf Arbeitnehmer*innen, die sich bei uns melden, weil sie sich einen Betriebsrat wünschen oder eine Tarifbindung anstreben. Nach den Betriebsratswahlen 2018 überreichten wir jedem neu- oder wiedergewählten Betriebsrat in Zusammenarbeit mit GUV/Fakulta einen Rucksack – u. a. mit Betriebsverfassungsgesetz und Bildungsangebot.

FESTE BINDEN MITGLIEDER

Um unsere Mitglieder zu binden, laden wir sie mit ihren Angehörigen jedes Jahr zum »Regiofest Nord« nach Reichenbach sowie zum »Re-



Die »Regiofeste«: eine große Solidargemeinschaft, die zusammen feiern kann!

giofest Süd« nach Munderkingen. Hier treffen sich Betriebstätige, Rentner*innen und Ortsgruppenmitglieder zu einem interessanten und generationenübergreifenden Austausch. Austrittswillige zurückzugewinnen, ist eine Daueraufgabe. Betriebsräte und Bezirksteam schultern sie gemeinsam. Ziel ist es, hierbei zukünftig die Ortsgruppen und Rentnerarbeitskreise (RAK) stärker einzubinden.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die strukturell eher konservativen Tageszeitungen für gewerkschaftliche Themen zu interessieren oder gar zu begeistern, erweist sich als herausfordernd. Öffentlichkeitsarbeit muss sich deswegen zusätzliche Wege suchen. Hier hat sich die Ortsgruppe Göppingen/Eislingen als regionales Sprachrohr unserer Themen im Norden des Bezirks bewährt. Die in den Betrieben verwurzelten Gewerkschafter*innen leisten erfolgreiche Netzwerkarbeit und nehmen Einfluss auf die Politik – zum Beispiel, um die Akzeptanz für das Müllheizkraftwerk in Göppingen zu erhöhen. Ebenso leisten die vier RAKer-Foren gute Öffentlichkeitsarbeit, indem sie zu ihren regelmäßig stattfindenden Treffen Gäste aus Politik, Zivilgesellschaft und Betrieben einladen und hier in engagierten Diskussionen unsere Positionen vertreten. Die Mitarbeit in den DGB-Kreisvorständen ermöglicht es uns, die Strukturen und Kontakte des DGB zu nutzen und unsere Themen erfolgreich zu platzieren. Mit dem »Pillendreher«, der Zeitung der Vertrauensleute bei Boehringer, können wir ebenfalls Kolleg*innen direkt ansprechen.

CITY-POSTER NEBEN WERKTOREN

Im November und Dezember 2020 lief eine große Werbeaktion des Bezirks, bei der unter anderem Großflächen-Plakate in unmittelbarer Nähe bedeutender und wichtiger Unternehmen für die Mitgliedschaft werben. Sie wirken ebenfalls in die Öffentlichkeit, in der wir im Vergleich zu IG Metall und Verdi noch immer deutlich unterrepräsentiert sind. Neu ist der Facebook-Auftritt des Bezirks.



**Pressekonferenz des DGB Bodensee-Oberschwaben:
Die IG BCE kritisiert unter anderem die fehlende Tarifbindung bei Vetter.**



Bezirk und die Vertrauensleute von Boehringer Ingelheim sind am 1. Mai auf dem Ulmer Gigelberg präsent.

JUGEND/FRAUEN/SENIOREN

Die bezirkliche Jugendarbeit kämpft mit den grundsätzlichen Herausforderungen des Ehrenamtes. Trotz dieser Situation sehen wir unsere Aufgabe darin, dem Nachwuchs gelebte Solidarität zu vermitteln, um eine offene und mitbestimmte Gesellschaft weiterhin leben zu können.

JUGEND STELLT NEUN ANTRÄGE

Wir sind stolz auf eine attraktive Bezirksjugendarbeit und ein maßgeschneidertes Wei-

terbildungsangebot. Unser aktiver Bezirksjugendausschuss (BJA) beteiligt sich an den Feiern zum 1. Mai in Ulm und Biberach und zeigt beim Ulmer Volksfest »Schwörmontag« auf der Donau mit einem IG-BCE-Schlauchboot Flagge. Für die im März 2021 stattfindende Bezirksdelegierten-Konferenz formulierte der BJA neun Anträge. Gewerkschaftliche Anknüpfungspunkte und Gespräche ergeben sich auch, wenn wir beim Neuanfänger*innen-Grillfest von Boehringer Ingelheim in Biberach vor Ort sind.



Klausur der Bezirksjugend: Der Nachwuchs packt gesellschaftliche Themen an.

FRAUEN UNTERSTÜTZEN BEZIRK

Regelmäßig trifft sich das Frauenforum, das sich im Berichtszeitraum praktisch komplett neu bilden musste. Viele langjährige, aktive Mitglieder schieden altersbedingt aus. Weiterhin unterstützten die Gewerkschafterinnen unter anderem das Projekt »Talktime« bei Boehringer Ingelheim.

FEST GESETZTE SENIORENARBEIT

Die vier RAKer-Foren decken die gesamte Fläche des Bezirks mit aktiver Seniorenarbeit ab. Seit mehr als 25 Jahren stehen neben regelmäßigen Treffen mit Gästen beispielsweise aus der Politik auch Betriebsbesuche auf dem Programm. Zum attraktiven Angebot gehören die



Foto: Peter Stollhofer

Gut besucht: Veranstaltungen des Rentnerarbeitskreises – eine Institution im Bezirk Ulm.

beliebten, jährlich stattfindenden und mehrtägigen Exkursionen. Die Sprecher*innen der vier Arbeitskreise erarbeiten in einer jährlich stattfindenden Klausurtagung neue Themen und legen die Arbeit des kommenden Jahres fest.

BILDUNG

Funktionsträger*innen aus den Betrieben und unsere Ehrenamtlichen für bezirkliche und landesbezirkliche Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen, gestaltet sich traditionell als nicht einfach. Ein Seminar abzusagen, enttäuscht die angemeldeten Teilnehmer*innen ebenso wie die mit der Vorbereitung befassten Kolleg*innen des Bezirksteams.

EINTÄGIGE SEMINARE KOMMEN GUT AN

Wir entwickelten deshalb zusätzlich zu dem bestehenden Angebot ein neues Format, das die bezirklichen Besonderheiten berücksichtigt: eine Reihe eintägiger Veranstaltungen im Ulmer Gewerkschaftshaus, die aktuelle Themen behandelt und sich an Betriebsräte und Vertrauensleute richtet. Der Bezirk übernimmt die Auslagen für Seminar und Verpflegung, der Arbeitgeber zahlt die Fahrtkosten und stellt die Teilnehmer*innen frei. Dieses niedrigschwellige Angebot kommt gut an.



Infos aus erster Hand: Rechtsanwalt Jörg Zuber referierte vor neu gewählten Betriebsräten.

Daneben bewerben wir intensiv und mit steigendem Erfolg die Inanspruchnahme des seit 2015 bestehenden baden-württembergischen Bildungszeit-Gesetzes. Die Vielfalt und gute Qualität unserer Seminare sowie die Tatsache, dass wir für unsere Mitglieder sämtliche anfallenden Kosten übernehmen, entwickelt sich zu einem guten Argument für die Mitgliederwerbung.

BEZIRKSTEAM UND -VORSTAND

Im Bezirksteam gab es seit dem vergangenen Kongress keine Wechsel – mit Ausnahme des Bezirksleiters. Hier ging Rainer Holland-Moritz nach erfolgreichen Jahren in den verdienten Ruhestand. Ihm folgte für zwei Jahre Luigi D'Adamo. Seit August 2020 leitet Jonas Lang den Bezirk. Für jeweils ein halbes Jahr unterstützten uns Sekretärinnen zur Ausbildung: Simone Bubel, Katharina Gronemeyer und Susanne Haschke.

NEUE GESICHTER IM VORSTAND

Im Bezirksvorstand vollzog sich ein starker Generationenumbruch. Langjährige und verdiente Mitglieder wie Gundula Gieraths, Claudia Willi und Udo Glinka wechselten in den Ruhestand. Aus ihren Unternehmen rückten



Jonas Lang (Erster von links) nach seiner Wahl im Kreis des aufgrund der Pandemie reduzierten Bezirksvorstands.

Gewerkschafter*innen mit ihrer Wahl bei der Bezirksdelegiertenkonferenz nach. Mit dieser Gelegenheit vergrößerten wir das Gremium, so dass nun auch Weleda und Alpa repräsentiert sind. Boehringer Ingelheim als unser wichtigstes und mitgliederstärkstes Unternehmen ist inzwischen mit zwei Sitzen vertreten.

AUSBLICK

Wir arbeiten weiter daran, unser Zukunftskonzept erfolgreich umzusetzen. Dazu gehört ein gleichbleibend hohes Engagement bei den tariflosen Unternehmen. Gelingen ist es, die Anzahl der Vertrauenskörper auszubauen – das

ist Potenzial für mehr Präsenz in den Betrieben. Vorgenommen haben wir uns, das Kunststoffnetzwerk fest zu etablieren und die Zielvereinbarungen unserer Vorstandsbetriebe im Blick zu halten. Für den Erfolg wird entscheidend sein, ob es gelingt, gute Tarifabschlüsse und eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit in steigende Mitgliederzahlen umzuwandeln. Die Pandemie ist hier eine Herausforderung. Die zahlreichen Pharma-Unternehmen sind in ihren Betriebsverfassungskulturen, Besitzstrukturen, Geschäftsmodellen und Produktpaletten sehr heterogen. Ihr einziger gemeinsamer Nenner ist das große Potenzial, das sie uns bieten.



Foto: Ratiopharm

Hier sieht der Bezirk noch große Reserven: Ratiopharm-Firmenzentrale in Ulm.

BEZIRK KARLSRUHE



Kontakt:

Ettlinger Straße 3 a
76137 Karlsruhe

Telefon: 0721 93342-0

Telefax: 0721 93342-20

E-Mail: bezirk.karlsruhe@igbce.de

RÜCKBLICK

Die Corona-Krise beeinflusste den Bezirk enorm. Im Vergleich zu wichtigen Ereignissen der zurückliegenden vier Jahre wiegt diese schreckliche Pandemie deutlich stärker. Gleichwohl setzte sich in der vergangenen Periode der industrielle Strukturwandel, der sich zunehmend auf den Bereich der Automobilzulieferer konzentriert, fort. Dieser prägte unsere Arbeit ebenso wie der Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen.

BRANCHEN IM WANDEL

Traditionell gut organisierte Betriebe, beispielsweise aus der Papier-, Kunststoff- und Chemie-Branche (hier vornehmlich der Automobilzulieferbereich), strukturierten um. Die Beschäftigtenzahl sank. Unser Team konnte mit neu erschlossenen Betrieben und Arbeitnehmer*innengruppen nur bedingt dagegenhalten. In unseren Wachstumsbranchen Pharma, Kunststoff und Kosmetik gelingt es nur langsam, ein Verständnis für die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Strukturen herzustellen.



Foto: Röchling Medical

Der Bezirk nimmt verstärkt Betriebe aus der kunststoffverarbeitenden Industrie (Foto: Herstellung von Pharma-Primärverpackungen) in den Fokus.

»MANNHEIMER MODELL« WEITERENTWICKELT

Zwar konnte der von uns organisierte, massive Widerstand die Werkschließung von Good-year-Dunlop in Philippsburg nicht verhindern. Doch intensive Anstrengungen mündeten in einem guten und viel beachteten Interessenausgleich und Sozialplan. In diesem Rahmen entwickelten wir das »Mannheimer Modell« für die rentennahen Jahrgänge sehr positiv weiter. Mit einer Transfermaßnahme vermittelten wir viele Mitglieder in neue, gute Arbeitsverhältnisse. Missmanagement und wirtschaftliche Fehleinschätzungen führten zu einer Reihe von Insolvenzen, so bei Galvanoform, Baden Board und Lenk. Hartnäckig vereinbarten wir oftmals nachhaltige firmenbezogene Verbandstarifverträge, die ein Fortbestehen der Betriebe und der damit verbundenen Arbeitsplätze sicherstellten.



Die Eaton-Belegschaft machte bei den Verhandlungen um einen Sozialplan ihre Forderungen deutlich.

TARIFRUNDEN

Der Bezirk ist stolz darauf, dass bei Flächen- und Haustarifverhandlungen die Mitglieder geschlossen hinter unseren Forderungen stehen. Die Unterstützung war und ist immer immens – ganz egal, ob es um die Chemie-, Papier-, Kunststoff- oder Feinkeramikbranche ging.



Ob im Betrieb (wie oben bei Schwabe) oder schon weit vor dem Werktor (wie hier unten bei Miro): Tarifrunden sind für jedermann sichtbar.



MITGLIEDERENTWICKLUNG

Der demografische Wandel in den Belegschaften spiegelt sich auch in unserer Mitgliederstruktur wider. Dennoch sehen wir verschiedene Anknüpfungspunkte, unsere Basis auszubauen. Fest steht, dass gerade neu eingestellte Mitarbeiter*innen relativ leicht von der Gewerkschaft zu überzeugen sind. Diese Gespräche sind im Grunde am ersten Tag des neuen Arbeitsverhältnisses zu führen. In einigen Betrieben ist das der Fall, der Betriebsrat auf dem »Laufzettel« der neuen Mitarbeiter*innen eine fest gesetzte Station. Wir wol-

len darauf hinwirken, dass diese Besuche in möglichst vielen Betrieben stattfinden.

INDIVIDUELLE ANSPRACHEKONZEPTE

Andererseits zeigt das Beispiel der beiden besten Werber 2018, dass auch die Ansprache von langjährig Beschäftigten erfolgreich sein kann. Bei Eaton waren erfahrene Produktionsmitarbeiterinnen die Zielgruppe; bei KTE hochqualifizierte Mitarbeiter*innen, die der kompetente Kollege Wieland Kaiser erfolgreich warb. In diesen Zielgruppen war jedoch seltener die Werbung im ersten Gespräch erfolgreich. Hier musste man »am Ball bleiben« und mehrere Impulse setzen. Veränderungen in Betriebsratsgremien, etwa bei Uhu und L'Oréal, eröffneten zudem neue Möglichkeiten, Arbeitnehmer*innen von der IG BCE zu überzeugen.



Ungezwungen die Gewerkschaft kennenlernen: Aktion am Papierzentrum Gernsbach.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Traditionell gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund sehr eng. Dies zeigt sich an den alljährlichen Großveranstaltungen zum Tag der Arbeit am 1. Mai. Hier koordinieren wir gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften die klassische Großkundgebung mit anschließendem Familienfest im Stadtpark Karlsruhe. Ebenfalls ist der Bezirk in Pforzheim und Hornberg durch ehrenamtliches Engagement vertreten.



Der 1. Mai 2019 mitten auf dem Karlsruher Marktplatz: Gewerkschafter*innen zeigten Flagge.

JUGEND/FRAUEN/SENIOREN

Wie auch in den vorangegangenen Wahlen vollzogen sich mit den JAV-Wahlen 2018 und 2020 Generationenwechsel in den Gremien. Diese führten zu neuen Impulsen in unserer Jugendarbeit. Insofern gelang es uns in den vergangenen Jahren zweimal, den Gewerkschaftsnachwuchs neu aufzustellen und auszurichten. Dass sich junge Menschen mit gewerkschaftlichen Zielen identifizieren, zeigt sich in der Auszubildenden-Werbung. Um diese auf einem hohen Niveau zu halten, waren allerdings besondere Anstrengungen notwendig.

JUGEND: ZENTRALES NEUANFÄNGER*INNEN-FEST

Gewerkschaftssekretäre und Vorstand unternehmen viel, um in unseren Betrieben junge Arbeitnehmer*innen gezielt anzusprechen – inklusive der dual Studierenden. In den vergangenen Jahren luden wir jeweils zu einem zentralen Neuanfänger*innen-Fest ein. Ziel war es, alle Berufseinsteiger gemeinsam zu begrüßen und den Kontakt zum Nachwuchs zu vertiefen. Diese Form der »Willkommens-Party« setzen wir seit drei Jahren in Kooperation mit der IG Metall Karlsruhe um. Um den Erfolg noch weiter zu vertiefen, ging der Bezirk mit Teamevents bewusst neue Wege.



Alle neuen Auszubildenden heißt der Bezirk beim Neuanfänger*innen-Fest willkommen.



Direkte Ansprache: Azubis erfahren von den laufenden Tarifeinwanderungen.

FRAUENTAG ALS SCHWERPUNKT

Der Internationale Frauentag bildet den Schwerpunkt der bezirklichen Frauenarbeit. Wir nutzen den 8. März insbesondere dazu, thematisch passende Give-aways in den Betrieben zu verteilen. Ebenso bietet sich – immer eng abgestimmt mit den Betriebsräten – eine gute Gelegenheit, zu aktuellen Themen zu informieren und in vielen Einzelgesprächen bestehende Kontakte zu vertiefen.



Foto: Bilderfilm

SENIOREN AKTUELL INFORMIERT

Die Mitglieder mit langer Gewerkschaftszugehörigkeit sind fester Bestandteil unserer Struktur. Ihnen wollen wir ein hohes Serviceangebot unterbreiten, gleichzeitig aber Rücksicht auf deren teils eingeschränkte Mobilität nehmen. Deshalb entschlossen wir uns, den zentralen Seniorenausflug mit dezentralen Informationsveranstaltungen weiterzuentwickeln. Anlässe waren politische Themen und Präventionsangebote mit Kooperationspartnern wie der Polizei. Gute Tradition im Bezirk Karlsruhe ist es, neben der großen Jubilarfeier in der Fächerstadt zusätzlich vor Ort, beispielsweise in Sasbachwalden und im Murgtal, die Treue langjähriger Mitglieder zu ehren.

BILDUNG

Zum einen boten wir die bewährten Grundseminare für Betriebsräte an. Hier stieg das Interesse, vor allem nach den Betriebsratswahlen 2018, deutlich an. Im Anschluss veranstaltete der Bezirk »Schnupperseminare«. Diese Workshops vermittelten alles Wissenswerte für einen gelungenen Einstieg in die Betriebsratsarbeit.

BETRIEBSRÄTE - NACHWUCHS GEFÖRDERT

Vor dem Hintergrund der in vielen Betriebsratsgremien anstehenden Generationenwechsel kooperierte der Bezirk mit dem Bezirk Stuttgart beim »Talentprogramm«. Es richtet sich an Betriebsratsmitglieder, die in ihrer Arbeit gerne mehr Verantwortung übernehmen möchten. Hierzu zählt die Gelegenheit, sich systematisch zu qualifizieren sowie Impulse für die Arbeit im Betriebsrat zu erhalten. In Bezug auf die Vertrauensleute finden regelmäßig sowohl auf betriebliche, als auch auf bezirklicher Ebene Bildungsmaßnahmen statt – unter anderem der »Tarifführerschein«. Weiterhin führten wir eine Vielzahl von Wahlvorstandsschulungen durch (zu den Betriebsratswahlen 2018 und zu den Wahlen der Jugendvertretungen 2018 und 2020).

BEZIRKSTEAM UND -VORSTAND

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen personellen Wechseln. Karsten Rehbein leitet das Team. Sekretäre sind Thomas Niebrügge und Dirk Schmitz-Steinert. Im Verwaltungsbereich arbeiten Silvia Schlicht und Karin Schäfer. Einige Wechsel in den Arbeitnehmer*innenvertretungen führten dazu, dass sich der Vorstand teilweise neu aufstellte. Das Gremium besteht aktuell aus 14 Mitgliedern und den Gewerkschaftssekretären. Vorsitzender ist Thomas Lampart, Betriebsratsvorsitzender der Papierfabrik August Koehler SE.



Foto: Gisela Rahmer

Vor Ort zum Thema Energie informiert: Die Klausur des Bezirksvorstands im Braunkohle-Revier.

AUSBLICK

Zum Zeitpunkt der Drucklegung ist nicht einschätzbar, wie sich die Corona-Krise weiter auswirkt. Insbesondere im Automobilzulieferbereich, aber auch in Teilen der Spezialpapierherstellung werden wir mit wirtschaftlichen Verwerfungen angesichts einer schnell voranschreitenden Transformation zu kämpfen haben. Insgesamt aber gehen wir davon aus, dass sich die wirtschaftliche Lage erholt und sich dies positiv auf dem regionalen Arbeitsmarkt bemerkbar macht. Gleichwohl stellen wir fest, dass der Rückgang von Beschäftigten in gewerkschaftlich bislang gut organisierten Betrieben weiterhin nicht zu verhindern ist. Entscheidend für unsere künftige Arbeit ist insofern, neue Zielgruppen für eine Mitgliedschaft in der IG BCE anzusprechen und

starke Botschafter*innen in den Betrieben zu verankern. Die Jugend-, Frauen- und Bildungsarbeit spielt hierbei eine Schlüsselrolle.

DIE DIGITALISIERUNG MEISTERN

Die Transformation der Wirtschaft und die Digitalisierung in den Betrieben erfahren, bedingt durch die Pandemie, einen großen Schub. Ein bedeutendes Anliegen ist es daher, die voranschreitende Digitalisierung (Industrie 4.0) und den Wandel in der Mobilität (Transformation) nicht ohne gewerkschaftliches Handeln (Arbeit 4.0) stattfinden zu lassen. Entsprechend muss es unsere Aufgabe sein, künftige Investitionsentscheidungen der Unternehmen im Sinne der Arbeitnehmer positiv zu beeinflussen – um langfristig Arbeitsplätze zu sichern und gleichzeitig neue zu schaffen.



Foto: Koehler Paper

Die Digitalisierung hat auch in der im Bezirk starken Papierindustrie (Foto: autonom fahrendes Fahrzeug) Einzug gehalten.

BEZIRK MANNHEIM



Kontakt:

Hans-Böckler-Straße 1
68161 Mannheim

Telefon: 0621 178289-30

Telefax: 0621 178289-40

E-Mail: bezirk.mannheim@igbce.de

RÜCKBLICK

Der Bezirk konnte in den vergangenen Jahren eine positive Tarifpolitik realisieren, musste allerdings einige betriebliche Fehlentwicklungen hinnehmen. Awetis (ehemals Freudenberg Anlagen- und Werkzeugtechnik), Merck Life Science, FDT Hemsbach sowie Saint Gobain Glass schlossen ihre Standorte. Bei FST, Odenwald Chemie, Henkel und Lanxess mussten Betriebsräte und Vertrauensleute gemeinsam mit uns einen Stellenabbau umsetzen.



Protest mit Maske: Die Saint-Gobain-Belegschaft machte ihrem Unmut Luft.

FRÜH AUF DIGITALISIERUNG VORBEREITET

Der Bezirk trieb in der Vergangenheit aktiv das Thema Digitalisierung und Industrie 4.0 in den Betrieben voran. Im Bezirksvorstand und auf Betriebsversammlungen positionierten sich die Gewerkschafter*innen klar für eine moderne Arbeitswelt. Dieses Bekenntnis und die flankierende Tarifpolitik der vergangenen Jahre stärkte

Foto: Online-Bezirksfrauenkonferenz



Digital zu arbeiten, ist für den Bezirk kein »Neuland«.

die Betriebsräte während der Pandemie. Besonders erwähnt sei der starke und enge Zusammenhalt zwischen den Betriebsräten und im Kontakt mit uns. So konnten wir schnell und ef-

ektiv handeln und uns gegenseitig unterstützen. Corona wirkte sich auch auf die laufenden Vertrauensleutewahlen. Ebenso stellte die Vorbereitung von Personengruppenkonferenzen, Tarifrunden, Betriebsschließungen und Sozialplänen die betrieblichen und außerbetrieblichen Akteur*innen vor besondere Herausforderungen. Die Rechtsberatung nahm zu, viele Mitglieder stellten uns Fragen zur Vereinbarkeit von Homeoffice und Homeschooling und zur Kurzarbeit.

TARIFRUNDEN

Die starke Aktionsbereitschaft während der laufenden Chemie-, Kunststoff- und Papier-Flächen-Tarifrunden sorgt für eine gute Wahrnehmbarkeit. Hierbei arbeiten insbesondere die Gewerkschafter*innen bei Roche, Essity, Catalent und Mauser sehr eng mit uns zusammen.



Zur Papier-Tarifrunde informierten die Essity-Vertrauensleute Tag und Nacht.



Hingucker bei Roche: Die Vertrauensleute trommelten zur Tarifrunde.

Viele Mitglieder unterstützen uns bei Haustarifverträgen. Mit ihrem Engagement konnten wir in vielen Verhandlungen spürbare Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder dauerhaft vereinbaren oder weiter ausbauen.

HAUSTARIFE MODERNISIERT

Zudem setzten wir in vielen Haustarifverträgen, insbesondere am Industriepark Freudenberg, endlich Regelungen zu Demografie und Langzeitkonten durch. Bei Kyocera und CBRE etablierten wir jeweils eine komplett neue Tarifstruktur und stellten damit die Unternehmen stabil auf. Der bei Corden Pharma umgesetzte Haustarifvertrag beeinflusste schon nach kurzer Zeit deren wirtschaftliche Lage positiv. Das Unternehmen stellte infolgedessen deutlich mehr Mitarbeiter*innen ein. Stolz sind wir darauf, dass der hier vereinbarte Mitgliederbonus die zugestanden, finanziellen Einschnitte fast vollständig ausgleicht.

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Trotz vieler Widrigkeiten und Kontaktsperren zu unserer Mitgliederbasis kam es bei der Mitgliederentwicklung nicht zu dem zunächst erwarteten Einbruch. Die Menschen blieben uns treu, viele Funktionär*innen konnten wir sogar hinzugewinnen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Wir sind in den Arbeitsstätten deutlich sichtbar und stets nah bei den Menschen. Dreh- und Angelpunkt hierbei ist die erfolgreiche und gemeinsame Arbeit unserer Betriebsräte

und Vertrauensleute, die im Werk für die Gewerkschaft Flagge zeigen. Neben dieser betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit mit Plakaten, Flugblättern, Aktionen und Betriebsversammlungen setzen wir zunehmend Wert auf die externe Öffentlichkeitsarbeit. Diese ist unabdingbar dafür, die Arbeit unserer Gewerkschaft wahrzunehmen.

SOCIAL MEDIA AKTIV GENUTZT

Infolgedessen baute der Bezirk seine Social-Media-Aktivitäten konsequent aus und nutzt inzwischen Facebook, Instagram und Telegram. Newsletter und Medieninformationen sprechen die breite Öffentlichkeit an und erreichen sie. Dies verstärken wir in den kommenden Jahren – ganz so, wie es das vereinbarte Bezirkskonzept 2030 vorsieht.

JUGEND/FRAUEN/SENIOREN

Unser sehr aktiver und hochmotivierter Bezirksjugendausschuss (BJA) unterstützt und vernetzt unsere vielen Jugendvertretungs-Gremien untereinander. Zudem positioniert sich der BJA deutlich für Demokratie und Menschenwürde. An Veranstaltungen fanden statt: Netzwerktreffen der JAV-Gremien im Bezirk, 1.-Mai-Aktion zur Europawahl, aktive Beteiligung beim Christopher Street Day Mannheim, Kino-Event zur Internationalen



Solidarisches Zusammenstehen während der Pandemie: Essity lud zum Autokino-Event.





Gemeinsam zeigten Frauen und Jugend beim CSD Mannheim Flagge.



Der Gewerkschaftsnachwuchs setzt sich ein für Menschenwürde und Toleranz.

Woche gegen Rassismus, Begrüßung der neuen Auszubildenden sowie weitere Aktivitäten für Jugendvertreter*innen wie Wochenendklausuren und Seminare. Die Aufzählung ist nicht abschließend.

JUGEND: STARKE WERBUNG

Die Früchte aktiver und guter Jugendarbeit machten sich in den vergangenen vier Jahren an den positiven Zahlen bei der Neuanfänger*innenwerbung bemerkbar: Sie schwanken zwischen 53 und in der Spitze 58 Prozent. Damit konnten wir im Durchschnitt jeden zweiten Jugendlichen für die IG BCE gewinnen.

FRAUEN DISKUTIEREN POLITIK

Neben den klassischen Themen und Aktivitäten zum Internationalen Frauentag, dem 1. Mai und dem »Equal Pay Day« diskutieren die Kolleginnen im Frauenforum Rhein-Neckar gesellschafts- und betriebspolitische Themen und gestalten so aktiv die Arbeit unserer Gewerkschaft mit. Unter dem Motto »Um die Zukunft zu gestalten, muss man auch die Vergangenheit betrachten« besichtigte das Frauenforum bei einer Klausur 2019 die Schuhindustrie in Hauenstein. Wir stellten fest, dass es nicht selbstverständlich ist, dass junge Frauen aktiv mit der Gewerkschaft in Berührung kommen wollen. Aus diesem Grund initiierte und leitete Marlis Mergenthal



das innovative und teilweise digitale Projekt »Kolleginnen and Friends«. Dieses richtet sich speziell an junge Frauen zwischen 25 und 35 Jahren. Das Projekt umzusetzen, finanzierte der Landesbezirk. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in unsere zukünftige Arbeit ein.

AKTIVE ORTSGRUPPEN

Die Ortsgruppen mit ihrem jeweiligen regionalen oder betriebsspezifischen Fokus sowie die Personengruppe Senioren sind weitere Markenzeichen unseres aktiven Bezirks. Es bestehen viele Möglichkeiten sich auszutauschen, sich zu bilden und zu gesellschaftlichen oder politischen Themen Stellung zu beziehen. Auf diese Weise erreichen wir eine Vielzahl an Menschen. Dieses Engagement macht uns als erlebbare Gewerkschaft vor Ort stark und entfaltet eine unschätzbare Bindungskraft in der Mitgliedschaft.



Exkursion der Ortsgruppe Ruhrkohle mit französischen Gewerkschaftskolleg*innen.

BILDUNG

Seit Jahren bietet der Bezirk herausragende Programme und Seminare an, die wir gemäß dem 2019 entwickelten Bezirkskonzept weiter ausbauen. Traditionell großen Wert legen wir dabei auf gut qualifizierte Betriebsräte. Das über die Bezirksgrenzen hinaus bekannte und exportierte modulare Qualifizierungsprogramm »Talente« unter der Leitung und Koordination von Uli Bormuth fand in dieser

Legislaturperiode bereits zum vierten Mal einen erfolgreichen Abschluss. Leider entschloss sich Uli Bormuth dazu, sich aus der aktiven Bildungsarbeit schrittweise zurückzuziehen.

TALENTE 2.0 STARTET



Fit für mehr Verantwortung: die Betriebsräte nach Abschluss des »Talente«-Programmes.

Daher und weil dieses Erfolgsmodell weiterbestehen muss, entwickelte der Bezirk zusammen mit dem Referenten-Arbeitskreis das Talente-Programm 2.0. Es startet 2021 mit neuen Akteuren. Zusätzlich initiierte der Bezirk ein exklusives Coaching-Programm, welches sich gezielt an Führungskräfte in der betrieblichen Mitbestimmung richtet. Aufgrund der Pandemie konnten und können geplante und vorbereitete Vertrauensleute-Grundseminare nicht in der modularen Form stattfinden. Gleichwohl nutzten viele Mitglieder die von uns kurzfristig ins Leben gerufenen Webseminare.

BILDUNG FÜR ALLE

Der Bezirk wird, wie im Bezirkskonzept beschrieben, ein durchgängiges Bildungsangebot schaffen. Es soll vom »einfachen« Mitglied über den Vertrauensmann/die Vertrauensfrau bis hin zum Betriebsratsvorsitzenden zielgerichtet unterstützen. Parallel dazu machen wir die Gremien durch Qualifizierungsangebote und Klausuren fit für die Zukunft.

BEZIRKSTEAM UND -VORSTAND

Die Gewerkschaftssekretär*innen-Stellen wurden neu besetzt. Die gute Geschlossenheit der ehrenamtlichen Strukturen und die Stabilität einzelner Personen fingen diese vielen Wechsel auf. Dabei sorgten insbesondere die langjährig Beschäftigten im Bezirksbüro (Andrea Otto, Heike Gulde und Ulrike Hofmann unter der Führung von Detlef Stutter) für Stabilität.

GENERATIONENWECHSEL VOLLZOGEN

Rund 20 Jahre agierte Detlef Stutter an der Spitze des Bezirks. Er bereitete Steffen Seuthe, der im April 2018 nach Mannheim wechselte, auf die Steuerradübergabe vor. Dies geschah in Form eines fließenden Übergangs inklusive Wissenstransfer – gemeinsam mit Marlis Mergethal, den Teamassistentinnen und dem ehrenamtlichen Bezirksvorstand. Seit 5. April 2019 leitet Steffen Seuthe den Bezirk. Mit den neuen Gewerkschaftssekretären Max Nothaft und Patrick Schütze sowie der Teamassistentin Bettina Haas startete das nun endgültig neu aufgestellte Team in das Jahr 2021.

AUSBLICK

Das vom Bezirksvorstand erarbeitete und beschlossene Bezirkskonzept 2030 bietet die



Foto: Fotostudio Schwetesch

Detlef Stutter (3. v. l.) übergab das Steuerrad an Steffen Seuthe (2. v. l.).

notwendigen Leitplanken, um die Widrigkeiten als Herausforderungen zu erkennen und gemeinsam mit einem stabilen Team an engagierten Spitzenfunktionären und Hauptamtlichen wieder zu wachsen. Besonders wichtig ist uns hierbei allerdings, dass es zu keinem einfachen »Mehr« kommt – sondern zu einem »Breiter«. Wir wünschen uns breitere Strukturen durch mehr Beteiligungsformen, mehr Vertrauensleute und mehr Aktive. So soll sich zugleich die Sichtbarkeit der IG BCE weiter erhöhen.



Erfolgreiche Klausur: Der Bezirksvorstand beschloss sein Zukunftskonzept.

BEZIRK STUTTGART



Kontakt:

Poststraße 8

70806 Kornwestheim

Telefon: 07154 8312-0

Telefax: 07154 8312-90

E-Mail: bezirk.stuttgart@igbce.de



Aushang bei Mann & Schröder

RÜCKBLICK

Die vergangenen vier Jahre brachten die gesamte Bandbreite gewerkschaftlichen Handelns mit sich: Betriebs-schließungen, Neugründungen von Betriebsräten, Tarifgestaltungen, Lobbyarbeit, Mitgliederorientierung.

Natürlich begleiteten wir die Beschäftigten beim Personalabbau oder bei Werkschließungen, wo wir sie nicht verhindern konnten.

KEINE WORST-CASE-SZENARIEN

Gleichwohl gelang es in enger Zusammenarbeit mit dem Landesbezirk, dunkelste »Worst-Case-Szenarien« abzuwenden. Die Integration der neuen Bezirksvorstandsmitglieder gelang. Das Gremium unterstützt weiterhin im operativen Geschäft die Bezirksmannschaft: angefangen bei Werbeaktivitäten über Hilfestellungen für Betriebsratskollegen bis hin zur Teilnahme als Redner*in bei Betriebsversammlungen.

Eine große Herausforderung kam mit Ausbruch der Pandemie im März 2020 auf den Bezirk zu. Mitglieder stellten viele Fragen, Betriebsräte baten um Unterstützung bei Re-

gelungen. Zugleich galt es, die eigene Handlungsfähigkeit sicherzustellen. Das gute Zusammenwirken aller Ebenen der Organisation gewährleistete, schnell die richtigen Signale in die Betriebe senden zu können. Digitale Kommunikation, rasches Bereitstellen von Informationen und rechtlichen Regelungen – das alles funktionierte, für viele überraschend, schnell und gut.

VERTRAUENSLEUTEKÖRPER VERDOPPELT

Ein Gradmesser für die gute Arbeit in Krisenzeiten war die gute Mitgliederentwicklung im Jahr 2020. Darüber hinaus gelang es trotz schwieriger Rahmenbedingungen, bei den Organwahlen die Zahl der Vertrauensleutekörper zu verdoppeln.

TARIFRUNDEN

Flächentarifrunden begleiten, Haus- und Firmentarife gestalten: Das ist für das Team Tagesgeschäft, übrigens fast durchweg inklusive breiter Öffentlichkeitsarbeit und Medienpräsenz. Wir sind stolz darauf, dass ein Mitgliederbonus in fast allen Haustarifen bereits verankert ist. Elementar für diese Abschlüsse ist hierbei, dass uns Vertrauensleute und Ortsgruppen unterstützen: Sie mobilisieren, organisieren und zeigen Flagge.

TARIFBINDUNGEN ETABLIERT

Zu den Erfolgen der Tarifarbeit zählten insbesondere die erstmaligen Abschlüsse von Tarifverträgen, wo es sie bisher noch nicht gab. Natürlich ist die Mitgliedergewinnung hierfür Voraussetzung. Klar ist, dass vor Aufnahme von Verhandlungen mindestens die Hälfte der Belegschaft Teil der IG BCE sein muss.

Leider versuchten manche Arbeitgeber, sich mit einem Verbandsaustritt von tariflichen Regelungen zu befreien. Hier gaben die Gewerkschafter*innen ihre Antworten vor dem jeweiligen Werktor und am Verhandlungstisch. Fest steht: Arbeitsbedingungen mit und durch Tarif sind alternativlos.



Bezirksvorstandsklausur 2017: Das Führungsgremium des Bezirks fördert aktiv andere Betriebsräte.



Klare Botschaft auch bei Flächentarifen: Gewerkschafter*innen setzen ein Zeichen vor der Feinkeramik-Runde (hier: bei Ceramtec).



Solche Kundgebungen (hier: vor dem Werktor bei Schuller) brachten Bewegung in festgefahrene Haustarifverhandlungen.

holmanagement: Es gelang, durchschnittlich mehr als zehn Prozent der beabsichtigten Austritte abzuwenden.



Vor Ort klärt der Bezirk über die vielen Vorteile einer Mitgliedschaft auf.

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Zwar erreichten wir unsere Ziele nicht ganz. Gleichwohl blieb die Zugangsquote gut. Leider führten Personalabbau und Schließungen von Unternehmen zu Mitgliederrückgängen. Zuletzt, gerade in Pandemiezeiten, zeigte sich die Mitgliederentwicklung stabil und einige Monate positiv. Wir konnten das Jahr 2020 sogar mit einem leichten Plus abschließen. Dabei führten in vielen Fällen kreative Werbekampagnen und die thematische Nutzung von Betriebssituationen zu neuen Mitgliedern. Starke Erfolge zeigten sich beim Rück-

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die eingeschlagene Richtung, die Öffentlichkeitsarbeit zu verbreitern und zeitgemäß aufzustellen, verfolgten wir konsequent weiter. Facebook, Instagram, Newsletter und Betriebszeitungen sind einige Beispiele, aber ebenso die klassische Medienarbeit. Der in Kooperation mit dem Landesbezirk umgesetzte und etablierte Neujahrsempfang findet sich regelmäßig mitsamt den politischen Inhalten in den regionalen Medien wieder. Der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit gehört nach wie vor der Schwerpunkt. Kreative



Foto: Klaus Landry

Der Neujahrsempfang ist inzwischen in vielen Terminkalendern gesetzt.

Ideen bestimmten, oft auch mit Witz, das Auftreten und führten zu gut besuchten Events. Sommertouren mit Eis und Cocktailangeboten, Oster- und Weihnachtsaktionen zogen Interessierte an. Ebenfalls gut an kam unsere imagefördernde Schulanfängeraktion.

JUGEND/FRAUEN/SENIOREN

Einen stabilen Bezirksjugendausschuss (BJA) zu gründen und unsere JAV-Basis zu verbreitern – diese beiden Ziele unserer Arbeit haben wir erreicht. Der BJA traf sich regelmäßig, plante Aktionen und qualifizierte sich.



Erst im Bundestag, dann im Willy-Brandt-Haus: die Jugend im politischen Berlin.

JUGEND DISKUTIERT POLITIK

Ob öffentlichkeitswirksame Aktionen mitten auf der Stuttgarter Königsstraße oder Diskussionsrunden mit der politischen Führung unseres Landes – der BJA war präsent. Eng an uns gebundene Jugendvertretungen ermöglichen es uns, in den Betrieben unsere Themen zu platzieren und stabil Neuanfänger*innen zu überzeugen. Bemerkenswert war die Zusammenarbeit in Zeiten der Pandemie. Hier kreierte die Jugend neue Konzepte zur Ansprache. Zusammenfassend konnten wir die Kommunikationskanäle der Zielgruppe Jugend weiter anpassen.

Unsere engagierten Frauen prägen die bezirkliche Arbeit nachhaltig. Ob im Bezirksvorstand, im Frauenausschuss, an den betrieblichen Schaltstellen von Vertrauenskörpern oder Ortsgruppen: Überall verzeichnen wir mehr Engagement.

FRAUEN ÜBERNEHMEN FÜHRUNG

Kampagnen zur Betriebsratswahl halfen, die Anzahl der Betriebsrätinnen zu entwickeln. Wir freuen uns sehr darüber, dass zahlreiche Gremien ihre Führung in Frauenhand legten. Diesen Weg wollen wir weiter unterstützen. Die Arbeit des Frauenausschusses ist eine feste bezirkliche Institution. Ob es die Kampagnenentwicklung ist, ein Persönlichkeitscoaching oder das Organisieren von betrieblichen Aktionen – all dies geschieht in großem gemeinschaftlichen Zusammenhang. Ein weiteres Highlight ist die Verleihung der »Clara« in einem festlichen Rahmen. Mit dieser Auszeichnung ehren wir Frauen, die für die Rechte von Arbeitnehmer*innen, oft mit heftigem Gegenwind, eintreten. Natürlich geben viele Betriebe dem Weltfrauentag am 8. März einen auffälligen IG-BCE-»Zuschnitt«.

Eine Angebotspalette speziell für Senior*innen zu entwickeln – das übernehmen hauptsächlich unsere Ortsgruppen: Neben Traditionspflege sind Angebote zur Teilhabe an politischen Diskussionsprozessen vorhanden.



Foto: Rochus Bindner

Am Weltfrauentag (8. März) erhielten die Arbeitnehmerinnen bei Parker ein Präsent.

SENIOR*INNEN WIRKEN IM BEZIRK MIT

Sehr erfreulich ist, dass Senior*innen uns bei betrieblichen Aktionen unterstützen, zum 1. Mai und bei anderen Anlässen. Aktive und Ehemalige sind im Austausch oft ein gutes Tandem. Beim Treffen der Ortsgruppen-Vorstände besprechen und planen diese immer übergreifende Angebote. Besonders ans Herz gewachsen sind uns die Kolleg*innen aus der Gewerkschaft Leder. Oft hochbetagt, aber tief im Herzen immer Gewerkschafter*in. Sie laden wir regelmäßig zu unserem traditionellen Hoffest ein (Foto).

BILDUNG

Die Bandbreite reicht von bewährten Standards bis hin zu auf die lokalen Besonderheiten zugeschnittene Angebote. Den Betriebsräte-Stammtisch weiteten wir aus. Hier profitieren Teilnehmer*innen von einem regionalen und kompakten Update aktueller Themen. Keine langen Fahrtwege, keine langen Abwesenheiten – diesen Wunsch der Teilnehmer*innen haben wir erfüllt. Ein besonderes Highlight war unser »Talente«-Programm.



Sie prägen den Bezirk Stuttgart bis heute: Ehemalige Beschäftigte der Schuhindustrie beim traditionellen Hoffest.

BETRIEBSRÄTE WERDEN »TALENTE«

Über ein Jahr qualifizierten sich ausgesuchte Kolleg*innen vielseitig. Ob Konfliktbewältigung, Leitung von Gremien oder den historischen Blick auf unsere Organisation und die Mitbestimmung – diese Form der Weiterbildung ist breit aufgestellt. Mit der Pandemie war die Bildung nur noch online möglich. Das gelang in enger Zusammenarbeit aller intern Verantwortlichen sehr schnell und zufriedenstellend für unsere betrieblichen Teilnehmer*innen. Für die bevorstehende Wahlperiode möchten wir ein neues Bildungsformat für unsere Funktionär*innen in den Betrieben entwickeln und einsetzen.



Grund zum Jubel: Absolvent*innen des »Talente«-Programms.

BEZIRKSTEAM UND -VORSTAND

Einige Veränderungen im Bezirk brachten neue Gesichter im Team. Unsere langjährige Kollegin Gerda Fischer genießt nun ihren Ruhestand. Florian Hüfner zog es in seine Heimat, er verstärkt jetzt das Leipziger Team. Auf ihn folgte Markus Deissler, er hat sich gut ins Team integriert.

BLICK ÜBER DEN TELLERRAND HINAUS

Die Zusammenarbeit im Bezirksvorstand war wie gewohnt gut. Wir sind stolz auf unser engagiertes Führungsgremium, das die Arbeit der IG BCE über die bezirklichen Grenzen hinaus mitgestaltet. Neben der guten Tradition, Sitzungen in unseren Betrieben abzuhalten, treffen wir uns zudem mit und in anderen Bezirken.

AUSBLICK

Die Pandemie wird ihre Spuren hinterlassen – ob es um Themen der Stabilisierung geht oder um eine mit Schwung veränderte, digitale Arbeitswelt. Hier bedarf es Orientierungen, Regelungen und Innovationen, die unserem Anspruch der guten Arbeit gerecht werden. Wie genau die Zukunft für uns Gewerkschaften aussieht, bleibt mit einer gewissen Unsicherheit versehen. Fest steht jedoch: Der Bezirk Stuttgart und die IG BCE – sie werden immer an der Seite der Kolleg*innen stehen und ihre Gestaltungskraft bewahren. Die von der Hauptverwaltung entwickelten, denkbaren Zukunftsszenarien haben wir vor Augen – und werden die Antworten darauf formulieren.



Der Bezirksvorstand informierte sich vor Ort in Leipzig zum Thema Energieversorgung und Perspektiven für die Braunkohle-Region.

WWW.IGBCE.DE

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

