



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

April | Mai 2023

Mit aller Macht

Die junge Generation kann sich den Arbeitgeber aussuchen. Das ändert das Spiel komplett.

Zoe Dickhaut,
JAV bei BASF

#KAUTSCHUK23

ABSCHLUSS!

NACH ZÄHEN VERHANDLUNGEN FÜR DICH ERKÄMPFT:

- » 8,1 % auf das Durchschnittsentgelt
- » Inflationsausgleichsprämie
- » IGBCE-Mitgliederbonus in Höhe von 200 Euro
- » Jährliche Einmalzahlung im April; die Zahlung kann auch in Freizeit gewährt werden**
- » Urlaubsgelderhöhung auf 40 Euro je Urlaubstag*
- » Steigerung des Demografiebeitrags für 2023 auf 390 Euro, ab 2024 auf 420 Euro



Inflationsausgleichsprämie
750 Euro netto
250 Euro netto (Azubi)



Inflationsausgleichsprämie
750 Euro netto
250 Euro netto (Azubi)



Erhöhung der Vergütung um
60 Euro
30 Euro (Azubi)



Inflationsausgleichsprämie
750 Euro netto
250 Euro netto (Azubi)



Erhöhung der Vergütung um
80 Euro
40 Euro (Azubi)



Mitgliederbonus
200 Euro



Inflationsausgleichsprämie
750 Euro netto
250 Euro netto (Azubi)



Erhöhung der Vergütung um
110 Euro
55 Euro (Azubi)

* Ergebnis aus der Tarifrunde 2020 | ** Ergebnis aus der Tarifrunde 2021



Gute Tarifverträge nur mit uns!
mitgliedwerden.igbce.de



Herzlich willkommen im neuen Magazin!

Hier ist es nun – dein neues Mitglieder magazin. Es ist das Ergebnis eines monatelangen Relaunchprozesses, in den auch die Anregungen und Wünsche aus unserer Mitgliederumfrage zur Mediennutzung eingeflossen sind. Im IGBCE-Magazin *Profil* steckt viel Neues, selbst das Bewährte haben wir aufgefrischt. Das Heft trägt diesen neuen Namen, weil es das besondere Profil unserer Gewerkschaft, ihrer Mitglieder, Berufe und Branchen transportiert.

Mit dem Magazin ändert sich aber noch viel mehr. Rund um *Profil* haben wir eine ganze Medienfamilie gegründet, die dir künftig digital, im Video oder zum Nachhören ein Rundumangebot exklu-

siver Inhalte bietet (mehr dazu auf den Seiten 50/51). Trotz der neuen digitalen Vielfalt: Die große Mehrheit unserer Mitglieder möchte auf das gedruckte Magazin nicht verzichten – und deshalb lassen wir es künftig alle zwei Monate hochleben: mit hochwertigem Papier aus einem tarifgebundenen Betrieb und vielen News und Storys zum Durchblättern und Lesen. Wir freuen uns, wenn du dir die Zeit dafür nimmst, und sind schon sehr gespannt auf deine Meinung. Schreib sie mir gern direkt. ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Hamburger Wetter

Plötzlich war Weltuntergang: Beim Drehen für „Mein Arbeitsplatz“ bei Aurubis hagelte es in Hamburg von der einen auf die nächste Sekunde so heftig, dass die Drohne unseres Videoredakteurs **Daniel Krist** drohte abzustürzen. Ist sie aber glücklicherweise nicht.



Kindertraum

Bei der Werkfeuerwehr Chemiepark Marl ist unser Filmer **Marius Maasewerd** wieder zum kleinen Kind geworden. Blaulicht, Sirenen und große, rote Feuerwehrautos: Spielen und Arbeiten waren einander lange nicht mehr so nah.



Zweckentfremdet

Porzellan begegnet einem in Selb auf Schritt und Tritt. Es ist so allgegenwärtig, dass man es manchmal fast übersieht. Zum Beispiel in der Auslage eines Optikerfachgeschäfts, in dem Brillen auf Tellern und Tassen liegen.



Inhalt

April | Mai 2023



12

ARBEIT & GESELLSCHAFT

Der neue Machtfaktor

Der Arbeitsmarkt hat sich radikal gewandelt. Immer öfter können sich junge Beschäftigte den Arbeitgeber aussuchen – und nicht umgekehrt. Die neue Generation nutzt ihre Macht, um auf die Einhaltung klassisch gewerkschaftlicher Positionen zu bestehen.

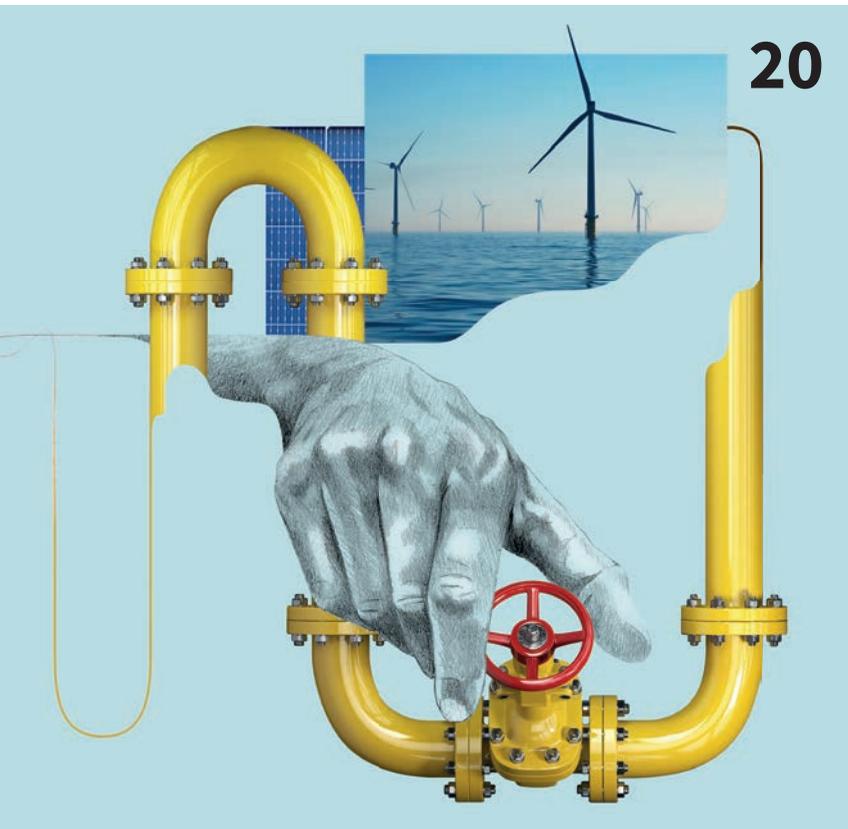
12

News Politik & Soziales 18

Kompass Die Gasmangellage ist vorerst abgewendet, doch viele weit größere Aufgaben der Energiewende liegen noch vor uns. Wo es jetzt vorangehen muss, diskutieren Michael Vassiliadis und Klaus Müller, Chef der Bundesnetzagentur. 20

Für faire Preise Tausende Beschäftigte demonstrierten bei einem bundesweiten Aktionstag für einen bezahlbaren Industriestrompreis. 24

News Branchen & Betriebe 26



20



MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Im Blaulichtmilieu Die Werkfeuerwehr im Chemiepark Marl gehört zu den größten ihrer Art in Deutschland. Die Fachleute aus dem Ruhrgebiet zeigen, worauf es im Einsatz ankommt: Kompetenz und Teamgeist. **28**

Das weiße Gold Das Porzellanikon in Selb macht an historischen Maschinen erlebbar, wie schon vor 200 Jahren Porzellan hergestellt wurde. Eine Reise in eine Region, in der sogar die Gassen mit Feinkeramik gepflastert sind. **32**

Nicht von Pappe Die Papierindustrie steckt in einem gewaltigen Transformationsprozess. Was bedeutet das für ihre Beschäftigten? Ein Besuch bei UPM Nordland – dem Hersteller des *Profil*-Papiers. **36**

PRAXIS & WISSEN

Die unterschätzte Wahl Warum die Sozialwahl wichtig ist, was die IGBCE damit zu tun hat. **40**

Angezählt Am Arbeitsplatz gelten klare Verhaltensregeln. Wer dagegen verstößt, riskiert eine Abmahnung. Eine Warnung! **42**

Luft nach oben BioNTech hat sich in der Corona-Krise zum deutschen Vorzeigekonzern gemausert. Als Arbeitgeber hinkt man den Branchenstandards oft noch hinterher. **44**

Reiche Ernte Grüne Inseln statt grauen Betons: In der Stadt soll es blühen und sprießen. Dafür wird gegraben, gesät, gejätet und geerntet – beim Urban Gardening. **48**

Unser Magazin ganz neu Alle Vorteile der Marke *Profil* auf einen Blick. **50**



WEITERE INHALTE

Mein Arbeitsplatz	06
Meine IGBCE	08
Dialog Impressum	10
Unterhaltung	56
Feierabend	58

VOR ORT

Auf diesen Seiten berichten die Landesbezirke über regionale Themen, Aktionen und Veranstaltungen, Personen und Projekte. **52**





Mehr zu Birols
Arbeitsplatz im Video:
[igbce-profil.de/
23206](https://igbce-profil.de/23206)



Birol Senol

Der die Ernte einfährt

Mit den Ausmaßen eines Weizenfelds kann der Arbeitsplatz von Birol Senol (57) allemal mithalten. Und tatsächlich wird hier, in der Elektrolyse des Kupferproduzenten Aurubis, „geerntet“. In 1.080 Elektrolytbädern entsteht das wertvolle Halbedelmetall, das seit über 150 Jahren Inbegriff des Aurubis-Geschäfts ist. Birol hat 37 davon miterlebt. Regelmäßig kontrolliert der Maschinenführer an der Kathodenmaschine die Zirkulation in den Bädern. Dabei macht er Tag für Tag ordentlich Meter. ■

Foto: Lucas Wahl





Tarifrunde Kautschuk

Unterm Schutzschirm

Käppi und Leibchen gehören zu einer ordentlichen Tarifraktion dazu. Erst recht, wenn sie im Winter stattfindet. Diese Kautschukbeschäftigten bekamen bei der IGBCE-Demo in Hamburg auch noch Schutz von oben – von der Bundesstraße 75. Geholfen hat's allemal: Am Ende konnte die Tarifkommission für sie und Zehntausende andere einen stabilen Schutzschirm gegen die Inflation aufspannen. Mehr dazu auf **Seite 26**. ■



Dialog

Zahl des Monats

Falscher Eindruck

Die von Ihnen in der Februarausgabe der Kompakt 2023 genannte „Zahl des Monats“ erfordert eine Kommentierung. Bei genauerer Betrachtung erweist sich diese Zahl als Chimäre. 2022 waren 34,44 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nahezu 25 Prozent der Arbeitnehmer waren nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt. [...] Deutlich werden sollte, dass eine Zahl des Monats, wie von Ihnen im Kompakt-Magazin genannt, für sich allein keinen Aussagewert besitzt. Im Gegenteil wird ein völlig falscher Eindruck hinsichtlich der Entwicklung des Arbeitsmarktes vermittelt.

Zugenommen haben Tariffucht, Lohnungleichheit, prekäre Beschäftigung, der Niedriglohnsektor wurde massiv ausgeweitet. Das angebliche deutsche Jobwunder bedeutet für viele Arbeitnehmer in der Realität prekäre und eine nicht existenzsichernde Beschäftigung. Das ist die schöne neue Arbeitswelt in Deutschland.

 Thomas Engelhardt

IGBCE im Netz

Schreib uns oder kommentiere unsere Beiträge in den sozialen Medien. Wir freuen uns über Lob, Kritik und Anregungen.

 profil@igbce.de

 @igbce_hannover

 IGBCE Hannover

 igbceTV

 industriegewerkschaft-igbce

Leserbriefe und Kommentare auf unseren Onlinekanälen stellen die Meinung des*der Einsender*in dar. Anonyme Beiträge werden nicht berücksichtigt. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

Tarifabschluss Kautschuk

Super Bonus

Leider wissen die meisten (selbst langjährige Mitglieder) gar nicht, was die IGBCE für Leistungen erbringt und was für Leistungen man als Mitglied in Anspruch nehmen kann. Mitgliederbonus finde ich super!

Ich selbst arbeite in der Glasherstellung und unser Tarifabschluss war meiner Meinung nach wegweisend!

 Marion Bolte

Tarifabschluss Kautschuk

Nutznießerei

Der Mitgliederbonus ist das wichtigste dabei. Das sollte in jedem Tarifvertrag, in jeder Tarifverhandlung gefordert werden. Damit endlich diese Nutznießerei für die anderen aufhört. [...] Meiner Meinung nach dürften Arbeitnehmer die nicht in der Gewerkschaft sind, überhaupt nichts bekommen, was die IGBCE aushandelt.

 Daniel König

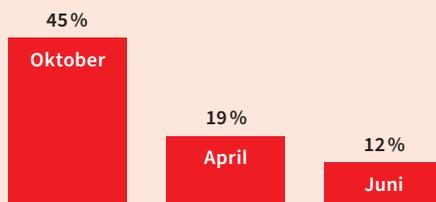
App-Umfrage des Monats

Energiepreisbremsen, Tarifabschlüsse, Inflationsgeld: Viel hat sich getan in diesem Winter. Gleichzeitig bleibt die Inflation hoch, die Wirtschaft bewegt sich seitwärts, und unsere energieintensiven Branchen kämpfen mit Wettbewerbsnachteilen. Wie nimmst du die Lage wahr? Mach mit bei unserer Umfrage des Monats und sichere dir die Chance auf ein iPad. Nur in der „Meine IGBCE“-App.



Titel des Jahres 2022

Eindeutiger Sieger



Sehr gespannt waren wir in der Redaktion, welches Kompakt-Cover in diesem ungewöhnlichen Jahr das Rennen um den Titel des Jahres gewinnt. Nun ist es entschieden: Die Leser*innen haben aus den zehn Titelblättern des Jahres 2022 das beste gewählt. Wir bedanken uns ganz herzlich bei allen 1.220 Teilnehmenden.

Deutlicher Sieger ist der Oktobertitel mit 45 Prozent oder 552 der abgegebenen Stimmen. Die Schwerpunktausgabe „Gemeinsam aus der Krise“ zu den Themen Inflation, explodierende Energiepreise, Entlastungen und Rezessionsängste war für viele der wichtigste Titel des Jahres.

Der Apriltitel „Solidarisch zusammenstehen“ erhielt 19 Prozent (228 Stimmen) und sicherte sich den zweiten Platz. Die Titelseite im Juni zum Thema „CO₂ als Rohstoff“ erhielt 12 Prozent (147 Stimmen) und erreichte damit Platz drei. Nachfolgend einige Stimmen zur Titelwahl:

„Der Oktober ist mein Favorit.“

Da Gemeinsamkeit in allen Lebenslagen eine Stärke ist. Sei es in der Familie, im Verein, auf der Arbeit sowie in der Gesellschaft.“

Alexander Marx, per E-Mail

„Bei den Titelthemen aus 2022 finde ich den Monat April am besten. [...] Das zeigt viel aus den letzten zwei Jahren, aber auch viel, was wir noch vor uns haben.“

Jennifer Merten, per E-Mail

„Mein Lieblingstitel ist Juni 2022. Ich habe euch ein Bild gemalt, hoffe, euch gefällt es.“

Jessica Kottler, per E-Mail



„Mein Titel des Jahres ist der Monat April. Der Krieg in der Ukraine belastet die gesamte Welt. Hoffen wir, dass die Politiker einen Weg finden, um den Krieg zu beenden.“

Fritz Dasler, per E-Mail

Weitere Stimmen gibt es in der digitalen Ausgabe.

Die Gewinner*innen der drei iPads sind:

Markus Kuny aus Rheinfelden, Thomas Scheibe aus Idstein und Annette Ulrich aus Münster.

Impressum

Profil – das Mitgliedermagazin der IG BCE

Herausgeber

Michael Vassiliadis

Chefredakteur (V.i.S.d.P.)

Lars Ruzic

Chefinnen vom Dienst

Katja Pflüger,
Inken Hägermann (stv.)

Redaktionelle Mitarbeit

Petra Adolph, Karin Aigner, Nadine Bloemers, Ömer Kirli, Michael Kniess, Leo Költzer, Daniel Krist, Jonas Lang, Wolfgang Lenders, Boris Loew, Michaela Ludwig, Isabel Niesmann, Julia Osterwald, Dennis Priegnitz, Axel-Stefan Sonntag, Patrick Witzl, Aman Yoseph

Redaktionsassistenten

Simone Wöckener, Tanja Rössner

Redaktionsanschrift

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-306/-354
E-Mail: profil@igbce.de
igbce.de

Der Kontakt ist ausschließlich für Fragen und Hinweise an die Redaktion zu verwenden. Bei Fragen zur Mitgliedschaft, wende dich bitte an deinen Bezirk.

Partner für Konzeption, Design und Content-Produktion

publish! Medienkonzepte GmbH
Bad Salzbrunner Straße 2
30539 Hannover

Gesamtherstellung und -vertrieb

Westend Druckereibetriebe GmbH
Westendstraße 1, 45143 Essen

Zusendungen

Für unverlangte Einsendungen wird keine Gewähr übernommen.

Redaktionsschluss

dieser Ausgabe
24. März 2023

Druckauflage: 563.379 (III/2022)
Gedruckt auf chlorfreiem Papier.



Bei der Produktion werden sowohl Materialien aus FSC-zertifizierten Wäldern und/oder Recyclingmaterial als auch Material aus kontrollierten Quellen verwendet.

Erscheinungsweise

Profil erscheint sechsmal im Jahr mit acht Regionalausgaben für Bayern, Baden-Württemberg, Hessen-Thüringen, Nord, Nordost, Nordrhein, Rheinland-Pfalz/Saarland und Westfalen.

Der neue Machtfaktor





Text Christian Parth – **Fotos** Marius Maasewerd

Der Arbeitsmarkt hat sich radikal gewandelt. Immer öfter können sich junge Beschäftigte den Arbeitgeber aussuchen – und nicht umgekehrt. Die neue Generation nutzt ihre Macht, um auf die Einhaltung klassisch gewerkschaftlicher Positionen zu bestehen. Zum Beispiel, dass Arbeit Sinn stiften muss – und dass Feierabend auch wirklich Feierabend bedeutet.

Zoe Dickhaut wusste früh, was sie beruflich aus ihrem Leben machen will. Mit 13 Jahren absolvierte die Heidelbergerin ein Schülerpraktikum in einem Labor bei BASF in Ludwigshafen. Nach dem Abi begann sie dort ihre Ausbildung zur Chemielaborantin. Inzwischen ist sie beim Konzern fest angestellt, engagiert sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und in der IG BCE, bei den Jusos und der sozialistischen Jugend.

Ebenfalls sehr früh wusste Dickhaut aber auch, was sie in ihrem Beruf keinesfalls will: ständig verfügbar sein. Als kurz vor Ausbildungsende unterschiedliche Labore im Unternehmen darum warben, sie zu übernehmen, klingelte eines Abends gegen 20 Uhr ihr Mobiltelefon. Sie war im Feierabend, hat den Anruf daher nicht entgegengenommen. Eine Mitarbeiterin von

einem der Labore, die Dickhaut gern beschäftigt hätten, sprach auf die Mailbox. „Für mich war klar, dass ich dort nicht arbeiten will“, sagt die 23-Jährige. „Wer um diese Uhrzeit anruft, macht das vielleicht auch öfter. Das kam für mich nicht infrage.“

So viele offene Stellen wie nie Ihre Reaktion habe intern für Debatten gesorgt. Sollte eine Auszubildende nicht froh sein, dass sich der Arbeitgeber um sie bemüht? Dickhaut aber geht es um mehr – um das Hinterfragen einer Praxis, die viele Arbeitgeber als selbstverständlich ansehen. „Wir müssen eine klare Linie ziehen und diese auch durchsetzen. So wie früher darf es nicht mehr laufen.“

Die Arbeitswelt ändert sich fundamental. Immer öfter sind es die Beschäftigten, die sich den Arbeitgeber aussuchen können –

und nicht umgekehrt. Aktuell sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt so viele offene Stellen zu vergeben wie noch nie zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik. Zuletzt habe es fast zwei Millionen nicht besetzte Arbeitsplätze gegeben, berichtete unlängst das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Die neue Generation ist in einer komfortableren Situation als ihre Mütter und Väter – und hat andere Vorstellungen von Beruf, Freizeit und Familie. Viele haben als Kinder bei den Eltern beobachtet, dass Arbeit das Leben dominiert. Starke Bindung an ein Unternehmen, Überstunden, Sonderschichten: Dieses Lebensmodell früherer Generationen kritisieren wollen sie nicht, betonen junge Leute, denn es komme nun mal aus einer anderen Zeit. Aber man solle eben auch Verständnis dafür aufbringen, dass sie es nun anders machen wollen und auch können.

Die neuen Arbeitskräfte verlangen mehr Mitsprache und Flexibilität bei den Arbeitszeiten, größere Spielräume bei der Ausgestaltung der Work-Life-Balance und bessere Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Streben nach Geld und Karriere steht nicht im Vordergrund, sondern das Bedürfnis, Sinnstiftendes zu tun. Auch eine bedingungslose Loyalität zu einem Arbeitgeber gibt es nicht mehr, stattdessen den Trend, beim sogenannten Jobhopping immer wieder neue Herausforderungen zu suchen.

Sinnbildlich dafür sind Begriffe wie New Work oder Quiet Quitting. Letzteres schwappte aus den USA nach Europa, verbreitete sich in sozialen Netzwerken. Es meint das geräuschlose und pünktliche Verlassen des Arbeitsplatzes nach der vertraglichen Arbeitszeit. Kein Entgegennehmen von beruflichen Anrufen mehr. Keine Reaktion auf Nachrichten in den Job-WhatsApp-



„
Die Sicherheit unter dem Tarifschild, klar geregelte Arbeitszeiten sind vielen mehr wert als ein höherer Lohn.

Eveline Wengler,
einst Betriebsrätin bei der Bayer AG
und Experte für den AT-Bereich

Gruppen. Das Zukunftsinstitut in Frankfurt am Main, das Veränderungen der Arbeitswelt aufspürt, schreibt von einer Zeit des Übergangs. Die kapitalistisch geprägten Vorstellungen von Karriere und Erfolg treten demnach in den Hintergrund. Stattdessen geht es um Sinnhaftigkeit, Gestaltungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. „Die rationale Leistungsgesellschaft mit Überstunden, Konkurrenzkampf und Präsenzzeiten hat sich als nicht zukunftsfähig erwiesen“, so die Forschenden.

Keinen Bock auf Selbstaubeutung

Diese Erkenntnis hat offensichtlich noch nicht jede*n erreicht. Den Arbeitgebern fällt als Mittel gegen den Fachkräftemangel anscheinend nur längeres Arbeiten ein – sowohl mit Blick auf die Wochenarbeitszeit als auch mit Blick auf die Lebensarbeitszeit. „Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit“, fordert der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter. „Dabei hat er offenbar etwas missverstanden: Die neue Generation von Beschäftigten hat sehr wohl Bock auf Arbeit, sie hat nur keinen Bock auf (Selbst-)Aubeutung“, sagt Philipp Hering, Leiter der Abteilung Junge Generation/Ausbildung bei der IG BCE.

Zoe Dickhaut berichtet von einer Podiumsdiskussion, bei der eine Personalchefin erzählte, wie sie sich als Sekretärin in die Geschäftsleitung hocharbeitete: mit Disziplin und Überstunden. Genau das wollten die Jüngeren nicht mehr: „Beschäftigte sollten nicht mehr befördert werden, nur weil sie eine größere Bereitschaft als andere haben, sich selbst aubeuten. Sondern allein auf Grundlage ihrer Qualifikation. Nur so schaffen wir beim Auswahlprozess Gerechtigkeit.“

Die Zeiten für einen tiefgreifenden Wandel sind günstig. Der Fachkräftemangel zwingt Arbeitgeber, sich für die viel zu wenigen Bewerber*innen so hübsch wie möglich zu machen. Selbst Schwergewichte wie Bayer und BASF haben Probleme, Ausbildungsstellen zu besetzen. In den Personalabteilungen tobt der „War for Talents“. Führungskräfte sind immer schwieriger zu finden, weil mehr Stress dem Ziel nach Lebenszufriedenheit entgegensteht.

Selbst die Aussicht auf bessere Bezahlung außerhalb des Tarifs sei für viele kein Anreiz mehr, sagt Eveline Wengler, einst Betriebsrätin bei der Bayer AG und Expertin für den AT-Bereich. „Die Sicherheit unter dem Tarifschild, klar geregelte Arbeitszeiten sind vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr wert als ein höherer Lohn.“ Wer außertariflich beschäftigt wird, genieße zwar Vertrauensarbeitszeit, aber die sei das Einfallstor zur Selbstausbeutung, da viele Arbeitgeber als Gegenleistung erwarten, dass im Stillen Überstunden geleistet würden. „Die meisten AT-Beschäftigten trauen sich nicht, das zu kommunizieren, aus Angst vor Konsequenzen. Deshalb entscheiden sich Beschäftigte öfter, trotz finanziell verlockender Angebote im Tarif zu bleiben.“ So avanciert der Tarifvertrag zu einem wichtigen Instrument, um Akademiker*innen ans Unternehmen zu binden.

Arbeitgeber müssen also etwas bieten, um Beschäftigte von sich zu überzeugen. „Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sind wichtig, sonst ist man als Arbeitgeber raus“, sagt Luca Schneider. Der 24-jährige Chemielaborant bei der Bayer AG in Leverkusen hat als JAV beobachtet, was seine jungen Kolleg*innen erwarten. Manchen sei die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sehr wichtig. Für sie gebe es im Job nicht nur ein Bergauf, sondern auch die Entwicklung zur Seite. Andere hätten einen Hang zum Workaholic, sie wollen sich schnell weiterbilden, rasch aufsteigen, viel Geld verdienen. Allerdings wie Luca Schneider mit dem Ziel, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu können. „Unsere Generation will nicht bis 70 arbeiten, wie sich der Staat das vielleicht wünscht“, sagt er.

Sparen fürs Sabbatical

Auch deshalb hat Schneider bei Bayer ein Langzeitkonto, in das er und der Arbeitgeber einen Teil des Gehalts einzahlen. Das Ersparnis kann sich Schneider zur Rente auszahlen lassen – oder um irgendwann auf eine Viertagewoche zu reduzieren oder ein Sabbatical zu finanzieren.

Ganz freiwillig ist das Entgegenkommen nicht. Sowohl der Demografiefonds, der Langzeitkonten möglich macht, als auch das Zukunftskonto, auf dem etwa



Zoe Dickhaut wünscht sich mehr Ausgewogenheit in der Arbeitswelt.

für Sabbaticals „gespart“ werden kann, hat die IG BCE in Tarifverhandlungen für die chemische Industrie erstritten. „Letztlich war es unsere Idee, die wir in Verhandlungen durchsetzen konnten“, betont Hering. „Gute Arbeitsplätze werden nicht von den Unternehmen geschaffen, sondern weil die

Ohne Ausbildung keine Zukunft

Fachkräfte fallen nicht vom Himmel – die IG BCE-Jugend macht sich deswegen stark für mehr Ausbildungsplätze. „Der Fachkräftemangel bleibt neben Energie- und Klimakrise die größte Herausforderung für die deutsche Wirtschaft“, sagt IG BCE-Bundesjugendsekretär Philipp Hering. Um das Ausbildungsengagement in den IG BCE-Branchen zu steigern, startete nun die Kampagne „Ohne Ausbildung keine Zukunft“. „Es müssen mindestens so viele Ausbildungsplätze angeboten werden, dass der Fachkräftebedarf des Unternehmens gedeckt wird“, so Hering, „Überbedarfsausbildung bleibt das politische Ziel.“ Dazu werden bis 2025 verbindliche, betriebliche Lösungen vereinbart. Mehr Informationen unter: ohne-ausbildung-keine-zukunft.de

Gewerkschaften sie dazu bringen.“ Hering erinnert sich an eine Debatte bei der Bundesjugendkonferenz der IGBCE im Mai 2021. Dort habe sich gezeigt, worum es im Grundsatz gehe: um eine neue Definition des Arbeitsbegriffs. Früher diene allein die Lohnarbeit dem Zweck der Selbstdefinition. Die Pflege etwa der kranken Mutter hatte aus Sicht der Arbeitgeber möglichst geräuschlos nebenbei zu erfolgen. Heute sei der Druck auf die Unternehmen gestiegen, Lösungen anzubieten. „Carearbeit und Ehrenamt müssen als gesellschaftliche Leistung anerkannt werden.“

Kritisch sieht Hering die Tendenz von Arbeitgebern hin zu einer Glorifizierung der mobilen Arbeit, um die Kosten für Büros zu senken. Die Pandemie habe gezeigt, dass der Plausch auf dem Flur durch Videokonferenzen nicht ersetzt werden könne. „Homeoffice darf keine Verpflichtung sein, sondern Angebot.“

In der Produktion ist es ohnehin nicht möglich. Und die Bereitschaft, im Schichtdienst zu arbeiten, ist bei Jüngeren gesunken. Zu gering ist der Spielraum, sich die Arbeitszeit selbst einzuteilen. Frank Gottselig, Konzernbetriebsratsvorsitzender beim Hygienepapierhersteller Essity, sagt, früher habe es eine klare Lebensplanung gegeben: Geld verdienen, Baum pflanzen, Haus bauen. Wochenendschichten seien wegen der Zuschläge und der Steuerfreibeträge begehrt gewesen. Heute sei das zusätzliche Geld für viele Jüngere kein Lockmittel mehr, da sie am Wochenende lieber mit Freund*innen unterwegs sein wollten. „Die Arbeit dient dazu, um die Freizeit und das Leben zu finanzieren“, sagt Gottselig.

Das Essity-Werk in Neuss hat deshalb in einem Teilbereich von einem Vierschichtsystem auf fünf Schichten umgestellt. Nun arbeiten die Mitarbeitenden zweimal früh,

zweimal spät und zweimal nachts und haben dann zweimal vier und einmal fünf Tage frei. Ein Vorteil sei, dass statt, wie im Tarifvertrag vorgesehen, 38 Stunden nur 33,6 Stunden gearbeitet wird, sagt Gottselig. Die Differenz wird meist für Schulungen, Training und Teamsitzungen verwendet.

Hebel für Beschäftigte

Die neue Lebensphilosophie der Jungen kommt bei den Älteren nicht immer gut an. Der 24-jährige Inanc Kabadayi, Chemikant bei Covestro in Leverkusen und im örtlichen IGBCE-Jugendausschuss, sagt, ältere Kollegen würden sich schon mal beklagen, dass sich die Jungen zu schnell krankmeldeten. „Sie werfen uns vor, Weicheier zu sein, weil sie sogar mit einem verletzten Bein kommen. Das ärgert uns schon“,

sagt Kabadayi. „Wenn ich aber krank zur Arbeit komme, bringt das nichts. Es steigt nur das Risiko, Fehler zu machen. Und danken würde mir auch niemand.“

Der Prozess der Umwälzungen steht noch am Anfang, glaubt Zoe Dickhaut. Der Mangel an Fachkräften gebe den jungen Arbeitnehmenden einen Hebel in die Hand. „Das ist ein Druckmittel. Unternehmen sind nicht mehr in der Position, sich unter 100 Leuten die besten auszusuchen.“ Die Gelegenheit, Ansprüche durchzusetzen, sei laut Dickhaut günstig: „Vielen Bewerber*innen aus der Schule ist gar nicht bewusst, welche Macht sie haben.“ ■



”

Die neue Generation von Beschäftigten hat sehr wohl Bock auf Arbeit, sie hat nur keinen Bock auf (Selbst-) Ausbeutung.

Philipp Hering,
Leiter der Abteilung Junge Generation/Ausbildung
bei der IGBCE



Auf ein Wort
mit Philipp Hering:
[igbce-profil.de/
23216](https://igbce-profil.de/23216)

„Das Anders-besser-weniger-Spiel beginnt“



Herr Jansen, immer weniger junge Menschen wollen in eine Führungsposition. Woran liegt das?

Der Führungskrätemangel überholt gerade den Fachkräftemangel. Dieser Trend ist seit gut einem Jahrzehnt erkennbar. Die Tendenz ist in der westlichen Welt weiter sinkend: Nur noch jede*r Zehnte möchte Führungskraft werden, laut einer Studie der Boston Consulting Group wollen nur noch 40 Prozent Führungskraft bleiben.

Das scheint gut begründet: nicht nur mit der Work-Life-Balance, Zeitwohlökonomie, sondern auch durch Zielkonflikte zwischen gesellschaftlichen und unternehmerischen Belangen und Anforderungen, die sich durch hybride Arbeit verändert haben. Dazu kommt: Unappetitliche Sandwich-Positionen im Mittelmanagement motivieren zum Ausstieg und nicht wie früher zum Aufstieg. Das kennen junge Beschäftigte schon aus eigenen Erlebnissen, Erwartungen und von den Eltern, die vor allem über nicht gelingende Führung fluchen. Egal, in welcher Rolle.

Schließen denn persönliche Entfaltung und Spaß Verantwortung und Karriere aus?

Nein. Wir müssen aber mit dem warmen Rückenwind der Erbschaften, den Deutschland so noch nie erlebt hat, anerkennen, dass das Schneller-höherweiter-Spiel im aktuellen Kapitalismus in einigen Segmenten jüngerer Belegschaften zu Ende gespielt ist. Das Anders-besser-weniger-Spiel beginnt!

Was sind die Anforderungen an eine Führungsperson, damit der Nachwuchs wieder Lust auf den Chef*innensessel bekommt?

Aus der gerade entstehenden Geführtenforschung habe ich das als 4-E-Modell skizziert: Intellekt der Führungskraft oder Entscheidungsfreudigkeit sind nicht ausschlaggebend für deren Akzeptanz. Übertriebene Agilität im Arbeitsalltag auch nicht. Es geht um Empathie – auch in einer neuen Vermischung ins Private. Zudem muss die Entwicklung gefördert werden. Denn die Umstellung von Herrschafts- auf Vermittlungswissen wird verlangt. Also bedeutet Führung dann, jeden Einzelnen oder das Team miteinzubeziehen, Impulse zu geben und Mitarbeitende individuell zu unterstützen und zu fördern. Ein weiteres Stichwort ist die Erreichbarkeit: Führung geht derzeit von der Organisation in drei Dimensionen, nämlich Raum, Rituale und Rhythmik, direkt ins Private, ins Homeoffice, in die Pendler*innenmobilität und die Familien. Hauptgrund für Krankmeldungen in der Pandemie: Präsentismus, ständige Erreichbarkeit – egal, wo und wann. Das vierte E steht für Effizienz: Steigende Kom-

plexität erzwingt kollaborativeres Arbeiten. Was Führungskräfte daraus hervorgehend entscheiden, wird so weniger erwart- und steuerbar bei gleichzeitiger Ergebnisverantwortung. Ein Dilemma, das in Teams besprochen werden muss.

Wie könnte eine Stellenausschreibung für eine Führungsposition in drei Sätzen klingen, damit ein junger Mensch zuschlägt?

Vermutlich nicht fordernd, nicht anbietend, sondern fragend und einladend: Hast du Lust, mit uns deine Aufgabe und deine Position zu entwickeln, in denen deine Fähigkeiten und Leidenschaften in deinem Lebensrhythmus ein Mehrwert für Kund*innen und Gesellschaft erzeugen? Welche Führungsunterstützung für deine Führungsaufgabe brauchst du dafür? Wir reden über deine Familiensituation, deinen Sport, Homeoffice-Ausstattung, dein Dienstrad und deine Chronobiologie, deine innere Uhr.

Das klingt akademisch, aber einfacher wird es für Führungspositionen nicht mehr! ■

Zur Person: Stephan A. Jansen ist unter anderem Professor an der Karlsruhochschule in Karlsruhe. Seine Schwerpunkte dort: Management, Führung, Finanzen. Dort und abseits der Lehre arbeitet er an sozialen und digitalen Innovationen im Bereich Mobilität, Städte, Gesundheit und Philanthropie, also dem menschenfreundlichen Denken und Verhalten

News

Politik & Soziales

Geschäftsführender Hauptvorstand

Führungsteam vor Generationswechsel

Die IGBCE steht vor einem Generationenwechsel an der Führungsspitze. Der stellvertretende Vorsitzende **1 Ralf Sikorski** und **2 Karin Erhard**, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand (gHV) der IGBCE, haben ihre Mandate mit Wirkung zum 1. September 2023 niedergelegt. Der Hauptvorstand der IGBCE hat in seiner Sitzung Mitte Februar neue Nominierungen vorgenommen. Die Aufgabe der stellvertretenden Vorsitzenden der IGBCE soll demnach **3 Birgit Biermann** übernehmen, im gHV bislang verantwortlich für die Bereiche Bildung/Sozialpolitik. Zudem nominierte das Gremium **4 Alexander Bercht** und **5 Oliver Heinrich** für die Wahl in den gHV. Über alle Nominierungen wird der gut 150-köpfige Beirat der IGBCE auf seiner nächsten Sitzung Mitte Juni entscheiden.

„Ralf Sikorski und Karin Erhard haben der IGBCE ihren Stempel aufgedrückt wie nur wenige vor ihnen. Sie tragen entscheidenden Anteil daran, dass unsere Gewerkschaft heute als so innovativ, durchsetzungsstark und lösungsorientiert wahrgenommen wird, wie sie ist. Im Namen aller ehren- und hauptamtlichen Aktiven der IGBCE möchte ich ihnen für diesen jahrzehntelangen Einsatz ganz herzlich danken“, sagte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis.

Mit der Nominierung von Birgit Biermann zur stellvertretenden Vorsitzenden gehe die IGBCE-Führungsspitze gleichzeitig weitere Schritte auf dem Weg der Verjüngung und Geschlechtergerechtigkeit, so Vassiliadis. „Künftig werden wir auf allen Ebenen der Organisation Führungsduos unterschiedlicher Geschlechter etablieren.“ Das gilt vom Gewerkschaftsvorsitz bis zur regionalen Bezirksleitung. Einen entsprechenden

Beschluss hat der Hauptvorstand in seiner Sitzung Mitte Februar ebenfalls gefasst. „Gemischtgeschlechtliche Führungst Teams sind nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern auch erfolgreichen Managements“, so Vassiliadis. Das bestätigten alle Erfahrungen aus Wissenschaft und Praxis.

Ralf Sikorski war mehr als 43 Jahre in unzähligen ehren- und hauptamtlichen Funktionen für die IGBCE und ihre Vorgängergewerkschaft IG Bergbau und Energie tätig, davon allein zehn Jahre im gHV. Zuletzt verantwortete er als stellvertretender Vorsitzender gleichzeitig die Tarifpolitik und war Verhandlungsführer für die Branche der chemisch-pharmazeutischen Industrie.

Karin Erhard begann ihre Karriere bei der IGBCE 1991. Sie leitete unter anderem die Abteilung Tarifrecht, war Vorstandssekretärin sowie Justiziarin der IGBCE, bevor sie 2019 in den geschäftsführenden Hauptvorstand gewählt wurde. Dort zeichnete sie unter anderem verantwortlich für die Bereiche Mitbestimmung, Frauen/Diversity und Recht.

Alexander Bercht ist seit 2021 Vorstandssekretär des Vorsitzenden Michael Vassiliadis und damit für die Gesamtleitung der IGBCE mitverantwortlich. Der gebürtige Münsteraner leitete vorher das Berliner Vorstandsbüro der IGBCE und anschließend die Abteilung Politik und Gesellschaft.

Oliver Heinrich führt seit 2015 den wachsenden IGBCE-Landesbezirk Nordost. Zur IGBCE kam der gelernte Prozessleitelektroniker 2002, übernahm seitdem mehrere hauptamtliche und führende Positionen in der Organisation. Heinrich hat bereits diverse Betriebe gewerkschaftlich erschlossen und in die Tarifbindung geführt. ■



IGBCE Jugend

Spaß garantiert

Werde Teil des In-Our-Mind-Festivals der IGBCE-Jugend und komm mit mehr als 1.000 jungen Kolleg*innen für vier Tage zusammen – zum Feiern, Quatschen, Kennenlernen. Vom 18. bis zum 21. Mai 2023 erwartest dich im Elbauenpark in Magdeburg mehr als 20 Workshops rund um junge Leute und ihre Arbeit, coole Live-Acts, Star-DJs, Foodtrucks und ein außergewöhnliches Festivalgelände. Sichere dir jetzt dein Ticket und sei dabei! Weitere Infos zu Programm und Anmeldung gibt's unter www.inourmindfestival.de. ■

Spendenaufruf

Hilfe für Türkei

Ein verheerendes Erdbeben und unzählige Nachbeben erschütterten Anfang Februar den Südosten der Türkei und benachbarte Regionen in Syrien. Zehntausende Menschen kamen ums Leben, unzählige wurden verletzt. Hunderttausende haben ihr Heim verloren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für praktische Solidarität und haben zu einer Spendenaktion aufgerufen. Der Verein Gewerkschaften helfen e. V. hat ein Spendenkonto unter dem Stichwort „Erdbeben Türkei und Syrien“ eingerichtet.* Die IGBCE hat bereits 25.000 Euro gespendet, der IGBCE-Vorstand gab zudem noch 15.000 Euro dazu. ■

Spendenkonto: Gewerkschaften helfen

Stichwort: Erdbeben Türkei und Syrien

IBAN: DE55 2505 0000 0152 0114 90

BIC: NOLADE2HXXX

* Spender*innen, die eine Spendenquittung erhalten möchten, geben bitte direkt in der Überweisung ihren vollständigen Namen und ihre Adresse an. Zu Beginn des nächsten Jahres wird die Spendenquittung dann automatisch versandt.



Das diesjährige Motto zum Tag der Arbeit.

1. Mai 2023

Gemeinsam, bunt und solidarisch

Zum Tag der Arbeit rufen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in diesem Jahr wieder zu bundesweiten Kundgebungen auf, um gemeinsam Flagge zu zeigen – für gewerkschaftliche Themen und die Interessen der arbeitenden Menschen. Das Motto in diesem Jahr lautet „Ungebrochen solidarisch“. Die IGBCE setzt sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften für eine solidarische Zukunft ein, von der nicht nur einige wenige profitieren, sondern alle – Gesellschaft und Wirtschaft. Auf der zentralen Veranstaltung in Berlin wird unter anderem die DGB-Chefin Yasmin Fahimi sprechen. Der Vorsitzende der IGBCE, Michael Vasiliadis, tritt in Bremerhaven auf. Andere Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE nehmen an folgenden Kundgebungen teil: Birgit Biermann tritt in Lünen sowie Recklinghausen, Ralf Sikorski in Wilhelmshaven auf. ■

400.♀000

Arbeitskräfte

mehr pro Jahr könnten dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wenn es gelingen würde, das Arbeitszeitvolumen von Frauen zu erhöhen, die oft ungewollt in der Teilzeitalle stecken. Das erklärte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis mit Blick auf den Fachkräftemangel bei der alljährlichen Konferenz der Arbeitsdirektorinnen und Arbeitsdirektoren aus dem Einflussbereich der IGBCE. ■

Mit jedem Tag dringender

Text Lars Ruzic – Illustration Eugen Schulz



Die Gasmangellage ist vorerst abgewendet, doch viele weit größere Aufgaben der Energiewende liegen noch vor uns. Wo es jetzt vorangehen muss, diskutieren Michael Vassiliadis und Klaus Müller, Chef der Bundesnetzagentur.

Es ist noch nicht lange her, da drohte in Deutschland die Gasmangellage. Inzwischen hat sich die Lage offensichtlich entspannt. Wie fällt am Ende dieses Winters Ihre Bilanz aus und wie sind die Perspektiven für den kommenden Winter?

Klaus Müller: Tatsächlich war die Lage gerade im Herbst sehr ernst, das haben alle Beteiligten von der Industrie bis zum Bundeskanzler nicht ohne Grund deutlich gemacht. Das war auch kein rein deutsches Problem. Neben einem warmen Winter haben die deutlichen Einsparungen in der Industrie wie in den privaten Haushalten sowie die massiven Investitionen der Bundesregierung in neue Gasinfrastruktur dafür gesorgt, dass wir keine Mangellage erlebt haben und die Speicher noch ordentlich gefüllt sind. Dafür gilt es, einen großen Dank zu sagen! Allerdings ist nach dem Winter immer vor dem Winter: Wir müssen jetzt

wieder die Speicher befüllen – ohne russisches Pipelinegas. Die Vorbereitungen dazu laufen auf Hochtouren. Zum Jahresende dürften wir über sechs Flüssiggasterminals verfügen, und deshalb bin ich verhalten optimistisch für den nächsten Winter, aber wir müssen alle etwas dafür tun. Wir dürfen nie wieder so auf Kante genäht unterwegs sein wie im vergangenen Jahr.

Der Minderverbrauch an Gas liegt zu einem Großteil auch an einer Minderproduktion in den energieintensiven Industrien. Welche Folgen hat das und wie wird sich die Lage ändern, wenn die Produktion wieder anzieht?

Michael Vassiliadis: Zunächst ist es ein gutes Zeichen unserer Kooperationskultur, dass sich alle Beteiligten in dieser Krise auf ein gemeinsames Vorgehen verständigt haben. Das ist ja nicht selbstverständlich – und deshalb dankenswert. Gleichwohl bleibt die Lage herausfordernd. Wir



Klaus Müller trat sein Amt als Präsident der Bundesnetzagentur an, da lag der russische Angriff auf die Ukraine gerade fünf Tage zurück. In den folgenden Monaten machte sich der gebürtige Wuppertaler einen Namen als Krisenmanager und Einsparmahner. Der einstige Umweltminister von Schleswig-Holstein und Vorstand des Verbraucherzentrale Bundesverbands gilt als enger Vertrauter von Wirtschaftsminister Robert Habeck.





„Spezieller Fall von Doppelmoral“: Michael Vassiliadis, Moderatorin Lea Karrasch und Klaus Müller im „Kompass“-Talk.

hatten einen Minderverbrauch in der Industrie, der nicht zuletzt auch Minderbeschäftigung bedeutete. Das war jetzt in der Not hilfreich, ist aber kein Zukunftskonzept für den Standort Deutschland. Wenn die gasintensiven Branchen wieder stärker produzieren, kann das wieder einen Effekt haben. Das gilt es jetzt im Blick zu halten.

Stichwort Flüssiggasterminals: Wie hat sich die Gasbeschaffung eigentlich verändert? Woher kommt unser Gas? Wie viel davon ist Frackinggas aus den USA? Und wohin entwickeln sich die Preise?

Müller: Norwegen hat ja große Teile der Gaslieferungen übernommen, das kommt auch weiterhin über Pipelines. Aber ja: Nach unseren Beobachtungen kommt aktuell ein sehr großer Anteil aus den USA. Da werden sich demnächst wahrschein-

lich noch Kanada und der arabische Raum einreihen. Aber vieles ist unkonventionell gefracktes Gas aus den USA. Die Standards der Förderung haben sich dort deutlich gebessert, aber das bleibt ökologisch eine Hypothek. Die Preise sind bekanntlich deutlich gesunken. Das liegt an unseren vollen Speichern einerseits und einer coronabedingt schwächeren Nachfrage Chinas andererseits. Das kann sich natürlich schon bald wieder ändern. Aber das bleibt ein Blick in die Glaskugel.

Vassiliadis: Klar ist, dass wir das Preisniveau früherer Jahre nicht wieder erreichen werden. Die jetzt in Kraft getretene Gaspreisbremse verhindert, dass neue Ausschläge nach oben Bevölkerung und Wirtschaft überfordern. Das bleibt das wichtigste Signal dieses Instruments. Klar ist auch, dass wir Gas weiterhin in großen Mengen benötigen wer-

den – nicht zuletzt als Übergangstechnologie der Energiewende. Das war immer allen klar: ob Umweltverbände, Politik oder Wirtschaft. Dass wir jetzt gefracktes Gas CO₂-intensiv mit Tankschiffen über den Atlantik schippern müssen, weil wir es im eigenen Land verboten haben, ist ein spezieller Fall von Doppelmoral, den sich dieses Land leistet.

Stichwort Energiewende: Die Bundesregierung will den Ausbau der Erneuerbaren stark beschleunigen. Der Bundeskanzler hat in Aussicht gestellt, dass bis 2030 jeden Tag fünf Windkraftanlagen gebaut werden. Wie realistisch ist das?

Müller: Das ist natürlich ein realistisches Ziel, erst recht, weil man es auf die gesamte Republik bezieht. Natürlich ist dafür einiges zu tun, aber die Politik hat in einigen Bereichen die Weichen bereits gestellt.

Wir als Bundesnetzagentur können jetzt beispielsweise bei den Ausschreibungen die Vergütungssätze anheben, was den Bau der Anlagen attraktiver macht. Dann arbeiten die

len. Nur weil wir uns das ganz dolle wünschen, wird das aber noch nicht klappen. Die USA machen uns das übrigens derzeit mit dem Inflation Reduction Act vor. Volle Pulle in

auf Basis der Realitäten besprechen müssen. Wir sprechen da immer von einem Wenn-dann-Zusammenhang: Wenn ausreichend alternative Stromquellen sicher verfügbar sind, dann können auch die Kohlekraftwerke vom Netz gehen.

”

Wir pressen alles heraus, was es an Beschleunigung gibt.

Klaus Müller,
Präsident der Bundesnetzagentur

Länder und Kommunen mit Hochdruck daran, die Flächen zur Verfügung zu stellen – auch diejenigen, die früher eher zögerlich waren. Und der Bundestag nutzt über die EU-Notfallverordnung europäisches Recht, um die Prioritäten zwischen Ausbau der Erneuerbaren, Natur- und Artenschutz neu zu justieren. *Vassiliadis*: Ich teile die Analyse, möchte aber noch etwas hinzufügen. Zum einen müssen wir konstatieren, dass wir seit vielen Jahren beim Ausbau von allem, was Erneuerbare betrifft, weit hinterherhinken. Diverse frühere Regierungen haben ihre Ziele erst immer wieder erhöht – und anschließend schönge-redet. Mit jedem Tag wird das Thema nun dringender. Die Unternehmen in den energieintensiven Branchen der IGBCE haben umgeschaltet und wollen schnellstmöglich auf klimaneutrale Produktion umstellen. Das erhöht den Druck noch weiter. Fünf Windräder pro Tag bis 2030 – das ist eine Menge. Deshalb dürfen wir den Kopf nicht in den Sand stecken, sondern müssen klare Prioritäten setzen. Dann kann man auch die Unternehmen motivieren umzustel-

Richtung Zukunft mit allem, was dazugehört: Milliarden an Förderung, schnelle Genehmigungen bis zur Greencard. Das ist eigentlich das, was Europa tun müsste.

Blicken wir auf die aktuelle Versorgungslage in Sachen Strom. Müssen die Kernkraftwerke länger laufen als bis Mitte April? Welche Rolle fällt angesichts des teuren Gases der Kohleverstromung zu?

Vassiliadis: Die Kernkraftwerke über den Winter zur Sicherheit weiterlaufen zu lassen, weil dies auch die alten Brennstäbe hergaben, war eine sehr pragmatische und gute Entscheidung der Bundesregierung. Das noch einmal neue Brennstäbe angeschafft werden, die dann ja nicht nur ein paar Wochen laufen könnten, sehe ich nicht. Im Umkehrschluss heißt das natürlich, dass wir derzeit wieder stärker als in der Vergangenheit auf die Kohle in der Verstromung angewiesen sein werden. Das ergibt sich aus den bereits besprochenen Problemen bei Gas und Erneuerbaren. Welche Folgen das für das Vorziehen eines Kohleausstiegs auf 2030 hat, wird man

Entscheidend für die Energiewende ist auch der Ausbau der Stromnetze – etwa um Windstrom vom Norden in den Süden zu bringen. Das ging bislang im Schneckentempo voran, wie soll da Tempo reinkommen?

Müller: Wir sitzen sehr regelmäßig mit dem zuständigen Staatssekretär und den vier Übertragungsnetzbetreibern zusammen, um Verzögerungseffekte systematisch auszuschließen. Wir pressen aus der gemeinsamen Planung alles heraus, was es an Beschleunigung gibt. Aber Details dazu werde ich nicht am offenen Markt verhandeln. In Vergangenheit gab es immer mal wieder Bürgermeister, Landräte, sogar Abgeordnete, die noch mal hier eine Verzögerung oder da eine Umplanung in den Prozess eingebracht haben. Das ist, als wolle man nach dem Hausneubau noch die Architektur des Kellers ändern. Diesen Fehler machen wir jetzt nicht mehr.

Klaus Müller, Michael Vassiliadis: Wir danken für dieses Gespräch. ■

IGBCE Kompass:

Den neuen Polit-Talk mit Michael Vassiliadis und Gast kannst du in voller Länge nicht nur in der digitalen Ausgabe dieses Magazins sehen und hören, sondern auch über die „Meine IGBCE“-App, im Web bei igbce.de sowie auf dem Youtube-Kanal deiner Gewerkschaft und auf allen gängigen Podcast-Plattformen. Dort lässt er sich auch leicht abonnieren.



Für faire Preise

Tausende Beschäftigte demonstrierten bei einem bundesweiten Aktionstag für einen bezahlbaren Industriestrompreis. Denn die hohen Strompreise gefährden Deutschlands energieintensive Industrien.



Die hohen Energiepreise belasten immer mehr Unternehmen aus energieintensiven Branchen. Die IGBCE und ihre Schwestergewerkschaften IG Metall und IG BAU haben deswegen im März einen bundesweiten Aktionstag organisiert. Dem Aufruf folgten branchenübergreifend Tausende Beschäftigte, es gab Dutzende Demonstrationen und Kundgebungen. Allein im Bezirk Augsburg protestierten beispielsweise rund 700 Beschäftigte, an einer gemeinsamen Kundgebung der IGBCE-Bezirke Düsseldorf und Niederrhein beteiligten sich rund 400 Menschen.

Der Hintergrund: Seit Beginn der Energiekrise hat sich der Börsenstrompreis in Deutschland mehr als versiebenfacht – von 30 Euro pro Megawattstunde im Jahr 2020 auf 235 Euro 2022. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich an der Spitze. Bleiben die Preise im internationalen Vergleich so hoch, stehen die energieintensive Industrien in Deutschland – darunter vor allem IGBCE-Branchen wie Chemie,

Glas, Keramik oder Papier – nach Überzeugung der Gewerkschaften mittel- bis langfristig vor dem Aus. Wenn es nicht gelingt, die Grundstoffindustrie in Deutschland zu halten und dabei geschlossene Wertschöpfungsnetzwerke hierzulande zu stärken, wird das dramatische Auswirkungen auf den gesamten

„
**Bezahlbarer
Strom ist
unverzichtbar.**

Torsten Falke,
Leiter des IGBCE-Bezirks Augsburg

Industriestandort und damit auf die Arbeitsplätze im Land haben – weit über die direkt betroffenen Branchen hinaus.

Der Ernst der Lage war auch bei der gemeinsamen Kundgebung der IGBCE-Bezirke Düsseldorf und

Niederrhein vor den Werktoeren bei Speira in Neuss spürbar. Mehr als 400 Beschäftigte aus den IGBCE-Branchen Aluminium, Chemie und Papier folgten dem Ruf der Gewerkschaften, um ihren Unmut über die aktuellen Entwicklungen in der energieintensiven Industrie zum Ausdruck zu bringen. „Der Überfall auf die Ukraine hat die Karten neu gemischt“, sagte Natalie Mühlenfeld, Bezirksleiterin im IGBCE-Bezirk Düsseldorf. Vielerorts werde die Produktion gedrosselt. So wie im Rheinwerk von Speira. Laut Arbeitgeber soll die Hütte am Standort vollständig heruntergefahren werden. 300 Arbeitsplätze sind betroffen. Die Politik muss laut Mühlenfeld jetzt die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass „industrielle Wertschöpfung in unserem Land eine Zukunft hat“.

Der Demonstration bei Currenta am Chempark Uerdingen (Bezirk Niederrhein) hatten sich mehr als 250 Beschäftigte angeschlossen. Lautstark richtete sich der Unmut gegen die unverständliche Haltung der Politik. „Ohne bezahlbaren

Industriepolitik 2030+

Zwölf Forderungen

Für die IGBCE ist das Ziel klar: Deutschland muss internationaler Vorreiter für die smarte Transformation werden – bei der Energieversorgung, bei der industriellen Produktion mit innovativen und klimaschonenden Technologien sowie bei gut ausgebildeten Beschäftigten. Was es aus Sicht der Gewerkschaft dafür braucht, hat sie im Positionspapier „Anforderungen an die Industriepolitik 2030+“ mit zwölf zentralen Forderungen zusammengefasst.

„Der Wirtschaftsstandort Deutschland befindet sich am Scheideweg“, mahnt der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. „Wir brauchen jetzt endlich den großen Wurf und den Mut und die Power, die Transformation der Industrie mit Hochdruck anzupacken. Nur so können wir eine schleichende Deindustrialisierung vermeiden.“ Jetzt gelte: „Klotzen statt kleckern!“

Eine auf die Zukunft ausgerichtete Industriestrategie muss eine europäische Strategie sein, heißt es unter anderem in dem Papier. Kernelement sei es, Investitionen anzureizen. Denn Europa habe in den vergangenen Jahrzehnten ganze Produktionsbereiche abwandern lassen – und zahle dafür aktuell einen hohen Preis. Aus Sicht der IGBCE braucht es zudem dringend einen staatlich abgesicherter Industriestrompreis für die kommenden zehn Jahre – idealerweise für ganz Europa. Nur so können energiekostenbedingte Standortnachteile gegenüber anderen Regionen der Welt kompensiert werden. Das komplette Positionspapier findest du auf igbce.de.



Rund 400 Beschäftigte aus den IGBCE-Branchen kamen zur Kundgebung in Neuss.

Strom gehen im Chempark schneller die Lichter aus, als wir gucken können“, sagt der Currenta-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Detlef Rennings. „Wir sind ein Verbundstandort, und wenn hier einer aus der Kette ausbricht, fliegt uns das ganze System um die Ohren.“

In Meitingen (Bezirk Augsburg) forderten die Gewerkschaften vor rund 700 Beschäftigten aus der Chemie- und Stahlindustrie sowie im Beisein des bayerischen Ministerpräsidenten Markus Söder (CSU) die Einführung eines Industriestrompreises noch 2023. „Bezahlbarer Strom ist ein unverzichtbarer Baustein, um die Transformation erfolgreich zu meistern, sowie für Standort- und Beschäftigungssicherung“, betonte Torsten Falke. In Richtung der bayerischen Staatsregierung forderte der Leiter des IGBCE-Bezirks Augsburg „mehr energiepolitische Weitsicht der Landesregierung“. Er verwies darauf, dass im Großraum Augsburg allein knapp 3.000 Jobs in den Industrieparks in Bobingen und Gersthofen sowie in der Papierindustrie gefährdet seien. ■



In Brunsbüttel demonstrierten rund 200 Teilnehmende.



Die Kundgebung in Meitingen war eine von 40 im gesamten Bundesgebiet.

News

Branchen & Betriebe

Kautschuk

„Abschluss kann sich sehen lassen“



IGBCE-Verhandlungsführer Marc Welters appelliert an die Arbeitgebervertreter.

In der zweiten Tarifverhandlung haben sich die IGBCE und die Kautschuk-Arbeitgeber Ende Februar auf ein Entlastungspaket für die 70.000 Beschäftigten der Branche geeinigt. Die Vergütungen steigen in drei Stufen dauerhaft um insgesamt 250 Euro (Auszubildende 125 Euro), was einer durchschnittlichen prozentualen Erhöhung um 8,1 Prozent entspricht. Das tarifliche Inflationsgeld in Höhe von 3.000 Euro netto erhalten sie außerdem in vier Einmalzahlungen. Auszubildende erhalten jeweils 250 Euro (1.000 Euro netto insgesamt). IGBCE-Mitglieder bekommen im Mai 2024 200 Euro Mitgliederbonus. Dieser Energiekostenbeitrag wird über den sozialpartnerschaftlich getragenen Verein zur Beschäftigungsförderung (VzB) ausgezahlt.

IGBCE-Verhandlungsführer Marc Welters zeigt sich mit dem errungenen Gesamtpaket zufrieden: „Die deutliche Entwicklung der Entgelte setzt ein Ausrufezeichen für die Zukunft und kann sich in der Tariflandschaft sehen lassen.“ Durch Steigerung der Einkommen um Festbeträge würden die unteren Entgeltgruppen überproportional entlastet. „Wichtig ist, dass unsere Kolleginnen und Kollegen mit der ersten Einmalzahlung im März 2023 direkt entlastet werden und damit ihre Rechnungen bezahlen können.“ Ermöglicht hätten den Abschluss auch die mehreren Tausend Beschäftigten, die im Vorfeld der zweiten Verhandlung mit vielen verschiedenen betrieblichen Aktionen den Druck auf die Arbeitgeber erhöhten. ■

K+S

Sattes Plus

Nach schwierigen Verhandlungen haben sich IGBCE und Arbeitgeber in der dritten Tarifrunde auf einen Abschluss bei K+S geeinigt. Für die 10.000 Beschäftigten des Bergbauunternehmens bringt das Ergebnis eine durchschnittliche, dauerhafte Einkommenssteigerung in Höhe von 8,5 Prozent und zwei satte Einmalzahlungen.

Das Entgelt erhöht sich zum 1. April 2023 um einen Sockelbetrag von 200 Euro und zum 1. April 2024 um weitere zwei Prozent. Außerdem bekommen die Beschäftigten das tarifliche Inflationsgeld in Höhe von 3.000 Euro netto sowie eine weitere Einmalzahlung von 1.700 Euro brutto. Die Ausbildungsvergütungen steigen ab dem ersten Lehrjahr auf einen vierstelligen Betrag, Auszubildende erhalten Einmalzahlungen in Höhe von 1.500 Euro netto in zwei Raten.

IGBCE-Verhandlungsführer Moritz Hautmann betont: „Das Ergebnis konnten wir nur erreichen, weil die Beschäftigten bereit waren, für den Abschluss zu streiten.“ An den Standorten des K+S-Konzerns hatten mehrere Tausend Beschäftigte im Vorfeld der dritten Verhandlung mit Aktionen massiv den Druck auf die Arbeitgeber erhöht. ■



Moritz Hautmann (rechts) mit Christoph Wehner, Verband der Kali- und Salzindustrie.



Mehr Investitionen nötig, besonders am BASF-Stammwerk in Ludwigshafen.

BASF

„Standort Ludwigshafen sichern“

BASF-Betriebsrat und die IG BCE kritisieren das Ende Februar verkündete Sparprogramm des Konzerns und den Stellenabbau in Ludwigshafen als überzogen. Gemeinsam legten sie ein Vier-Punkte-Papier zur Zukunftssicherung des Standorts vor. Es sieht Investitionen in Personal und Transformation des Chemieareals vor. Anlagenschließungen und Sparmaßnahmen in Höhe von jährlich 500 Millionen Euro, davon ein Großteil in Ludwigshafen, seien ein harter Schlag für die engagiert arbeitende Standortbelegschaft. Ludwigshafen dürfe nicht durch ständig neue Sparmaßnahmen geschwächt werden.

Der BASF-Betriebsratsvorsitzende **Sinischa Horvat** (Foto) setzt auf die Transformation und will sie weiter forcieren: „Wir müssen in Ludwigshafen mehr in grüne Energie, grünen Wasserstoff und Kreislaufwirtschaft investieren. Wir wissen alle, dass der entsprechende Umbau des Standorts Ludwigshafen viel Geld und Kraft kosten wird, keine Frage. Doch als Betriebsratschef und Gewerk-

schafter kämpfe ich dafür, dass wir hier im Herzen Europas eine starke Chemieproduktion erhalten, und dafür müssen wir eine Pionierrolle im Auf- und Ausbau von nachhaltigen Produkten einnehmen! Nicht in China, den USA oder irgendwo auf der Welt, sondern mit gutem Beispiel vorangehen hier an unserem Stammstandort Ludwigshafen! Standortsicherung geht vor Gewinnmaximierung!“

„Anlagen abbauen und Stellen streichen ist noch kein Konzept für eine erfolgreiche Zukunft des größten Chemieareals der Welt“, kritisierte der IG BCE-Vorsitzende und BASF-Aufsichtsrat Michael Vassiliadis. „Dieser Standort steht vor seiner ganz eigenen Zeitenwende. Und die gestalten wir nur mit mutigen Innovationen und Investitionen – nicht mit dem Kostenhammer.“ Vassiliadis fordert: „Ludwigshafen braucht jetzt eine konkrete Roadmap zur nachhaltigen Chemieproduktion von morgen, in die mehr investiert wird.“ ■



Tarifticker

Energie

Enttäuschender Verhandlungsaufakt: Die erste Tarifrunde in der privaten Energiewirtschaft ist im März verhandelt worden. Zwar legten die Arbeitgeber für die Zehntausenden Beschäftigten, die zum Großteil beim Energiekonzern E.ON arbeiten, ein Angebot vor, dieses wies die IG BCE jedoch als unzureichend zurück. Sie fordert ein Vergütungsplus von 13 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten – mindestens aber 550 Euro mehr pro Monat. Auszubildende sollen 300 Euro mehr pro Monat erhalten. Zudem sollen alle Auszubildenden nach 2024 übernommen werden. Gewerkschaftsmitglieder sollen einen zusätzlichen finanziellen Vorteil erhalten. Am 19. April gehen die Verhandlungen weiter. ■

Feinkeramik West

Einen Festbetrag von mindestens 200 Euro und eine tarifliche Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro: Diese Forderungsempfehlung hat die IG BCE-Bundestarifkommission im Februar für die Verhandlungen in der feinkeramischen Industrie (West) beschlossen. In der Branche sind rund 16.000 Beschäftigte tätig. „Die Beschäftigten brauchen Entlastung, um ihre Rechnungen bezahlen zu können und die Preissprünge abzufedern“, sagt IG BCE-Verhandlungsführerin Sabine Duckstein. Die Branche leide bereits unter Fachkräftemangel. Die Unternehmen müssten schon aus eigenem Interesse für gut bezahlte Arbeitsplätze sorgen. ■



Die Werkfeuerwehr
im Videoporträt:
[igbce-profil.de/
23228](http://igbce-profil.de/23228)



Einsatz im Blaulichtmilieu

Text Christian Parth – Fotos Marek Kruszewski

Die Werkfeuerwehr im Chemiepark Marl gehört zu den größten ihrer Art in Deutschland. Bei dem schweren Unglück eines Güterzugs mit Gefahrgut in Gifhorn haben die Fachleute aus dem Ruhrgebiet gezeigt, worauf es im Einsatz ankommt: Kompetenz und Teamgeist.



Dichter Rauch quillt aus einer Werkstatt im Chemiepark Marl, Flammen schlagen bis hoch zur Decke. Drinnen liegt offenbar eine bewusstlose Person. Um 7:31 Uhr geht bei der Werkfeuerwehr ein Notruf ein, die Leitstelle löst einen Alarm der Stufe Feuer 2 aus. Die Feuerwehrleute rutschen die Stange hinunter, die von der ersten Etage der Wache direkt in die Wagenhalle führt. Sie hechten in ihre Anzüge, dann in die Rettungsfahrzeuge. Gut drei Minuten nach dem Notruf trifft der Löschzug am Unglücksort ein.

Der Trupp arbeitet wie eine gut geölte Maschine. Jeder Handgriff sitzt, jedes Teammitglied hat seinen Platz, man vertraut einander. Der Einsatzleiter gibt die Kommandos, seine Leute setzen sie schnell und routiniert um. Überblick verschaffen, Wasserzufuhr sichern, Schläuche ausrollen, Atemschutzmasken überziehen, vorrücken. Die Einsatzkräfte sind voll konzentriert. Wenige Minuten später retten die Feuerwehrleute die verletzte Person, Sanitäter*innen übernehmen die Erstversorgung. Das Feuer wird gelöscht. Nach zehn Minuten ist der Einsatz beendet. Dem Patienten geht es offenbar gut, auch wenn er

sich nicht äußern kann. Es ist ein Dummy, 70 Kilogramm schwer. Der Rauch kam aus einer Nebelmaschine, die Flammen wurden mit roten Stoffstreifen und einem Ventilator simuliert.

Jede Sekunde zählt

Alarmübungen wie diese gehören zum Tagesgeschäft der Werkfeuerwehr im Chemiepark Marl im Ruhrgebiet. Sie sind wichtig, weil sie schulen, worauf es ankommt, wenn jede Sekunde zählt: als Mannschaft für die unterschiedlichsten Lagen so schnell wie möglich die besten Lösungen zu finden. Jeden Werktag nach dem Schichtwechsel um 6:55 Uhr und der halbstündigen Fahrzeugübergabe startet um 7:30 Uhr die 90-minütige Ausbildungszeit. Mal praktisch, mal theoretisch. Simulierte Brände löschen, Absturzsicherung, eingeklemmte Personen aus einer lebensbedrohlichen Lage befreien, Umgang mit giftigen und mitunter explosiven Chemikalien trainieren, Ortskenntnis und Stoffkunde. „Es ist wichtig, dass wir in Übung bleiben“, sagt Christian Oertel, 41 Jahre alt und Leiter des operativen Brandschutzes. Vor allem eine gute Orientierung sei gefragt. „Wir müssen innerhalb von

fünf Minuten an jedem Ort des Chemieparks eintreffen können.“

Die Werkfeuerwehr des Chemieparks Marl gehört zu den größten ihrer Art in Deutschland. Die zwei Wachabteilungen mit jeweils 30 Feuerwehrleuten haben eine Spezialexpertise: den Umgang mit Chemikalien. Er wird während der 18-monatigen Feuerwehr-Grundausbildung und in den Einsätzen selbst erlernt. Hinzu kommen spezielle Lehrgänge für Industriebrandbekämpfung und der sogenannte Flansch-Führerschein, bei dem der Umgang mit speziellen Schlauchsystemen, Verbindungen, Dichtungen und Anschlüssen der chemischen Industrie erlernt wird, die es bei den öffentlichen Feuerwehren nicht gibt.

Spezialkenntnisse sind in Marl auch nötig: 20 Unternehmen aus der chemischen Industrie haben sich auf einer Fläche von sechs Quadratkilometern angesiedelt, 10.000 Menschen arbeiten hier in 900 Gebäuden und fünf Kraftwerken. Aus Säuren, Laugen und allen Arten von Kohlenwasserstoffen wird in 100 verschiedenen Anlagen produziert, was jeder Mensch aus dem Alltag kennt: Vorprodukte für Verpackungen, Sportartikel oder auch den Superabsorber von Babywindeln.

MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Dass trotz der gefährlichen Produktionszutaten im Chemiepark Marl nur selten etwas passiert, sei den strengen Sicherheitsvorschriften zu verdanken, sagt Oertel. Meistens habe man es mit ausgelagerten Substanzen zu tun, mal ein Verkehrsunfall, Brände gebe es nur ab und an, wenn etwa eine Pumpe zu heiß gelaufen sei. Hochschlagende Flammen auf dem Werksge­lände haben die Marler zuletzt 2018 erlebt, als eine Müllsortieranlage in Brand geriet.

Fähigkeiten bundesweit gefragt

Auch wenn nicht so viel passiert wie bei der Berufsfeuerwehr in einer Großstadt wie Berlin, wo Oertel vor seinem Wechsel 2016 nach Marl gearbeitet hat, muss die Werkfeuerwehr immer auch für den Worst Case gewappnet sein. Der kann in einem Chemiepark schnell außergewöhnliche Dimensionen annehmen. Daher ist hier alles etwas größer und leistungsfähiger als bei einer normalen kommunalen Feuerwehr: Die Fahrzeuge fassen mehr Löschschaum, können Wasser weiter schießen, die Pumpen haben mehr Wumms, die Teleskopmastbühne mit Rettungskorb kann bis zu einer Höhe von 42 Metern ausgefahren werden. Hinzu kommen zahlreiche Werkstätten zur Wartung, etwa von Spezialanzügen für Chemieunfälle, Ganzkörperanzüge aus Gummi.

Das Einsatzgebiet der Werkfeuerwehr ist längst nicht auf den Chemiepark beschränkt. Sie unterstützt öffentliche Feuerwehren im Umfeld im Rahmen der überörtlichen Hilfeleistung auf Anforderung. Zum Kern der Tätigkeiten gehört auch der Rettungsdienst: Bei Unfällen, Erkrankungen, aber auch Herzinfarkten und Kreislaufzusammenbrüchen rückt die Werkfeuerwehr aus.

Allein 1.000 solcher Einsätze haben die Feuerwehrleute 2022 gefahren, einen Teil davon auch zur Unterstützung im öffentlichen



Jeder Handgriff muss sitzen: Fünfmal je Woche trainiert die Werkfeuerwehr.



„
**Für uns ist
die Feuerwehr
die zweite
Familie.**

Christin Simons,
Feuerwehrfrau

Raum. Die Expertise der Marler Spezialfeuerwehr ist aber auch bundesweit gefragt. Als Teil des sogenannten TUIS (Transport-Unfall-Informationen- und Hilfeleistungssystem) fahren sie innerhalb Deutschlands überall dorthin, wo nach Chemieunfällen öffentliche Feuerwehren nichts ausrichten können. Wie zum Beispiel im November 2022 bei Gifhorn in Niedersachsen. Dort war nach einem Signalfehler ein Güterzug aus 25 Kesselwagen mit jeweils 50 Tonnen Propangas in einen stehenden Zug gerast und entgleist. Mitten im Wald, unwegsames Gelände, keine asphaltierten Zugangsstraßen. Einer der Kesselwagen war leckgeschlagen, Explosionsgefahr. Der Unfall hatte tagelang für Schlagzeilen gesorgt und ein zentrales Teilstück der wichtigsten Bahnverbindung zwischen Ruhrgebiet und Berlin stillgelegt. Über Wochen mussten die Züge weite Umleitungen fahren, Hunderttausende Fahrgäste waren betroffen.

„Uns bot sich ein Bild der Zerstörung“, erinnert sich Oertel. Kurz nach dem Notruf hatte sich ein Team der Werkfeuerwehr Chemie-

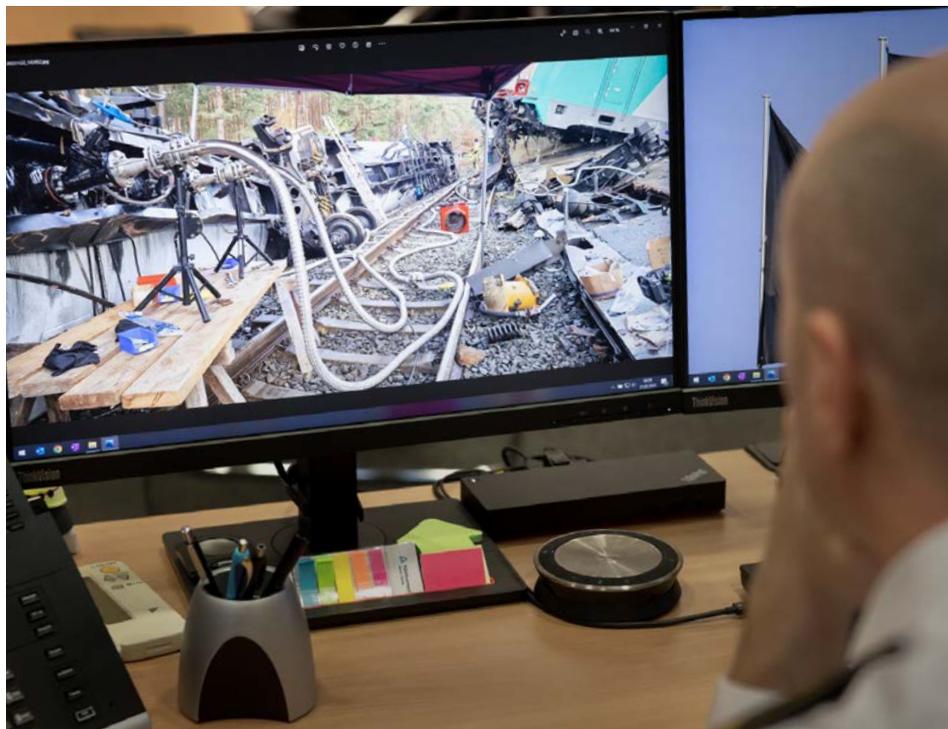


Bild der Zerstörung: Beim Zugunglück in Gifhorn unterstützten die Profis aus Marl.



Christian Oertel, Leiter Brandschutz

park Marl auf den Weg gemacht. 326 Kilometer Alarmfahrt mit Blaulicht von Marl nach Gifhorn in zweieinhalb Stunden. Gemeinsam mit anderen großen Werkfeuerwehren wurde das Gas umgepumpt und zum Teil gezielt abgefackelt. Neun Tage waren die Marler vor Ort. „Das sind außergewöhnliche Einsätze, die unseren Beruf so spannend und abwechslungsreich machen“, sagt Oertel. Christin Simons war damals auch dabei. Bei allem Schrecken sei es auch eine schöne Erfahrung gewesen, sagt sie. Bei dem TUIS-Einsatz habe man intensiv erleben können, was eine Feuerwehr im Inneren ausmache: Zusammenhalt und kameradschaftliches Miteinander. „Was uns verbindet, ist die Affinität zum Blaulichtmilieu. Für uns ist die Feuerwehr die zweite Familie“, sagt die 38-Jährige.

Großartiger Teamspirit

Die beiden Wachabteilungen arbeiten im Wechsel in 24-Stunden-Schichten. Dazwischen ist ein Tag frei. 67 Stunden pro Woche. Auf die vierte Schicht folgt eine dreitägige Pause. Jede Schicht teilt sich in

acht Stunden Arbeit, acht Stunden Bereitschaft und acht Stunden Ruhebereitschaft. Insgesamt dürfen die Feuerwehrleute aber nicht mehr als die Hälfte der 24 Stunden arbeiten. Möglich macht dies eine Ausnahme im Arbeitszeitgesetz, die die Überschreitung der Acht-Stunden-Norm nur unter bestimmten Rahmenbedingungen zulässt. Diese sind im Manteltarif der chemischen Industrie detailliert geregelt. Die Schicht- und Arbeitszeitzulagen werden individuell für jeden Werkfeuerwehrstandort vereinbart.

Wer so viel Zeit miteinander verbringt, braucht einen guten Teamspirit. Der Zusammenhalt der Truppe sei großartig, sagt Simons. Während des Dienstes treibe man im Fitnessraum unterm Dach gemeinsam Sport, viermal pro Woche unter Anleitung eines Trainers. Abends werde häufig gekocht, die fünf Hobbyangler und drei Jäger servieren regelmäßig Fisch oder auch mal ein Stück vom Wildschwein. Nachts wird in den spartanisch möblierten Dreibettzimmern geruht oder geplauscht. Im Fernsehraum stehen schwarz

gepolsterte Stühle vor einem großen Flachbildschirm. „Es ist wie ein Leben in der Jugendherberge“, sagt Simons. Und eines auf Abruf. Ganz gleich, zu welcher Uhrzeit, Simons und ihre Kollegen müssen im Falle eines Einsatzes innerhalb von 90 Sekunden mit dem Löschzug aus der Wache fahren.

Für Christin Simons hat sich mit dem Job bei der Werkfeuerwehr ein beruflicher Traum erfüllt. Schon in der Schule von der naturwissenschaftlichen Lehre der Stoffe fasziniert, absolvierte sie im Chemiepark Marl eine Ausbildung zur Chemielaborantin, arbeitete nebenbei ehrenamtlich als Rettungsassistentin und machte den Abschluss zur Notfall-sanitäterin. Als die Werkfeuerwehr 2018 eine Stelle ausgeschrieben hatte, schlug sie zu. Seit Juli 2021 ist sie nun auch ausgebildete Feuerwehrfrau, eine von dreien im Marler Chemiepark. Das Geschlecht habe im Team nie eine Rolle gespielt, beteuert Simons. „Bei uns kommt es nur darauf an, dass man seinen Job richtig macht und sich gegenseitig hilft. Ganz egal, ob Mann oder Frau.“ ■



Das weiße Gold

Text Sascha Lübbe – Fotos Moritz Küstner

Porzellerinnen oder Porzeller heißen die Menschen, die Porzellan herstellen und bearbeiten. Das Porzellanikon in Oberfranken macht an historischen Maschinen erlebbar, wie sie schon vor 200 Jahren gearbeitet haben. IGBCE-Mitglied Sibylle Geyer nimmt uns mit in eine Region, in der sogar die Gassen mit Feinkeramik gepflastert sind.



Mehr über Selb im
digitalen Magazin:
[igbce-profil.de/
23233](http://igbce-profil.de/23233)



Das Porzellanikon befindet sich auf dem ehemaligen Fabrikgelände von Rosenthal.

Plötzlich wird es laut. David Beranek hat die Maschine angeworfen, ein tiefes Brummen hallt durch den Raum. Jetzt flitzt er durch die große, helle Halle, eine Eisentreppe hinauf, hinter vier großen Trommeln entlang. Dann legt er einen Hebel um. Ein Rumpeln ertönt – die Trommeln setzen sich in Bewegung, beginnen, sich zu drehen. Wie ein gewaltiges Tier, das zum Leben erwacht.

Die Trommeln sind eine der ersten Stationen auf der Tour durch das Porzellanikon, das größte Porzellanmuseum Europas. In den Trommeln werden die vorgemahlten Mineralien Quarz und Feldspat fein gemahlen. Dann kommt Kaolin hinzu, ein feines, weißes Gestein. Zuletzt noch Wasser, fertig ist die Grundmasse für Porzellan, das „weiße Gold“, wie man es auch nennt.

Beranek, gelernter Porzellantechniker, ist Guide am Hauptstandort des Porzellanikons im oberfränkischen Selb. Auf dem ehemaligen Fabrikgelände des Herstellers Rosenthal können Besucher*innen

alle Schritte der Porzellanherstellung hautnah erleben: vom Modellieren über die Aufbereitung der Porzellanmasse bis zum Drehen, Gießen, Glasieren und Brennen des Materials. Vermittelt an originalen Maschinen, demonstriert von Menschen vom Fach wie David Beranek.

Der steht inzwischen an der Vakuumstrangpresse, einer wuchtigen, lang gezogenen Maschine aus dem Jahr 1946. Sie entlüftet und knetet die Porzellanmasse, nachdem zuvor das Wasser herausgepresst wurde. Am Ende kommt die Masse in Form dicker, weißer Würste wieder heraus. „Diese Maschinen gibt es bei uns auch noch“, sagt Sibylle Geyer und streicht über das weiße Gerät. „Nur nicht so historisch.“

Situation der Beschäftigten

Geyer, eine der Teilnehmerinnen der Tour, ist Betriebsratsvorsitzende bei Rosenthal. Seit 1983 arbeitet sie für das Unternehmen. „In der Porzellanfertigung läuft auch heute noch viel mit Handarbeit“, sagt sie. „Damals aber wurde noch viel mehr von den Menschen

selbst gemacht. Es ist faszinierend, das zu sehen.“ Dann fügt sie hinzu: „Nur tauschen möchte man mit den Beschäftigten von damals nicht.“

Das Thema Arbeitsbedingungen zieht sich wie ein roter Faden durch die Ausstellung. Viele Arbeiter*innen litten damals unter der sogenannten Staublunge. Sie lebten unter widrigen Bedingungen, schliefen mitunter zu siebt in einem kleinen Zimmer. Das Museum zeigt alte Stechuhren, spielt Arbeiterlieder ab und erläutert, wie sich die ersten gewerkschaftlichen Organisationen der Branche bildeten.

Sechs Tage pro Woche mussten die Beschäftigten damals ran, zwölf Stunden am Tag. Auch das Thema Kinderarbeit greift die Ausstellung auf. So waren es lange Zeit Fünfjährige, die in die Trommeln klettern mussten, um zu schauen, ob das Innenmaterial beschädigt war. Für Erwachsene waren die Öffnungen zu klein.

David Beranek steht inzwischen an der nächsten Station, dem sogenannten Drehen. Er hat graue Porzellanmasse in eine Becherform gegeben, die sich dabei



Schön anzusehen: Echte Handwerkskunst aus Selb.



IGBCE-Mitglieder (v. l.): Sibylle Geyer, Ingrid Heidler, Regina Pleiner

beständig dreht. Jetzt drückt er eine schwarze, rund zulaufende Metallschablone hinein. „So“, sagt er, als er fertig ist, „der Becher ist jetzt in der Form. Aber wie kriegen wir ihn wieder raus?“ „Die Form öffnen“, sagt eine Frau aus der Gruppe. „Geht nicht“, sagt Beranek, „die ist aus einem Stück.“ „Kaputt machen“, sagt ein Mann. Beranek lacht. Eine andere Frau sagt: „Trocknen.“ Beranek nickt.

Interaktives Erleben

Es ist einer der Vorzüge der Tour. Die Teilnehmer*innen werden in das Geschehen miteingebunden und können an einigen Stellen sogar selbst Hand anlegen. So können sie an einem Drehscheibensimulator beispielsweise ausprobieren, ob sie die richtige Drehgeschwindigkeit hinkriegen.

Dabei geht es im Porzellanikon nicht nur um Teller und Becher. Eine ganze Etage widmet sich der industriellen Keramik. Denn das robuste Material eignet sich hervorragend für Kugellager und Gefäße in der chemischen Industrie. Ein animiertes Rad fahrendes Skelett

verdeutlicht, dass das weiße Gold auch in der Medizin zu finden ist – in Form künstlicher Gelenke.

Die nächste Station. David Beranek steht zwischen Regalen voller weißer Zuckerdosen. Er gießt Porzellanmasse in eine weiße

eine Zuckerdose mit zwei Henkeln. Er verputzt die Ränder mit einem nassen Schwamm, fertig.

Zentrum der Porzellanindustrie

Während Teller und Becher gedreht werden, greifen Porzelliner*innen bei komplexeren, verzierten Produkten wie Kannen oder Dosen auf das sogenannte Gießen zurück. „Eine 200 Jahre alte Produktionstechnik“, sagt Beranek. „Man nutzt sie heute noch.“ In der Hand hält er die Zuckerdose „Maria Weiß“, ein Markenzeichen der Firma Rosenthal. „Sie ist nach der Frau des Firmengründers benannt“, weiß Sibylle Geyer.

Dem Unternehmen Rosenthal und seiner Firmengeschichte ist in dem Museum ein ganzer Bereich gewidmet. Zu sehen sind dort edles Geschirr, kunstvoll verzierte Vasen oder Tieren nachempfundene Figuren. Weitere Exponate aus Porzellan, auch von anderen Herstellern, sind am zweiten Standort des Museums im 16 Kilometer entfernten Hohenberg ausgestellt.

„Ein tolles Museum“, sagt IGBCE-Mitglied Sibylle Geyer am Ende der

„
**Porzellan ist
Selb, Selb ist
Porzellan.**

Sibylle Geyer,
Betriebsratsvorsitzende
bei Rosenthal

Kannenform, die er dabei dreht. Die Form saugt das Wasser an, an ihrer Gipswand entsteht eine feste Masseschicht. Die überschüssige Masse gießt Beranek ab. Dann greift er zu einer anderen Form, deren Inhalt schon getrocknet ist. Er öffnet sie, nimmt den Inhalt heraus:



Die Ausstellung „Rosenthal – ein Mythos“.

Tour. „Und sehr wichtig für Selb. Weil man erfährt, welche Bedeutung Porzellan für die Stadt hatte und hat.“ Selb gilt als Zentrum der deutschen Porzellanindustrie. Dennoch litt die Stadt, wie viele andere auch, unter dem Strukturwandel. Rationalisierung, Technisierung, billigere Produktion im Ausland – in den Neunzigern geriet die Porzellanbranche der Stadt in die Krise. 5.000 Beschäftigte hatte Rosenthal Ende der Achtzigerjahre. Heute sind es 700. „Inzwischen macht uns auch der Fachkräftemangel zu schaffen“, sagt Sibylle Geyer. „Aber das hat das Unternehmen erkannt und steuert gegen. Etwa, indem es vermehrt auf Recruiting und Employer-Branding setzt.“

In Selb erinnert heute vieles an das weiße Gold, sei es der Porzellanbrunnen im Zentrum der Stadt oder das Porzellangässchen. Am Rathaus kann man sogar hören, wie das weiße Gold klingt; viermal am Tag ertönt ein Glockenspiel aus Porzellan. „Porzellan ist Selb, Selb ist Porzellan“, sagt Sibylle Geyer. „Es ist aus der Stadt nicht wegzu-denken.“ ■

Guide: Porzellanikon

Adresse

Porzellanikon, Standort Selb
Werner-Schürer-Platz 1
95100 Selb
Telefon 09287 918000
www.porzellanikon.org

Porzellanikon, Standort Hohenberg

Schirndinger Straße 48
95691 Hohenberg an der Eger
Telefon 09233 77220

Anreise

Navi: „Porzellanikon – Staatliches Museum für Porzellan, Selb“ beziehungsweise „Porzellanikon – Staatliches Museum für Porzellan, Hohenberg an der Eger“

Bus und Bahn: Porzellanikon Selb:
RB-Haltestelle Selb-Plößberg
Porzellanikon Hohenberg:
Regionalbus-Haltestelle
Porzellanmuseum, Hohenberg

Öffnungszeiten

Di.–So. sowie feiertags 10–17 Uhr,
Mo. geschlossen

Eintrittspreis

Kombikarte: 6,50 €, erm. 5,00 €
nur Selb: 5,00 €, erm. 4,00 €
nur Hohenberg: 3,00 €, erm. 2,00 €,
sonntags immer 1,00 €
Bis 18 Jahre kostenlos

Hotelempfehlung

1 Rosenthal Casino
Kasinostraße 3, 95100 Selb
DZ ab 106,00 Euro
www.rosenthal-casino.de

2 Bräustübl

Ludwigstraße 8, 95100 Selb
DZ ab 80,00 Euro
gasthof-braeustuebl.business.site

Gastronomie

3 Altes Brennhaus €€€€€
Traditionelle und moderne Küche
www.altesbrennhaus.de

4 Scherbenhaufen €€€€€

Deutsche und fränkische Küche
scherbenhaufen.eatbu.com

Shopping

5 Rosenthal Outlet Center
www.tinyurl.com/RosenthalOC



Nicht von Pappe

Text Peter Ringel – Fotos Moritz Küstner

Zeitungen wandern ins Netz, Onlinehändler brauchen Kartons, die Verpackungsbranche Alternativen zum Kunststoff: Die Papierindustrie steckt in einem gewaltigen Transformationsprozess. Was bedeutet das für ihre Beschäftigten? Ein Besuch bei UPM Nordland – dem Hersteller des *Profil*-Papiers.



Holzparkett, über Hunderte Meter verlegt. Doch trotz des edlen Bodens kommt in der Werkhalle keine Wohlfühlatmosphäre auf. In den Ohren dröhnt ein Höllenlärm, es wummert und pfeift, wenn die zehn Meter breite Papierbahn mit fast 70 Stundenkilometern über die Walzen der Papiermaschine IV rast. Hier entsteht unter anderem das Papier – das UPM Fine –, das du gerade in den Händen hältst. Sofern du diese Reportage im Printmagazin liest und nicht in der digitalen Version.

Seinen Ursprung hat es auf Eukalyptusplantagen in Brasilien und Uruguay – oder in einem Kiefernforst in Deutschland oder Finnland. Bei UPM Nordland Papier im emsländischen Dörpen kommt es als weißgelber Zellstoffballen an. Der Rohstoff wird dann in einem großen Behälter mit Wasser zu Brei verquirlt. Mehr als hundert Kubikmeter davon saugt die Maschine pro Stunde ein. Auf einem Sieb beginnt die Masse ihren Weg durch die 200 Meter lange Anlage.

Gesteuert wird der Koloss vom schallgeschützten Leitstand aus. Wer die Kabine verlässt, trägt Gehörschutz – wie der angehende Papiertechnologe Alexander Eilers. Der Auszubildende und Jugend- und Auszubildendenvertreter hilft dort und an der Maschine. Alles Routine, solange kein Wechsel der Papiersorte ansteht – und die Bahn nicht reißt. Mehr als die Hälfte der insgesamt 1.500 Beschäftigten bei Nordland arbeitet in der Produktion. Im Vierschichtbetrieb an 355 Tagen im Jahr. Nur zwei Prozent sind Frauen. Hergestellt werden vor allem grafische Papiere, die als Katalog, Flyer, Poster oder eben als Magazin bedruckt werden.

Doch auch wenn Printprodukte noch entgegen allen Unkenrufe nicht tot sind, durch die Digitalisierung sinkt die Nachfrage nach klassischem Zeitungspapier. Im

vergangenen Jahr wurden mit fast 13 Millionen Tonnen etwa doppelt so viele Verpackungen wie grafische Papiere produziert. Das Bild ist während der Pandemie- und Kriegszeiten jedoch uneinheitlich: 2021 verzeichneten die deutschen Fabriken laut dem Branchenverband Die Papierindustrie beim grafischen Papier wie bei Verpackungen noch ein Produktionsplus von neun Prozent. 2022 sanken die Mengen dagegen deutlich: Verpackungen minus 6,1, grafische Papiere minus 9,4 Prozent. Dennoch stieg der Umsatz um mehr als ein Drittel. Der Grund: Die gestiegenen Energiekosten wurden auf die Preise umgelegt, die Druckereien zur Kasse gebeten. Trotz der Achterbahnfahrt gilt die Papierindustrie als intakt. „Der Sektor ist solide aufgestellt“, weiß IGBCE-Industriegruppensekretär Matthias Opfinger. „Die Unternehmen haben zuletzt gut verdient.“

Papier ersetzt Kunststoff

Deshalb sorgt er sich nicht um die Zukunft: „Papier bleibt ein gefragtes Produkt.“ Wer auf den deutschen Verbrauch schaut, kann diese Prognose nachvollziehen: Rund 250 Kilogramm Papier nutzt ein Mensch hierzulande pro Jahr, von Hygienepapier über Prospekte bis zu Verpackungen. Dass ein Handelskonzern wie die Schwarz-

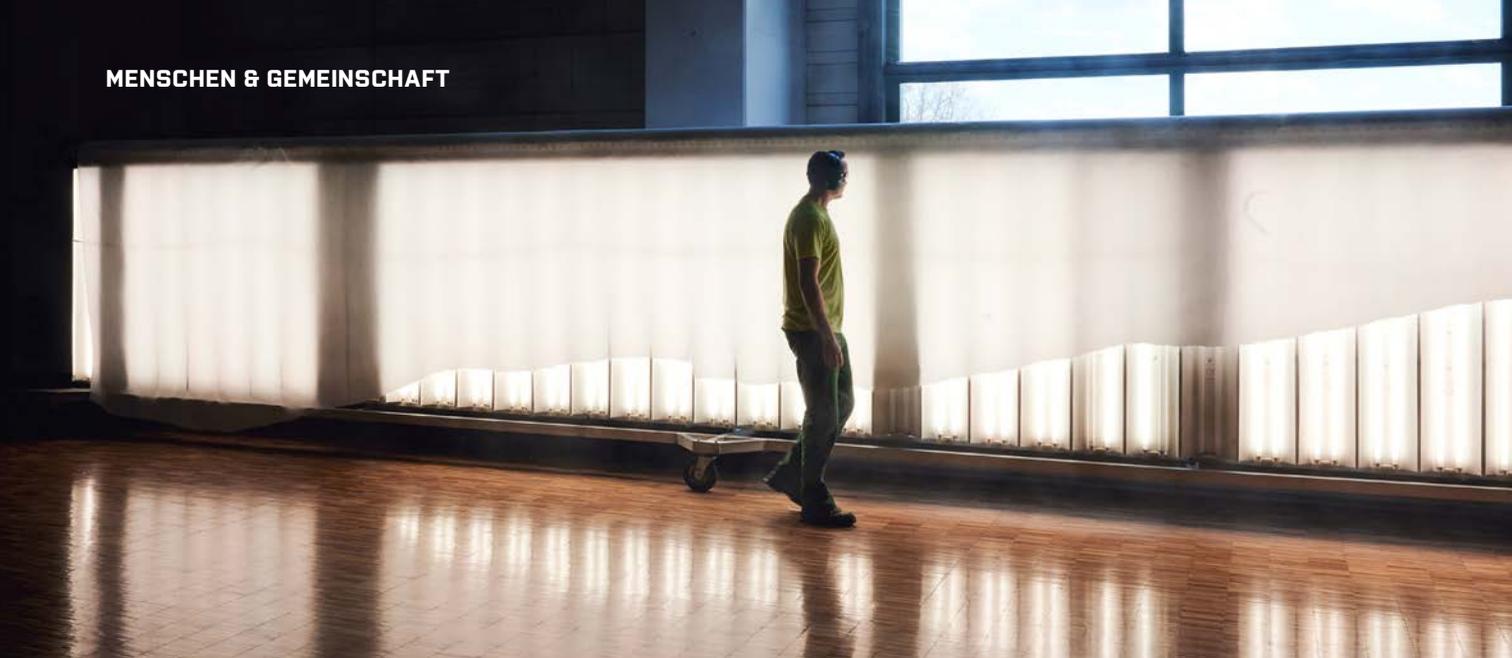
Gruppe, zu der Lidl und Kaufland gehören, die Stora-Enso-Papierfabrik in Karlsruhe-Maxau kauft, um seine Versorgung mit Werbematerial und Kartonage zu sichern, hatte über die Branche hinaus für Aufmerksamkeit gesorgt. Weltweit wird ein Wachstum im Papiermarkt erwartet – in vielen Ländern wächst die Mittelschicht. Der 24-jährige Eilers meint optimistisch: „Hochwertige Kataloge oder Spezialpapiere werden dauerhaft gefragt sein. Ich glaube, dass der Standort die nächsten 50 Jahre bestehen kann.“

Der finnische Eigner UPM tut jedenfalls etwas dafür. Um vom zukunftsträchtigen Markt für nachhaltige Verpackungen und andere Spezialprodukte zu profitieren, hat er rund 100 Millionen Euro investiert. Eine von vier Papiermaschinen in Dörpen wurde umgerüstet, rund 60 Beschäftigte bekamen Schulungen. Sie produzieren nun auch Trennschichten für Retourenetiketten, Bäckertüten oder kunststofffrei beschichtete Barrierepapiere, die Feuchte und Aroma von Lebensmitteln erhalten. Ein nachhaltiger Weg.

Auch grafisches Papier besteht aus mehr als nur Zellstoff – hinzu kommen stärkehaltige Bindemittel, Pigmente und Füllstoffe. Damit ist es besser zu verarbeiten und zu bedrucken. Auch das Papier dieses

Schweres Gerät: Zehn Meter breite Papierbahnen rasen über die Walzen.





Kritischer Blick: Alexander Eilers, Auszubildender bei UPM Nordland Papier, prüft eine Bahn Papier auf gleichmäßige Qualität.

Magazins ist mit einer Leimschicht versehen, die die Papiermaschine am Ende aufträgt. Doch bevor das geschieht, trocknet sie die mit 99 Prozent Feuchte nahezu flüssige Zellstoffmasse. Erst saugen Filz und Unterdruck das Wasser heraus, dann kommen die Walzen. Was sie nicht schaffen, übernimmt in Trockenzylindern der Dampf, der mit fünf Bar durch die Stahlrohre auf dem Gelände strömt.

Kraftwerk ist bereit für Wasserstoff

Für Dampf und Strom sorgt das vor Kurzem in Betrieb genommene Gaskraftwerk auf dem UPM-Gelände, das zweite 100-Millionen-Euro-Projekt binnen zwei Jahren. Mit der hocheffizienten Anlage verfügt Nordland nun auch über Kraft-Wärme-Kopplung, die in den meisten Papierfabriken bereits Standard ist. Auch dadurch wurden die Werke zuletzt immer effizienter. Mit dem 84-Megawatt-Kraftwerk emittiert Nordland pro Jahr 300.000 Tonnen weniger klimaschädliches Kohlendioxid, ein Minus von etwa fünf Prozent.

Als energieintensive Branche ist die Papierindustrie von den Turbulenzen an den Energiemärkten infolge des Ukraine-Krieges beson-



„
**Wir ziehen
hier an einem
Strang, um
dauerhaft
im Markt zu
bestehen.**

Alois Soring,
BR-Vorsitzender

ders betroffen. Im Normalbetrieb werden bei Nordland stündlich 15.000 Kubikmeter Erdgas verfeuert. Jetzt hat man umgeschaltet. Während die Temperatur in der Kraftwerkshalle auf 40 Grad Celsius und höher steigt, treibt draußen ein stürmischer Frühlingswind Wolkenfetzen über den Himmel, laufen die Windparks rings ums Werk unter Vollast. An solchen Tagen drängt mehr Windstrom ins Netz, als dieses aufnehmen kann, und wegen des Überangebots sinken die Preise an der Strombörse. Davon profitiert UPM in diesem Fall: Die Gasturbine bei Nordland steht still und ein Elektroboiler macht Dampf.

Wie das neue Kraftwerk gefahren wird, bespricht das Team jeden Morgen. Die meisten der zwölf Kollegen kommen aus anderen Bereichen des Betriebs. Sechs Kesselwärter und zwei Elektrotechnik-Auszubildende haben sich für die neue Aufgabe weitergebildet. Ralf Sievers ist seit Februar Oberwerkführer im Kraftwerk. Der 36-Jährige wurde bei Nordland ausgebildet, war Facharbeiter in der Instandhaltung, machte den Meister. „Eine Fortbildung genehmigt zu bekommen ist überhaupt kein Problem“, sagt er. Die Devise der Firma sei: Belegt die

Weiterbildung, die ihr für euren Job braucht.

Das nötige Know-how wird immer umfassender und komplexer. Im Leitstand müssen nicht nur Kessel und Generatoren überprüft werden. Mit Blick auf die Energiemärkte sind auch betriebswirtschaftliche Entscheidungen zu fällen. Dabei hilft eine Software: „Wir sind permanent auf der Suche nach optimalen Lösungen für Energie und Produktion“, so Sievers. Die langfristige Herausforderung für den energieintensiven Betrieb lautet, klimaneutral zu produzieren. Erste Weichen sind gestellt: Die Gasturbine kann mit 70 Prozent Wasserstoff laufen und lässt sich für 100 Prozent nachrüsten. Eine Alternative wäre Biogas.

Viele Wege zur Klimaneutralität

Die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE bescheinigt der deutschen Papierindustrie deutliche Fortschritte beim Umweltschutz. Der spezifische Energieverbrauch liegt rund 67 Prozent niedriger als vor 50 Jahren, die Kohlendioxidemissionen sanken deutlich. Um diese auf null zu bekommen, werde Wärme künftig verstärkt mit erneuerbarem Strom bereitgestellt. Da für die Prozesse in den Fabriken nicht mehr als 200 Grad Celsius nötig sind, ließen sie sich elektrifizieren. Dagegen setzt man in Dörpen, Stand jetzt, auf Wasserstoff. „Es gibt keine einheitliche Lösung für jedes Werk“, meint Opfinger, „es muss individuell entschieden werden, welchen Weg zur Klimaneutralität man geht.“ Allen müsse allerdings klar sein: „Wer in 22 Jahren nicht ohne klimaschädliche Emissionen auskommt, wird in Deutschland nicht mehr produzieren können.“

Für den Betriebsratsvorsitzenden Alois Soring sind die Investitionen in Papiermaschine und Energieversorgung ein Meilenstein: „Damit wird die Fabrik zukunftsfähig auf-

gestellt. Wir ziehen hier an einem Strang, um dauerhaft im Markt zu bestehen.“ Neben der technischen Ausstattung ist das Gewinnen von Fachkräften ein zentrales Thema: „Wir sind froh, wenn wir alle 16 Ausbildungsplätze besetzen können.“ Die Konkurrenz im Handwerk ist groß. Ein gutes Argument sei da der IG BCE-Tarifvertrag. Rund 95 Prozent der in der Produktion Beschäftigten haben eine Erstausbildung. Bei den übrigen bemüht sich der Betriebsrat, sie als Papiertechnolog*innen zu qualifizieren, unter anderem per Fernlehrgang.

Ohne frische Fasern geht es nicht

Alexander Eilers überlegt, wenn er im Sommer seine zweijährige Turboausbildung beendet hat, einen Industriemeister oder ein duales Studium dranzuhängen. Noch hat der Azubi aber mit der mächtigen Papierrolle zu kämpfen, die gerade aus der Maschine kommt. Auf dem sogenannten Tambour sind 67 Kilometer Papier aufgerollt, die 42 Tonnen wiegen. Eilers trennt eine Bahn ab, die auf einen Ständer mit Neonröhren kommt. Dort überprüft er das Papier auf gleichmäßige Qualität. Per Rohrpost schickt er eine Probe ins Labor. Ist alles in Ordnung, geht das Endprodukt auf kleineren Rollen oder auf Format geschnitten zu den Kund*innen.

Im Produktkatalog heißt es zu UPM Fine, es biete eine angenehme, hohe Weiße und optimale Opazität – es ist nur wenig durchscheinend. Weil es holzfrei ist, also kein Lignin enthält, vergilbt es auch nicht. Und es bildet eine wichtige Grundlage fürs Altpapierrecycling: Denn das funktioniert nur, wenn auch frische, nachhaltig erzeugte Fasern hinzukommen. „Bis zu achtmal lässt sich eine Faser mittlerweile wiederverwenden“, erklärt der gelernte Papiermacher Soring. „Deshalb freuen wir uns, wenn aus unserem Papier wieder Altpapier wird.“ ■

Spitze bei Papier

Die 1967 gegründete Papierfabrik Nordland im emsländischen Dörpen ist Europas größter Hersteller von Fein- und Spezialpapieren. Das Werk gehört zum finnischen Mischkonzern UPM. Bei grafischen Papieren verfügt das Unternehmen über eine jährliche Kapazität von sechs Millionen Tonnen. Etwa ein Fünftel davon wird in Dörpen produziert, die übrige Menge verteilt sich auf zwölf weitere Standorte. In Deutschland gehören sechs Werke zu UPM.

Der in Helsinki börsennotierte Konzern hat 2022 mit 17.200 Beschäftigten einen Umsatz von 11,7 Milliarden Euro erzielt. Der Vorsteuergewinn lag bei rund zwei Milliarden Euro. Auf die Papiersparte entfielen 4,6 Milliarden Euro Umsatz.

Gefragter Rohstoff: Papier.



Die unterschätzte Wahl

Bis Ende Mai wird gewählt – in Krankenkassen, der Rentenversicherung, den Berufsgenossenschaften. Warum die Sozialwahl wichtig ist, was die IG BCE damit zu tun hat, erklären wir anhand dieses fiktiven Beispiels von Lisa, einer Chemikantin.

Versicherte

Lisa ist Chemikantin in einem Unternehmen der Chemieindustrie. Sie ist krankenversichert bei der Betriebskrankenkasse (BKK) Sanitas. Diese BKK haben wir uns ausgedacht. Rentenversichert ist Lisa bei der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die gibt es wirklich.



In der BKK Sanitas sind viele Beschäftigte aus der Chemieindustrie versichert, aber auch etliche aus Metallunternehmen und aus einer kleineren Verwaltungsgesellschaft. Wer soll ihre Interessen vertreten? Die drei Schwestergewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di beraten sich und einigen sich auf eine gemeinsame Liste. Sie verteilen die 15 zu vergebenen Plätze so: elf für die IG BCE, drei für die IG Metall und einen für ver.di.

Friedenswahl



Niemand sonst kandidiert. Weil nicht mehr Leute kandidieren, als es Plätze im künftigen Sozialparlament der BKK Sanitas gibt – auch 15 –, findet keine Wahlhandlung statt. Man spricht von Friedenswahlen. (In etlichen Krankenkassen finden aber durchaus → Urwahlen statt.)



Die demokratischen Gremien der Gewerkschaften stimmen über die Vorschläge ab.

LISTE

IG BCE	11
IG Metall	3
ver.di	1

Geschlechterquote:
40 Prozent



Die Rentenversicherung Bund ist ein Riesenladen mit 31 Millionen Versicherten. Es gibt mehr Kandidat*innen-vorschläge als Plätze im Sozialparlament. Deshalb muss eine Wahlhandlung stattfinden. Man spricht von Urwahlen.

Urwahl

Lisa bekommt mit ihren Briefwahlunterlagen einen Stimmzettel zugeschickt. Darauf findet sie eine ganze Reihe von Listen. Oft tragen sie vertrauenswürdige Namen wie „Versichertengemeinschaft“. Tatsächlich haben diese Wahlvereinigungen wenig Kontakt zur Basis der Versicherten in den Betrieben.



Lisa hat Rückhalt:

Im Verwaltungsrat der BKK ist eine Diskussion um Wahlleistungen entbrannt. Lisa kann sicher sein: Die Gewerkschaften werden in dem Gremium für eine Lösung kämpfen, die zum Wohle der abhängig Beschäftigten in den Betrieben ist.



Vorstand (hauptamtlich)



Lisa hat ein Problem: Die Krankenversicherung hat ihren Antrag auf eine Behandlung abgelehnt. Ihr Widerspruch wird im Widerspruchsausschuss der BKK Sanitas behandelt. Gut, dass die IG BCE Sitz und Stimme im Sozialparlament hat - und damit auch im Widerspruchsausschuss vertreten ist. So ist dafür gesorgt, dass ihr Problem verstanden wird.



Verwaltungsrat

- IG BCE
- IG Metall
- ver.di
- Arbeitgeber

Je 15 Mandate für Arbeitgeber und Versicherte.



wählt

ernennt

Mitgliederausschüsse



Vertreterversammlung

Je 15 Mandate für Arbeitgeber und Versicherte.



wählt

wählt

bestimmt

Vorstand (ehrenamtlich)

Geschäftsführung (hauptamtlich)

Versichertenberatung

Ihre IG BCE findet Lisa auf dem Stimmzettel nicht, aber eine Liste der IG Metall und eine von ver.di. Sie wird ihre Stimme einer dieser beiden Listen geben, denn sie will, dass gewerkschaftliche Stimmen vertreten sind. Dass die Rentenversicherung mehr Gewerkschaft nötig hätte, zeigt das Ergebnis von vor sechs Jahren.



Ergebnis 2017

- 5 ● DRV-Gemeinschaft
- 3 ● TK-Gemeinschaft
- 2 ● ver.di
- 2 ● Barmer Versichertengem.
- 1 ● kath. Arbeitnehmerbewegung
- 1 ● DAK-Vereinigung
- 1 ● IG Metall

Lisa hat eine Frage: Die Rentenversicherung will gewisse Ausbildungszeiten nicht anerkennen. Sie geht zu einem Versichertenberater. Oft handelt es sich bei Versichertenberater*innen um erfahrene Mitglieder von Gewerkschaften.



Angezählt

Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Am Arbeitsplatz gelten klare Verhaltensregeln. Wer dagegen verstößt, riskiert eine Abmahnung. Eine Warnung – der nächste Schritt könnte die Kündigung sein. Solltest du deshalb reagieren? Nicht in jedem Fall.



Wer zu spät kommt, unentschuldig fehlt oder Aufträge nicht erledigt, riskiert eine Abmahnung. „Der Arbeitgeber spricht so eine Verwarnung wegen eines konkreten Fehlverhaltens aus“, sagt **Peter Voigt**, Leiter der Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz bei der IG BCE (Foto). Oft wird die Abmahnung mit der Gelben Karte im Fußball verglichen. „Im Prinzip passt der Vergleich“, sagt der Jurist, „mit dem Unterschied, dass Abgemahnte nicht automatisch nach einer Gelben Karte eine Rote bekommen und vom Platz müssen.“

Arbeitsrechtlich heißt das: „Abmahnungen kann es sehr viele geben, aber nicht zwingend folgt auch eine schwerwiegende Konsequenz.“ Manchmal passiere gar nichts. „Andererseits kann aber – um im Bild zu bleiben – auch schon nach der ersten Gelben Karte die Rote kommen.“ Das heißt: „Bereits nach einer Abmahnung kann unter Umständen die verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden.“

Nicht jede Abmahnung ist wirksam

„Meist wird die Abmahnung vom Arbeitgeber schriftlich verfasst – nicht zuletzt, um den Vorfall vor Gericht besser nachvollziehen zu können“, sagt Voigt. „Doch viele Abmahnungen sind unwirksam, weil sie bestimmten formellen Anforderungen nicht entsprechen“, weiß der Fachmann (siehe Kasten).

„Wer eine Abmahnung bekommt, sieht das oft als eine Beleidigung“, sagt der Rechtsexperte aus Erfahrung. „Häufig hilft ein klärendes Gespräch mit der oder dem Vorge-



setzten.“ Deshalb warnt Voigt vor einer unüberlegten Reaktion: „Eine Klage zur Entfernung einer Abmahnung ist nicht immer zu empfehlen“, sagt er. „Denn auch wenn der Arbeitgeber vor Gericht verliert, wird er mit der gewonnenen Erfahrung aus einem verlorenen Prozess zukünftig rechtssicher abmahnen können.“ Vor allem

wegen Formfehlern sollte man nicht klagen. „Es ist besser, wenn die Arbeitgeberseite denkt, eine wirksame Abmahnung ausgesprochen zu haben.“ Denn aufgrund der Formfehler würden Beschäftigte in der Regel in diesen Fällen sowieso den Prozess gegen eine später ausgesprochene Kündigung gewinnen.

„Eine Klage auf die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte ergibt also in der Regel wenig Sinn“, fasst Voigt zusammen. „Das würde die Sache juristisch aufladen, obwohl eine Kündigung noch gar nicht spruchreif ist.“

Eine Gegendarstellung ist sinnvoll

„Eine Gegendarstellung anzufertigen ist auf jeden Fall ratsam“, sagt Voigt. „Ob sie in die Personalakte muss oder nicht – auch hier gilt, dass man die Arbeitgeberseite ruhig in dem Glauben lassen sollte, eine wirksame Abmahnung erteilt zu haben.“

Voigt empfiehlt, einer Abmahnung etwas Positives abzugewinnen: „Man ist für ein Fehlverhalten mit einem blauen Auge davongekommen. Eine Warnung. Aber eine Kündigung kann es deswegen dann nicht mehr geben.“ Zudem könne die Abmahnung auch Anlass sein, für sich selbst zu prüfen, ob man an dem Arbeitsverhältnis festhalten möchte oder eine Veränderung für sich erwägt. ■

Formelle Anforderungen

Wenn auch nur einer dieser Punkte nicht erfüllt ist, ist die Abmahnung unwirksam.

1 Arbeitgeber müssen in der Abmahnung den konkreten Sachverhalt benennen, durch den die Arbeitnehmer*innen gegen ihre Pflichten verstoßen haben sollen. An eine bestimmte Form oder eine Frist ist die Abmahnung jedoch nicht gebunden.

2 Arbeitgeber sind verpflichtet, darauf hinzuweisen, dass sie ein solches Fehlverhalten zukünftig nicht mehr hinnehmen werden.

3 Arbeitgeber müssen die konkrete Maßnahme benennen, die sie ergreifen werden, falls nochmals dasselbe oder ein ähnliches Fehlverhalten passiert. Meist drohen sie an, im Wiederholungsfall den Mitarbeiter*innen zu kündigen. Ohne diese Androhung hat der Chef oder die Chefin nur eine Ermahnung ausgesprochen. Die ersten beiden Punkte werden oft auch als Rügefunktion zusammengefasst – eine Abmahnung muss aber sowohl die Rüge- als auch die Warnfunktion umfassen.

Noch Luft nach oben

Text Lars Ruzic

BioNTech hat sich in der Corona-Krise zum deutschen Vorzeigekonzern gemausert. So sehr er in der Forschung führend sein mag, so hinkt er doch als Arbeitgeber den Branchenstandards oft noch hinterher.

Quellenhinweis: Dieser Arbeitgebercheck basiert auf Recherchen bei Beschäftigten, Betriebsräten, Vertrauensleuten, Betriebsbetreuer*innen und Mitbestimmungsexpert*innen der IGBCE. Die zusammengetragenen Informationen sind aus Gründen des Quellenschutzes bewusst anonymisiert. Jede Angabe kann jedoch konkret bestimmten Quellen zugeordnet werden. Zudem wurden öffentlich zugängliche Quellen einschließlich der Angaben des Unternehmens selbst genutzt.

BioNTech

Gründung	2008
Rechtsform	SE, nicht mitbestimmt
Börsengang	2019 (Nasdaq)
Börsenwert	30 Mrd. Euro (März 2023)
Cash-Reserven	21 Mrd. Euro (Anfang 2023)
Impfstoffumsatz	17 Mrd. Euro (2022)
Beschäftigte	4.500 (Ende 2022)



Bis vor drei Jahren nur Pharma- oder Börsenprofis bekannt, hat sich BioNTech durch die Corona-Krise zum weltweit bekannten Star der deutschen Gründerszene entwickelt. Die Biopharmaceutical New Technologies, wie BioNTech ausgeschrieben heißt, hatte im Ringen um den besten Covid-Impfstoff nicht nur beim Tempo, sondern auch bei der Qualität an der Spitze gelegen. Der gemeinsam mit Pfizer vertriebene Impfstoff kommt heute auf gut 60 Prozent weltweiten Marktanteil. BioNTechs Milliardengewinne haben nicht zuletzt den Haushalt der Stadt Mainz saniert und das Bundesland Rheinland-Pfalz zum Nettozahler im Bundesfinanzausgleich gemacht. In den vergangenen beiden Jahren hat sich die Beschäftigtenzahl des von Uğur Şahin, Özlem Türeci und Christoph Huber gegründeten Unternehmens mehr als verdoppelt. Auf Basis der erstmals beim Covid-Impfstoff in Serienproduktion eingesetzten mRNA- und weiterer Technologien will BioNTech Immuntherapien für verschiedene Krebsarten und Infektionskrankheiten wie Grippe, Malaria oder Gürtelrose entwickeln.



Arbeitsumgebung

BioNTech hat durch die Corona-Krise einen gewaltigen Wachstumsschub erhalten, der Umsatz ist heute 200-mal so hoch wie vor Corona. Das Wachstum bei der Belegschaft verlief ebenfalls rasant. Allein im vergangenen Jahr wuchs die Belegschaft um 50 Prozent auf 4.500 Beschäftigte.

Das Problem: Die Professionalisierung des Managements hat mit dem Wachstum nicht mithalten. Viele Bereiche und Aufgabenfelder seien noch weitgehend unregelt, vieles laufe chaotisch und widersprüchlich, sagen Beteiligte. Beispiel: Noch vor wenigen Monaten hatte das Unternehmen Fachleute aus der ganzen Republik mit dem Versprechen angeworben, sie könnten komplett von zu Hause aus arbeiten. Es gibt Beschäftigte, die noch nicht einmal in der Mainzer Zentrale waren. Nun sollen einige plötzlich aber doch im Betrieb arbeiten.

Das Wachstum und die unzähligen neuen Projekte, die BioNTech angeschoben hat, führen in Teilen des Unternehmens zu einer Arbeitsverdichtung, die nicht systematisch gemanagt wird. Die Folge: Viele Beschäftigte arbeiten zu viel. In Mainz beispielsweise wird die Arbeitszeit erst seit gut einem Jahr überhaupt erfasst. Das hat zutage gebracht, dass für viele Beschäftigte dort der Achtstundentag eine Seltenheit ist und auch Verstöße gegen die Maximalarbeitszeit von zehn Stunden am Tag oder gegen die Ruhezeitvorschriften vorkommen. Jedenfalls, wenn das Ganze dokumentiert wird. Denn auch das gibt es zuhauf: ausstempeln und danach weiterarbeiten.



Betriebsklima

Größter Antreiber der Beschäftigten bei BioNTech ist wohl die intrinsische Motivation – erst recht seit Corona. Viele werden bei der Arbeit getragen von dem Grundgedanken, persönlich einen kleinen Teil zum Gesundheitsschutz der Menschheit beizutragen.

An der Spitze des Unternehmens steht ein Ehepaar, das vielen in Forscherdrang und Arbeitsethos Vorbild ist – und das nicht erst seit dem Erhalt des Bundesverdienstkreuzes hofiert wird von Politik und Medien. Uğur Şahin und Özlem Türeci sind gleichzeitig unpräzise und werden von allen im Unternehmen geduzt. So lobt sich denn auch das Unternehmen für seine „flachen Hierarchien“, seine „Duz-Kultur“ und dafür, dass es keinen Dresscode gebe – „es sei denn, wir arbeiten im Labor“. Start-up im Kittel: Das ist das Bild, das das Unternehmen von sich zeichnet.

Das Problem: Start-up-Mentalität allein genügt längst nicht mehr für einen Milliardenkonzern mit Tausenden Beschäftigten. An nicht wenigen Stellen im Unternehmen gibt es Unmut über Unstrukturiertheit, mangelhafte oder gar komplett fehlende Führung und unzureichende Kommunikation innerhalb der Organisation. Am Anfang sei man noch begeistert, sagt ein Mitarbeiter, das verfliege jedoch in kürzester Zeit.



Mitbestimmung

Erst nach und nach haben die Beschäftigten ihre demokratischen Vertretungen bilden können. Bislang gibt es nur in Mainz, Idar-Oberstein, Marburg und Berlin Betriebsräte. In der Konzernzentrale wurde er erstmals erst 2019, elf Jahre nach Gründung des Unternehmens, gewählt. Derzeit vertreten 21 Betriebsratsmitglieder in der Zentrale die Interessen der Belegschaft. Doch schon im kommenden Jahr wird neu gewählt werden müssen – so schnell wächst der Standort.

Die Betriebsräte leisten echte Pionierarbeit. Ohne Tarifvertrag fehlt es an Ordnung und Struktur im Unternehmen, unzählige Details müssen über Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Die Liste ist lang, entsprechend auch der Zeitbedarf. Beispiel: Erst jetzt, zum 1. April 2023, tritt eine Betriebsvereinbarung in Kraft, die die Schichtarbeit in Mainz im Detail regelt.

Eine Mitbestimmung der Beschäftigten im Aufsichtsrat hat das Unternehmen von Beginn an bekämpft. Es firmierte bereits 2018 um von einer deutschen Aktiengesellschaft (AG) in eine europäische SE (Societas Europaea), was ermöglichte, den damals herrschenden Zustand eines Kontrollgremiums ohne Belegschaftsvertretung in die Zukunft fortzuschreiben. Seinerzeit hatte die AG keinen Betriebsrat, und eine Beteiligung der Beschäftigten jenseits dessen hielt man für entbehrlich, da man keine Beschäftigten im europäischen Ausland hatte. Entsprechende Einwendungen der IG BCE wurden vom Tisch gewischt.



Tarifbindung

Blickt man auf die drei großen Standorte des Konzerns, dann herrscht eine Zweiklassengesellschaft. In Marburg gelten die von der IG BCE ausgehandelten Chemie-Tarifverträge, in Mainz und Idar-Oberstein nicht. In Marburg arbeitet die Belegschaft 37,5 Stunden in der Woche, an den anderen Standorten 40 Stunden. In Marburg gibt es zusätzlich zum Bonus garantiertes Weihnachts- und Urlaubsgeld, an den anderen Standorten nicht. In Marburg werden Überstunden sauber dokumentiert und abgebummelt oder ausgezahlt, an den anderen Standorten ist das nicht die Regel.

Die Ursache liegt darin, dass BioNTech den Marburger Standort mit heute 700 Beschäftigten im Herbst 2020 von Novartis übernommen hat, um dort im großen Maßstab seinen Covid-Impfstoff zu produzieren. Damit holte er sich erstmals ein Werk mit tariflich Beschäftigten ins Haus. Mit Blick auf die anderen Standorte verweigert BioNTech bis heute Gesprächen mit der IG BCE über den Eintritt in die Tarifbindung.

Stattdessen gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Entgelt- und Stellentitelstruktur im Unternehmen, die offensichtlich jedoch viele Freiheiten lässt: So gibt es Fälle, in denen neu Eingestellte höhere Gehälter für die gleiche Aufgabe und bei gleicher Qualifikation bekommen als Alteingesessene. Und über jede Gehaltsrunde muss eine neue Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Aus Sicht der IG BCE steht das im Widerspruch zur verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie.



Zukunftsfähigkeit

BioNTechs Corona-Impfstoff war gleichzeitig der Durchbruch für die mRNA-Technologie, die das körpereigene Immunsystem in die Lage versetzt, Viren oder auch Tumorzellen selbst zu bekämpfen – und das vergleichsweise schnell und hochindividuell. BioNTech will damit und mit anderen Technologien einmal erfolgreiche Immuntherapien für Krebs und Infektionskrankheiten wie Malaria entwickeln.

Derzeit forscht BioNTech an 19 Vakzinen gegen Krebs und mehr als zehn Impfstoffen gegen Infektionskrankheiten. Problem: Der weit überwiegende Teil befindet sich noch in einem sehr frühen Entwicklungs- und Erprobungsstadium, sodass der Erfolg dieser Entwicklungen noch in den Sternen steht. Das Unternehmen gibt sich optimistisch, investiert Milliarden am Firmensitz in Mainz, der auf 5.000 Beschäftigte wachsen soll, in die Produktion sogenannter Plasmide in Marburg, in eine Impfstoffherstellung in Ruanda oder ein Forschungs- und Entwicklungszentrum zur Krebstherapie in England.

Dennoch: Bislang ist der Covid-Impfstoff der einzige wirkliche Umsatzbringer des Konzerns. Und der ist in vielen Ländern bereits ausreichend verimpft worden, sodass die Zahl der verabreichten Impfdosen bereits stark sinkt und einige Länder ihre Bestellmengen verringern wollen. Gleichzeitig beschäftigt das Vakzin inzwischen diverse Gerichte – von zivilrechtlichen Klagen wegen angeblicher Impfschäden bis hin zu Patentklagen von Konkurrenten.



Unser Fazit

BioNTechs Forschungserfolge im Kampf gegen Corona können nicht hoch genug geschätzt werden, und auch die Ziele im Kampf gegen andere Infektionskrankheiten und Krebs sind aller Ehren wert. Doch so führend das Unternehmen in zentralen Immuntechnologien sein mag, so sehr hinkt es bei den Arbeitgeberqualitäten hinterher. BioNTech ist längst zu einem Großkonzern avanciert mit mehr als 20 Milliarden Euro auf der hohen Kante. Aber in der Personalpolitik leistet man sich bis heute ein Durcheinander bei Entgeltstrukturen und Arbeitszeitregelungen wie bei einem Start-up. Gleichzeitig wird die Arbeitsverdichtung schlecht gemanagt, fühlen sich Beschäftigte nicht mitgenommen. Tarifverträge, die das alles sauber regeln könnten, werden, wo immer es geht, ignoriert, genau wie die Mitbestimmung der Belegschaft im Aufsichtsrat. Kurz: In der Forschung Weltklasse, als Arbeitgeber bestenfalls zweite Liga. ■

Das sagt BioNTech:

Der Konzern hat die Anfragen von *Profil* bis Redaktionsschluss unbeantwortet gelassen und keine Stellung bezogen.

Reiche Ernte in der Stadt

Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Grüne Inseln statt grauen Betons: In der Stadt soll es blühen und sprießen. Dafür wird gegraben und gesät, gejätet und geerntet – im Großen und im Kleinen.

Grüne Oasen in Städten sind wichtiger denn je. Denn die Städte wachsen rasant. Nach Angaben des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung lebt derzeit rund die Hälfte der Weltbevölkerung in städtischen Siedlungen. 1950 lag dieser Wert noch bei etwa 30 Prozent. Bis 2050 – so die Prognose – werden es weltweit zwei Drittel der Menschen sein (Studie: Globale Bevölkerungsentwicklung 2021). Dabei ist die städtische Vegetation in den Ballungszentren (überlebens)wichtig: Sie wirkt als Schadstofffilter und reguliert im Sommer die hohen Temperaturen. Sie reduziert Verkehrs- sowie Baulärm, und sie schafft Ruhepole für Erholung.

Kein Wunder, dass das Urban Gardening – also das Gärtnern in der Stadt – immer beliebter wird. So bringt im privaten Refugium die Bepflanzung auf den Balkonen und Terrassen ein Stück Natur ins

eigene Heim: Basilikum und Sonnenblumen, Tomaten und Pflücksalat, Erdbeeren und sogar Kartoffeln bekommen ihr Plätzchen. Dabei macht Enge erfinderisch: Wer nur wenige Quadratmeter für Pflanzkübel und Kästen hat, nutzt Hochbeete und Balkonkästen. Auch vertikale Pflanzsysteme aus Paletten, hängenden Töpfen, Pflanztaschen oder stapelbaren Topfmodulen sind Alternativen.

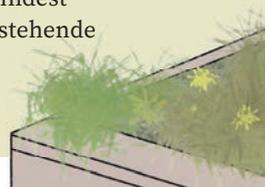
Grüner Daumen ganz groß

Doch nicht nur im Kleinen sprießen zarte Pflänzchen: Immer mehr Städter*innen möchten ihre Sehnsucht nach einer Minioase mitten in der City auf größerer Fläche stillen. Zahlreiche Urban-Gardening-Projekte zeigen bundesweit, dass es dafür verschiedene Möglichkeiten gibt.

Ganz traditionell blüht und gedeiht es in den Schrebergärten. Noch vor ein paar Jahren hatte die

organisierte Parzelle mit einem Spießerimage zu kämpfen, mittlerweile gibt es in vielen Vereinen sogar einen Aufnahmestopp. Spätestens seit der Pandemiezeit ist das Schrebern in. Das bestätigt auch die Statistik: In Deutschland begrünen etwa fünf Millionen Menschen in etwas mehr als einer Million Kleingärten ihre eigenen Beete. Das Spießerimage hat das Gärtnern dabei schon weitestgehend abgelegt – und auch immer mehr junge Leute entdecken dieses Stück Natur für sich und ihre Familien.

Doch es muss nicht unbedingt der eigene Kleingarten sein. Wie wäre es mit einem Gemeinschaftsgarten, in dem jede*r eigenes Gemüse anbauen kann, man dabei aber nicht ganz für sich allein vor sich hin buddeln muss? Unter www.gartenpiraten.net sowie www.urbane-gaerten.de findest du eine Übersicht über bestehende Projekte. ■



Gründe selbst einen Gemeinschaftsgarten

Fünf Schritte zeigen dir, wie das geht:

1 Thema oder Grundidee festlegen:

Überlege dir zuerst, welche Ausrichtung du dem Projekt geben möchtest: Soll der Gemeinschaftsgarten einen thematischen Schwerpunkt haben? Richtet sich das Angebot an Bewohner*innen des Quartiers oder des Häuserblocks? Oder geht es dir vor allem darum, alte Obst- und Gemüsesorten zu erhalten?

2 Nach geeigneter Fläche suchen:

Nachfragen lohnt sich: Häufig verpachten Städte und Gemeinden sowie Kirchengemeinden Grundstücke bei einer gemeinwohlorientierten Nutzung kostenlos. Geeignet sind etwa Baulücken, brachliegende Flächen oder Innenhöfe von Häuserblocks, Dächer von Tiefgaragen, Randbereiche von öffentlichen Grünflächen oder Areale innerhalb bestehender Parkanlagen.

3 Vertraglich absichern:

Die meisten Gemeinschaftsgärten haben einen festen Standort. Damit sich die Gärten und die Gemeinschaften entwickeln können, solltest du dich um einen längerfristigen Pachtvertrag bemühen. Häufig verpachten Städte, Kirchengemeinden und Privatpersonen Grundstücke für gemeinnützige Vorhaben.

4 Sämtliche Kosten kalkulieren:

Zuerst solltest du einen Finanzplan aufstellen und die Einnahmen sowie Ausgaben für den Gemeinschaftsgarten auflisten. Zu den laufenden Kosten zählen in der Regel Miet- und Pachtzahlungen, Wasser- und Stromgeld, Instandhaltungskosten sowie Versicherungsgebühren. Beete und Wege anlegen, Zäune und Hecken errichten, Wasser- und Stromanschluss legen – auch dafür musst du Geld

einplanen. Nicht zuletzt kostet die Erstausrüstung: Geräte, ein abschließbarer Schuppen und Sitzmöglichkeiten müssen angeschafft werden. Und natürlich noch Erde, Samen und Pflanzen.

5 Weitere Mitglieder gewinnen:

Für einen erfolgreichen Gemeinschaftsgarten brauchst du eine Kerngruppe von Mitstreiter*innen, die Zeit und Herzblut in das Projekt stecken. Gartenfeste, gemeinsame Bau- und Mitmachtage oder Kulturangebote helfen, dass das Gartenteam zusammenwächst. Tipp: Ein Verein macht es häufig leichter, Kooperationspartner*innen zu binden. Auch Förderanträge für einzelne Projekte haben so mehr Aussicht auf Erfolg. Zudem unterstützen Unternehmen und Einzelpersonen eher einen Verein als Privatpersonen.



Unser Magazin ganz neu

Mehr drin, näher dran, frei heraus: Die *IGBCE-Profil*-Familie steht für eine neue Zeitrechnung in unserer Kommunikation und löst das „IGBCE kompakt“-Magazin ab. Alle Vorteile auf einen Blick.

Mit dem Relaunch des IGBCE-Magazins stellen wir die Mitgliederkommunikation deiner Gewerkschaft neu auf. Neues Konzept, neuer Look, neuer Name. Rund um das neue Heft entsteht eine komplette Medienfamilie, die dir als IGBCE-Mitglied ein breiteres Spektrum an Informationen und Unterhaltung bieten wird, als dies bislang der Fall war.

Mit mehr Themen, Formaten und Geschichten. Mit mehr zum Lesen, Schauen und Hören. Näher an den Menschen, ihren Betrieben und Regionen. Für dieses breit gefächerte, multimediale Angebot steht künftig die Marke: *IGBCE Profil*.

Mutter der Medienfamilie bleibt das Printmagazin: *Profil* erscheint künftig sechsmal im Jahr an allen geraden Monaten, ist deutlich dicker und hochwertiger als der Vorgänger. Es wird gedruckt auf nachhaltig produziertem Papier aus einem mitbestimmten Betrieb mit IGBCE-Tarifbindung. Der Druck selbst

erzeugt lediglich 26 Gramm CO₂ pro Heft – so viel wie der Besuch von fünf Websites. Das „Magazin für Arbeit und Leben“ (so der Untertitel) bietet mehr Reportagen und Hintergrundberichte, mehr Diskurs und Infografiken – und nicht zuletzt mehr Lokales.

Leichter wird künftig der Weg vom Printmagazin zu seinem digitalen Zwilling. Gewohnt einfach in der Benutzerführung, erhält die digitale *Profil* deutlich mehr Zusatzinhalte: Videoreportagen zu den Printtexten, Videopodcasts, animierte Infografiken, mehr Bilder, Hintergrundmaterial und Textaktualisierungen. Außerdem gibt es in jeder Ausgabe etwas auf die Ohren: die wichtigsten Magazin-texte zum Hören. Unser Beitrag zu mehr Barrierefreiheit.

Wir haben viel vor mit der *Profil*, und unser gesamtes Kommunikationsteam ist gespannt auf deine Reaktion, wenn du diese Ausgabe in deinen Händen hältst. Zögere nicht, sie uns mitzuteilen unter profil@igbce.de. ■



Profil

Das neue Printmagazin wird sich stärker den Geschichten unserer Mitglieder widmen. Es gibt 580.000 Stars in der IGBCE, alle haben etwas zu erzählen, engagieren sich bei der Arbeit oder im Privatleben. Unsere Reporter*innen werden mehr denn je dort sein, wo Gewerkschaft hingehört – Betrieb und Region. Wir wollen die Geschichten erzählen, die sich hinterm Werkstor abspielen – kritisch und meinungsstark. Auch Fachleute kommen mehr zu Wort, sowohl aus der IGBCE als auch von außerhalb. ■

Digitale Profil

Die Handhabung bleibt intuitiv und du entscheidest nach wie vor, auf welchem Endgerät du deine *Profil* lesen möchtest. Ob Desktop, Tablet oder Smartphone – du hast die Wahl! Das große Plus des digitalen Magazins gegenüber der gedruckten Ausgabe sind die vielen weiteren Medieninhalte: Videoreportagen und -interviews, Videopodcasts, animierte Infografiken, Bildergalerien und weitere Extras stehen exklusiv zur Verfügung. Zudem gibt es die wichtigsten Artikel zum Hören. ■

+plus Magazin

Digital erhältst du darüber hinaus Zugang zur *Profil +plus* – ein pralles Informationspaket für unsere Aktiven, das ebenfalls alle zwei Monate erscheint. Auch hier triffst du auf geballtes Wissen in Form von Reportagen, Grafiken, Interviews und Rechtsfragen aus der Welt der Mitbestimmung und des gewerkschaftlichen Engagements. ■



Profil Update

An allen ungeraden Monaten (außer Januar) gibt es künftig ein *Profil Update* per Mail – weil wir dich auch zwischen den Magazinausgaben über wichtige Entwicklungen auf dem Laufenden halten wollen. Neben neuesten Nachrichten, Analysen und Aktionen setzt der Newsletter auch auf Meinungsstärke – mit einordnendem Editorial und Leitartikeln der IGBCE-Fachleute zu aktuellen Entwicklungen. ■

Meine-IGBCE-App

Die perfekte Ergänzung zu allen Angeboten ist die App *Meine IGBCE*. Sie bietet dir nicht nur alle digitalen Magazine und Zusatzinhalte auf ein Fingertippen und viele andere Mehrwerte. Sie ist auch dein perfektes Tool für „Breaking News“. Per Push aufs Handy erfährst du vor allen anderen vom Tarifabschluss in deiner Branche oder von wichtigen Nachrichten aus deinem Bezirk. ■



Pure Profitgier?

Eigentlich müsste Armacell stolz darauf sein, ein profitables Werk im eher industrieschwachen Allgäu zu besitzen. Doch der Armstrong-Konzern will den Standort nach fast 50 Jahren dichtmachen. Eine in sich schlüssige Begründung lieferte er bis dato nicht.

Text Axel Stefan Sonntag – **Fotos** Markus Wimmer (2), Stephan Hoare

Seit fast 50 Jahren befindet sich in Friesenhofen, einem Stadtteil von Leutkirch im Allgäu, das heutige Armacell-Werk. Der Betrieb stellt Isolierungen für Rohrleitungen her, vorwiegend für Heizungsrohre. „Ein hochprofitables Werk, das einen sehr hohen Gewinn abwirft“, weiß die Betriebsratsvorsitzende Elke Huber. Seit 32 Jahren arbeitet sie hier, kennt den Betrieb aus dem Effeff. Doch was Ende Oktober die Unternehmensspitze entschied, scheint ein Musterbeispiel dafür zu sein, wie soziale Marktwirtschaft eben nicht funktionieren soll. Denn: Für die rund 100 Beschäftigten hier soll im dritten Quartal dieses Jahres für immer Schluss sein. Der Arbeitgeber will Maschinen und Arbeitsplätze in den Unternehmenssitz nach Münster verlagern. „Diese Entscheidung kann hier niemand in der Belegschaft nachvollziehen“, berichtet Huber, die als nicht freigestellte Betriebsratsvorsitzende nah am Ohr ihrer Kolleg*innen arbeitet. Bei einer Distanz von 657 Kilometern verwundert es nicht, dass, laut dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Kevin Noch, „nur eine Handvoll Leute dieses Angebot annehmen will und auch nur dann,

wenn die Bedingungen wirklich passen“. Gewerkschaftssekretär Markus Wimmer kritisiert das Vorgehen von Armacell scharf: „Laut Betriebsverfassungsgesetz hätte das Unternehmen sehr viel früher den Gesamtbetriebsrat über diesen Schließungsplan informieren müssen.“

”

Nichts ist nachvollziehbar.

Elke Huber,
Betriebsratsvorsitzende

Ende Januar machten deshalb viele Mitarbeiter*innen auf dem Werksgelände ihrem Unmut Luft (Foto links). Noch immer kritisiert der Betriebsrat einen mangelhaften Informationsfluss. Zudem scheint Armacell widersprüchlich zu agieren: Einerseits will man Kräfte in Münster bündeln, andererseits kaufte das Unternehmen Ende vergangenen Jahres einen österreichischen Hersteller von

Rohrisoliersystemen. „Wie passt das zusammen?“, fragt sich Elke Huber. Darüber hinaus liegen dem Betriebsrat Indizien vor, dass Armacell entgegen seiner ursprünglichen Aussage wohl doch nicht alle Beschäftigten nach Münster mitnehmen möchte. „Ein Wortbruch“, attestiert sie.

Inzwischen steht der Zeitplan für die Verhandlungen um einen Interessenausgleich. Die ersten Gespräche fanden Ende Februar statt. Markus Wimmer berichtet, dass der Gesamtbetriebsrat ein Alternativkonzept mit Kosteneinsparungen vorgelegt habe. „Wenn das der Arbeitgeber ernsthaft prüft und umsetzt, besteht eine reelle Chance, das Werk mit allen seinen Vorteilen zu erhalten. Das wäre eine Win-win-Situation für die Beschäftigten und den Armacell-Konzern“, so der Gewerkschafter.

Nachvollziehen kann Elke Huber die beabsichtigte Werkschließung bis heute nicht. „Alle Welt redet vom Fachkräftemangel. Hier arbeiten Menschen mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 16 Jahren.“ Sie spekuliert: „Maximaler Profit scheint der amerikanischen Konzernspitze offensichtlich wichtiger zu sein.“ ■



Verhandeln den Sozialplan mit: IGBCE-Sekretär Markus Wimmer mit den Friesenhofer Betriebsrät*innen Elke Huber, Kevin Noch und Vanessa Bickel (von links).



In solarthermischen Anlagen verbinden solche vorisolierten Leitungen Sonnenkollektor und Pufferspeicher. Künftig will Armacell diese in Münster produzieren.

Mannheim

Betriebsratstalente qualifiziert



Gemeinsam gecoacht und mit viel Wissen versehen: Die Absolvent*innen des Talenteprogramms im Bezirk Mannheim.

Neun IGBCE-Betriebsrät*innen sind jetzt in ihrer Methoden- und Sozialkompetenz bestens dafür gerüstet, ihre eigene Betriebsratsarbeit noch besser zu machen. Denn alle von ihnen haben Ende vergangenen Jahres das Talenteprogramm im Bezirk Mannheim erfolgreich abgeschlossen. Die einjährige Seminarreihe dient der Entwicklung von (potenziellen) Spitzenfunktionär*innen im Betriebsratsgremium.

Über sieben Module hinweg geht es beispielsweise darum, im Betriebsrat Strategien zu entwickeln, psychische Belastungen zu schultern und am eigenen Auftreten zu feilen. „Ich bin sicherer darin geworden, auf Betriebsversammlungen frei zu reden“, zeigt sich Ayten Barisik, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Fuchs, zufrieden. „Tipps zu erhalten, wie ich die eigene Nervosität kontrollieren kann, brachte mich definitiv weiter.“ Geholfen habe ihr dabei die immer konstruktive Kritik einer „super Gruppe, die einem Vertrauen gibt“. Zum Seminarkonzept gehört, dass alle sieben Module

mit denselben Teilnehmer*innen stattfanden.

Ebenso zufrieden zeigt sich Rüdiger Markgraf: Er wurde während der Qualifikation Betriebsratsvorsitzender bei Aliaxis Deutschland. Ihm war wichtig, im Gremium eine projektorientierte Arbeitsweise zu etablieren, die Aufgaben auf mehreren Schultern gleichermaßen verteilt. „Dabei unterstützte mich die Gruppe mit praxisorientierten Ansätzen und Denkanstößen“, lobt er. Erkenntnisse und Methoden hätten sich bereits in seinem täglichen Alltag ausgezahlt.

Auf Landesbezirksebene startet das Talenteprogramm im Sommer erneut. Eine der Voraussetzungen bei der Bewerbung ist der Besuch der Betriebsratsseminare 1 bis 3. Das eigene Betriebsratsgremium sollte hinter der Person stehen, da die Qualifikation mit sieben Modulen zeitaufwendig ist. Immerhin gilt es, ein Projekt im Betrieb zu organisieren. IGBCE-Betriebsrät*innen, die sich in das Programm einschreiben möchten, bewerben sich unter lb.bawue@igbce.de. ■

Freiburg

Großer Empfang

Es war eine besondere Premiere: Erstmals überhaupt lud der Bezirk Freiburg zum Empfang seiner Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen (JAV, Foto). Mit Erfolg: Knapp 30 Personen aus rund zehn Betrieben ließen sich den gegenseitigen Austausch nicht nehmen – darunter viele junge Menschen, die bei den jüngsten JAV-Wahlen im vergangenen Jahr neu in ihr Amt kamen. „Inhaltlich ging es vor allem darum, den ehrenamtlichen Kolleg*innen die gesetzlichen Grundlagen für ihre Arbeit zu vermitteln und die Rolle der JAV mitsamt ihren Aufgaben zu definieren“, blickt Gewerkschaftssekretär Lukas Gruber auf eine gelungene Veranstaltung zurück.

Zu Gast war ebenfalls Yan-nick Schulze von der Abteilung Jugend der Hauptverwaltung in Hannover. Er stellte die Kampagne „Ausbildung besser machen“ vor, die eine höhere Zahl von Ausbildungsplätzen fordert und die unbefristete Übernahme fokussiert. Anklänge fanden zudem die vorab präsentierten Programmpunkte des In Our Mind Festivals, das im Mai in Magdeburg stattfinden wird – und zu dem alle aktiven IGBCE-Mitglieder unter 27 Jahren eingeladen sind. ■



4 Fragen an ... Tino Scheffler

Der 2018 gewählte Ersatzkandidat im Betriebsrat von Sto Donaueschingen wurde im Mai 2022 aus dem Stand Betriebsratsvorsitzender.



Wie läuft's bis jetzt?

Anfangs war es der Sprung ins kalte Wasser. Ich war ja noch nicht mal reguläres Betriebsratsmitglied, als mich die Kolleg*innen zum Vorsitzenden wählten. Ich erlebe den Job mal intensiver, mal einfacher als ursprünglich gedacht. Die rund 80 Kolleg*innen im Werk haben mich schnell akzeptiert, die Kommunikation passt. In Richtung Arbeitgeber ist mir ein stringenter, dauernder Kommunikationsfluss wichtig. Ich frage in Gesprächsrunden oder Verhandlungen viel nach. Da gilt es, im Nachgang dann oft nachzuhaken.

Wie unterstützt dich die IG BCE?

Ich bin komplett neu in dem Amt und da fehlen einem zunächst detaillierte Informationen, etwa zum Tarifabschluss oder den Leistungen der Freizeitunfallversicherung. Die IG BCE ist für mich auch ein guter Ratgeber, etwa wenn der Arbeitgeber Details der feststehenden Urlaubsplanung modifizieren möchte. Spannend war zudem, an einem Vertrauensleuteseminar teil-

zunehmen. Manches war mir gar nicht so bekannt.

Welche Agenda bestimmt euer Gremium?

Von fünf Betriebsratsmitgliedern ist nur ein alter Hase an Bord. Deshalb priorisieren wir, uns in puncto Arbeitsrecht fit zu machen. Unsere Branche, die Bauchemie, ist im Wandel: Energiekrise und Umweltbewusstsein wirken sich aus. Wir wollen einfach fit für das sein, was kommt oder kommen kann. Ein wichtiges Thema ist zudem die Arbeitsplatzsicherheit – und zwar im Büro ebenso wie in der Produktion.

Wie schaffst du es, die Arbeit auf mehrere Köpfe zu verteilen?

Wir waren jüngst in Klausur. Wir haben Verantwortlichkeiten definiert – also geregelt, wer wofür zuständig ist. Die Bereitschaft dazu ist grundsätzlich bei allen Mitgliedern da. Zudem ist es wichtig, uns technisch so auszustatten, dass im Prinzip jede*r alle anfallenden Tätigkeiten erledigen kann. ■



33 %

**der gewählten Betriebsrätinnen
und Betriebsräte im Landes-
bezirk sind erstmals im Amt.**

Stuttgart

Energie-Update

Bei seinem jüngsten Treffen begrüßte der Landesbezirksvorstand den Energieexperten Torsten Höck. Der Geschäftsführer des Verbands für Energie- und Wasserwirtschaft Baden-Württemberg analysierte die bisherigen Energiepreissteigerungen und ihre Folgen für Unternehmen und Menschen im Südwesten. Zugleich beantwortete er viele Fragen der Betriebsrät*innen. „Viele interessierte zudem, welche Maßnahmen die Politik aktuell unternimmt, um die Energieversorgung und Wettbewerbsfähigkeit unserer energieintensiven Branchen zu gewährleisten“, sagt Frank Heßler, stellvertretender Landesbezirksleiter. „Torsten Höck konnte mit seinem Fachwissen viele Fragen beantworten.“ ■

Ulm

Neuer Bezirksleiter

Julian Liebner ist seit Februar neuer Leiter des Bezirks Ulm. Der geborene Wuppertaler war zuvor 4,5 Jahre im Bezirk Leverkusen und knapp drei Jahre im Landesbezirk Bayern als Gewerkschaftssekretär tätig. „In den nächsten Jahren möchte ich gemeinsam mit unseren Gewerkschafter*innen die Mitgliederentwicklung wieder positiv gestalten und unsere Stärke in den Betrieben ausbauen“, sagt der 37-Jährige. ■



Aus für Dyneon?

Im Bayerischen Chemiedreieck kämpft die IGBCE um die Arbeitsplätze bei 3M Dyneon und um eine Produktionsstätte, deren Verlust weit über Bayern hinaus fatal wäre.

Text Michael Kniess – Fotos Denis Lochte



Es war eine Hiobsbotschaft für die Beschäftigten und den gesamten Chemiapark Gendorf: Die vom Mutterkonzern 3M jüngst angekündigte Werksschließung von Dyneon hat über das Bayerische Chemiedreieck hinaus hohe Wellen geschlagen. Das US-Unternehmen, weltweit führend bei der Herstellung von Fluor-kunststoffen, plant die Produktion von PFAS (per- und polyfluorierte Chemikalien) im Chemiapark Ende 2025 stillzulegen und sich von der PFAS-Sparte zu trennen. Auch einen Weiterverkauf von Fabrik, Patenten und Lizenzen für die so wichtige Herstellung von Fluorchemieprodukten zur Weiternutzung am Standort ist vom Konzern – Stand bei Redaktionsschluss – nicht angedacht.

Die Folge: Die Arbeitsplätze der 700 Beschäftigten und damit ihre berufliche Existenz sowie die Zukunft ihrer Familien sind akut gefährdet. Zudem hätte der Wegfall von Dyneon-Produkten Konsequenzen für den Chemiapark Gendorf in Gänze. Weitere Jobs könnten durch das Ausbleiben von Vorprodukten auf dem Spiel stehen. „Der gesamte

Chemiapark als Verbundstandort könnte ins Wanken geraten“, zeigt sich Susanne Prause besorgt. „Etwa 4.000 Menschen arbeiten direkt im Chemiapark Gendorf, dazu kommen etliche Jobs im Umfeld, etwa bei Zulieferern und Dienstleistern.“ Die Gewerkschaftssekretärin aus dem IGBCE-Bezirk Altötting schätzt, dass bis zu 10.000 Arbeitsplätze in Gefahr sein könnten.

”

Zukunft made in China?

Andreas Pilz,
Vertrauensleutevorsitzender

Ein Verlust der Produktionsstätte hätte aber auch weit über die bayerischen Grenzen hinaus eine fatale Wirkung und würde zu schweren wirtschaftlichen Verwerfungen führen. Denn PFAS besitzen besondere technische Fähigkeiten und sind deshalb meist alternativlos.

Sie werden für die Produktion von Batterien gebraucht, aber auch zur Energieerzeugung, für Windräder und Mikrochips. „Die Stilllegung der Produktion bei Dyneon hat einen Effekt auf einen riesigen Verbund von Industrien in Deutschland und ganz Europa“, gibt der Dyneon-Betriebsratsvorsitzende Peter Engel zu bedenken. „Wir sind alle abhängig voneinander. Die Schließung könnte eine Kettenreaktion auslösen, und das hätte fatale Folgen für die Transformation und den Industriestandort Deutschland.“

Darauf weist der IGBCE-Bezirk Altötting seit Ankündigung der Schließungspläne immer wieder lautstark gemeinsam mit zahlreichen Unterstützer*innen hin. Mitte Februar sind dafür zuletzt wichtige Akteur*innen aus IGBCE, Politik und Wirtschaft vor Ort zusammengekommen. Im Rahmen einer Kundgebung wurden unter dem Motto „Zusammenhalten“ Bayerns Ministerpräsident Markus Söder und der bayerische Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger zum Schulterchluss aufgefordert.

Bei einem Besuch bei Wacker im Bayerischen Chemiedreieck hat sich



Bayern



Wegen der angekündigten Werksschließung von Dyneon sind Tausende Jobs bedroht. IGBCE-Chef Michael Vassiliadis (großes Foto links) kritisierte bei einer Kundgebung vor rund 400 Beschäftigten (Fotos Mitte) die Pläne des Mutterkonzerns 3M. Auch Arbeitsminister Hubertus Heil informierte sich über die Lage (Foto rechts).

auch Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gemeinsam mit Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IGBCE, ein Bild von der Lage gemacht. Im Gespräch verwiesen die deutschen Vertreter von 3M auf die Pläne zur strengeren Regulierung von PFAS unter anderem innerhalb der EU. Diese seien schuld am Rückzug. Deshalb wolle der US-Konzern, trotz Marktführerschaft und modernster Anlagen, seine weltweite Produktion komplett einstellen.

Von Hubertus Heil und Michael Vassiliadis erntete die Unternehmensführung dafür scharfe Kritik. In einem gemeinsamen Appell forderten sie beide dazu auf, ernsthaft über einen Verkauf von Anlagen und Patenten zu diskutieren. Das lehnt das Unternehmen mit Verweis auf mögliche zukünftige Klagen gegen die chemischen Produkte – selbst bei Verkauf – ab. Eine Erklärung, mit der sich Michael Vassiliadis nicht zufriedengab. „Was ich da heute gehört habe, nehme ich 3M nicht ab“, monierte er bei der Kundgebung vor rund 400 Dyneon-Beschäftigten. Der Konzern müsse sich endlich seiner gesamtgesellschaftlichen Verantwortung

stellen. Vassiliadis kündigte unter großem Applaus an, gemeinsam mit Hubertus Heil das Gespräch mit der US-Muttergesellschaft zu suchen: „Wenn es sein muss, fliegen wir da

”

Schließung wäre fatal.

Peter Engel,
Betriebsratsvorsitzender

auch hin und reden persönlich mit den Verantwortlichen.“

Heil betonte ebenfalls, dass die Bundesregierung alles daransetzen werde, den Standort zu halten. Für den Erhalt einer Schlüsselindustrie im Bayerischen Chemiesiedeldreieck wird auch der IGBCE-Bezirk Altötting alles tun und weiter mobilisieren.

Eine Alternative? Gibt es nicht, meint auch Andreas Pilz, Vertrauensleutenvorsitzender bei Dyneon: „Wenn wir die Fluorkunststoffe hier in Gendorf nicht produzieren, kommt unsere Zukunft aus China. Wollen wir das wirklich?“ ■

PFAS: Wichtig für Industrie und Alltag

Die Industriechemikalien PFAS besitzen besondere technische Eigenschaften. Deshalb ist ihr Einsatz bisher meist alternativlos. Sie werden unter anderem für die Produktion von Batterien gebraucht, in der Energieerzeugung, zum Bau von Windrädern oder bei der Fertigung von Mikrochips. Der Beschränkungs-vorschlag von PFAS, auf den sich 3M in seiner Argumentation bezieht, resultiert aus der Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit der EU-Kommission. Demnach sollen PFAS umfassend beschränkt und in einer zu regulierenden Stoffgruppe zusammengefasst werden. Kritiker*innen der Strategie befürworten stattdessen eine differenzierte Risikobewertung, abhängig vom Gefährdungspotenzial der tatsächlichen Substanzen – mit dem Ziel, den Konflikt zwischen der Vorsorge für Mensch und Natur und der Weiterentwicklung hin zur Klimaneutralität zu reduzieren. ■

München

Staffelübergabe im Landesbezirk Bayern



Harald Sikorski (Mitte) folgt Beate Rohrig an der Spitze der IGBCE in Bayern. Bei der Staffelübergabe mit dabei war IGBCE-Vorsitzender Michael Vassiliadis.

„Ich nehme die Wahl an“ – mit diesen Worten besiegelte Harald Sikorski die Amtsübernahme als neuer Landesbezirksleiter der IGBCE in Bayern. Er folgt damit Beate Rohrig, die seit 2018 an der Spitze der IGBCE in Bayern stand. Rohrig wird sich in Zukunft mit aller Kraft um die Neuausrichtung der IGBCE kümmern – allem voran um stärkere Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder, mit denen die IGBCE ihren Anspruch als Zukunftsgewerkschaft untermauern möchte. „Schon seit Jahren begleiten mich das Thema und die Notwendigkeit, die sich aus den Anforderungen im Change-Prozess ergeben“, freut sich Beate Rohrig auf ihre neue Aufgabe.

Harald Sikorski geht mit einem starken Votum des Landesbezirks an den Start: „Das einstimmige Wahlergebnis ehrt mich ganz besonders und gibt mir für die anstehenden Aufgaben enormen Rückenwind. Wir brauchen auch in Zukunft eine starke Industrie in Bayern“, so der seit 1. März neue Landesbezirksleiter über den Wahlausgang.

Dass die bevorstehenden Herausforderungen nicht einfach zu bewältigen sind, skizzierte auch

IGBCE-Vorsitzender Michael Vassiliadis. Oberstes Ziel müsse es sein, die Energieversorgung der IGBCE-Branchen bei bezahlbaren Preisen sicherzustellen, um die Arbeitsplätze der Kolleg*innen in Deutschland zu erhalten. Vassiliadis erinnerte daran, dass auch die IGBCE selbst vor großen Veränderungen stehe, die es zu bewältigen gelte: „Sowohl im Ehrenamt als auch bei unseren Beschäftigten müssen und werden wir die demografische Entwicklung meistern. Unsere Kolleg*innen in unseren Branchen

zählen auf uns als eigenständige und kraftvolle Organisation.“

Selbstredend wird auch bei Harald Sikorski die positive Mitgliederentwicklung Bayerns ganz oben auf der Agenda sein. Politisch stehen insbesondere die beabsichtigte Betriebsschließung von Dyneon in Gendorf (siehe Seiten 52/53) sowie die generelle Absicherung von Arbeitsplätzen in nächster Zeit in Bayern im Fokus. Sikorski, der in den zurückliegenden fünf Jahren den IGBCE-Landesbezirk Westfalen

”

Bayern braucht Industrie.

Harald Sikorski,
neuer IGBCE-Landesbezirksleiter
Bayern

leitete, war bereits von 2007 bis 2018 als stellvertretender Landesbezirksleiter und Bezirksleiter in Altötting tätig. ■

190  000

**Beschäftigte arbeiten
in Branchen der IGBCE
in Bayern.**

Meitingen

Lautstarke Forderung nach einem Industriestrompreis

Strom ist so teuer wie nie. Zahlreiche Arbeitsplätze in den energieintensiven IGBCE-Branchen stehen deshalb auf dem Spiel, weil immer mehr Unternehmen ihre Investitionsentscheidungen im „Hoch-Energiepreis-Land“ Deutschland überdenken. Um die politisch Verantwortlichen wachzurütteln, organisierte die IGBCE gemeinsam mit der IG Metall Anfang März einen „Zukunftsmarsch“ gegen hohe Energiepreise in Meitingen im Landkreis Augsburg.

Vor rund 700 Beschäftigten aus der Chemie- und Stahlindustrie sowie im Beisein des bayerischen Ministerpräsidenten Markus Söder (CSU) forderten die Gewerkschaften im eindrucksvollen Schulterchluss die Einführung eines



Industriestrompreises noch 2023. „Bezahlbarer Strom ist ein unverzichtbarer Baustein, um die Transformation erfolgreich zu meistern sowie für Standort- und Beschäftigungssicherung“, betonte Torsten Falke. In Richtung bayerische

Staatsregierung forderte der Leiter des IGBCE-Bezirks Augsburg „mehr energiepolitische Weitsicht der Landesregierung“.

Einen ausführlichen Artikel zum Protesttag gibt es im Internet auf igbce.pro. ■

Weitere Informationen auf igbce.pro

München

Personelle Veränderung bei der IGBCE in Bayern

1 Seit 1. Februar ist **Jonas Lang** Landesbezirkssekretär bei der IGBCE in Bayern. Der gebürtige Augsburger ist im Team von Harald Sikorski zuständig für die Bildungsarbeit, die Frauen- und Zielgruppenarbeit, die strategische Kommunikation sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

2 Sein Vorgänger ist zugleich Jonas Langs Nachfolger: **Julian Liebner** hat zum 1. Februar dessen Funktion als Leiter des IGBCE-Bezirks Ulm übernommen.

3 Ebenfalls neu im Team der IGBCE in Bayern ist seit 1. Februar **Maximilian Reifig**, der im Landesbezirk für die Jugend in Bayern zuständig ist.

4 **Bianca Zahn** folgt Christian Vossenkaul im Team um Sabrina Emrich. Die gebürtige Mittelfränklerin unterstützt in Zukunft tatkräftig die IGBCE in ihrem Heimatbezirk Nürnberg als Gewerkschaftssekretärin.

5 Ihr Nachfolger im IGBCE-Bezirk Augsburg ist **Marco Ströer**, der seine Traineeausbildung bei der IGBCE zum 1. Februar beendet hat und seitdem in erster Linie für Betriebe im Allgäu zuständig ist und das IGBCE-Büro im Kemptener Gewerkschaftshaus besetzt. ■



1



2



3



4



5

Jugend im Blick

Unternehmen brauchen Fachkräfte. Doch angebotene Ausbildungsplätze bleiben oft unbesetzt. Wie lässt sich das ändern?

Text und Foto Wolfgang Lenders



Als Anfang März Jürgen Funk und Dennis Priegnitz gemeinsam vor eine siebte Klasse der Justin-Wagner-Schule in Roßdorf in der Nähe von Darmstadt traten, ging es um viel: Der Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands HessenChemie und der Gewerkschaftssekretär im IGBCE-Landesbezirk Hessen-Thüringen wollten Schüler*innen für eine Ausbildung in der chemischen Industrie gewinnen.

Gut ausgebildete Fachkräfte zu haben, das ist für die Unternehmen im Organisationsbereich der IGBCE überlebenswichtig. Der beste Weg, den Nachwuchs zu sichern, ist, selbst auszubilden. Doch häufig machen die Unternehmen die Erfahrung, dass sie nicht genügend passende Bewerber*innen für ihre Ausbildungsplätze finden.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Oft fehlt Jugendlichen die Vorstellung davon, dass eine Ausbildung in einem bestimmten Betrieb für sie interessant sein könnte. Und oft sind es die Rahmenbedingungen, die abschrecken, lange Anfahrtswege

etwa oder hohe Mieten am Ausbildungsort oder die Situation in den Berufsschulen. All das war Thema bei der Jugend- und Auszubildendenkonferenz (JAV-Konferenz) des Landesbezirks Hessen-Thüringen vom 25. bis 27. Januar in Frankfurt.

Interessen ernst nehmen

Die IGBCE fordert von den Arbeitgebern und der Politik, dass sie diese Probleme angehen – um die Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen und so die Arbeitsplätze zu erhalten. „Gute Ausbildung sichert die Fachkräfte von morgen“, sagt Sabine Süpke, IGBCE-Landesbezirksleiterin Hessen-Thüringen. Wichtig ist ihr, dass die Auszubildenden ihr gesetzlich verankertes Recht auf Mitbestimmung auch wirksam ausüben können. „Demokratie fängt in der Ausbildung an. Und Ausbildung kann nur gut werden, wenn wir die Forderungen der Auszubildenden ernst nehmen.“

Sorgenkind Berufsschulen

Ein Thema hat das Land Hessen bereits im Blick: die Berufsschulen.

Viele Azubis beschwerten sich über eine mangelnde technische Ausstattung ihrer Schulen, einen schlechten Zustand der Gebäude und schlecht qualifizierte oder lustlose Lehrer*innen. Aber nicht alle Berufsschulen sind gleich, und mitunter liegen als sehr gut und sehr schlecht wahrgenommene Schulen dicht beieinander. Das Projekt „Zukunftsfähige Berufsschule“ des hessischen Kultusministeriums soll das ändern und bis Anfang 2024 ein Gesamtkonzept für das Bundesland vorlegen. Bei der JAV-Konferenz stellte Projektleiterin Kerstin Seitz die Arbeit daran vor.

Problem Erreichbarkeit

Ein wesentlicher Punkt: In einer Reihe von Berufen müssen die Azubis zu Berufsschulen fahren, die weit entfernt von ihrer Ausbildungsstätte sind. Das liegt daran, dass es in vielen Regionen zu wenig Auszubildende in einem Beruf gibt, um eine Berufsschulklasse einzurichten. „Es gibt keinen einzigen Ausbildungsberuf in Hessen, den es in jedem Schulträgerbezirk gibt“,



JAV-Konferenz des Landesbezirks in Frankfurt.

sagt Kerstin Seitz. Um möglichst viel vor Ort unterrichten zu können, hat Hessen die Mindestgröße der Klassen herabgesetzt. Und wer dann doch fahren muss, soll zumindest eine Unterkunft an der Berufsschule haben.

Arbeitgeber Chemieindustrie

Zurück zur Justin-Wagner-Schule: Dort stellten Dennis Priegnitz und Jürgen Funk „Elementare Vielfalt“ vor, ein Onlineangebot der chemischen Industrie für Jugendliche, über das sie unter anderem freie Ausbildungsplätze in ihrer Umgebung suchen können. „Die Schüler*innen waren überrascht, wie viele verschiedene Berufe sie in der chemischen Industrie erlernen können“, sagt Dennis Priegnitz.

Ein ganz wichtiges Anliegen der IGBCE: Die Schüler*innen sollen auch lernen, was einen guten Arbeitgeber ausmacht: Tarifvertrag, Betriebsrat und gewerkschaftliche Vertrauensleute etwa. Und sie sollen das berücksichtigen, wenn sie sich für ein Ausbildungsunternehmen entscheiden. ■

4 Fragen an ... Lara Rehermann



Als Trainee im IGBCE-Bezirk Darmstadt hat sie in Schulen erklärt, was eine Gewerkschaft ist.

Wie bist du auf die Idee gekommen?

Ich bin jahrelang zur Schule gegangen und habe studiert – und erst danach erfahren, wie wichtig Gewerkschaften sind. Mit 14 Jahren dürfen Schüler*innen ja Nebenjobs machen. Ich habe selbst Jobs gehabt und die waren oft ein Albtraum. Ich wünschte mir, ich hätte da meine Rechte gekannt. Damit Schüler*innen heute nicht das Gleiche passiert, hatte ich die Idee, in Schulen zu erklären, warum Gewerkschaften auch heute noch wichtig sind.

Wie haben die Lehrer*innen auf deine Anfrage reagiert?

Ich habe Anfang Januar einige Schulen im Bezirk Darmstadt angeschrieben, mich und mein Anliegen vorgestellt. Es kamen Nachfragen, was ich genau vorhabe. Nachdem ich mein Konzept erklärt hatte, haben mich zwei Schulen eingeladen, ein Gymnasium und eine Gesamtschule. Die Lehrer*innen dort haben sich gefreut, dass ich das Thema in den Unterricht bringen will. Sie haben gesagt, sie lernen dabei selbst auch sehr viel.

Was machst du dann mit den Schüler*innen?

Ich erkläre, was Gewerkschaften sind und wofür sie sich einsetzen. Dazu zeige ich anhand eines Films vom DGB, wo wir im Alltag mit gewerkschaftlichen Erfolgen zu tun haben. Dabei kläre ich Fragen wie: Was ist ein Tariflohn? Im Anschluss erarbeite ich mit den Schüler*innen eine Gegenüberstellung: Was sind die Interessen der Arbeitgeber, was die der Beschäftigten? Und dann frage ich: Auf welcher Seite werdet ihr zu Beginn eures Arbeitslebens stehen?

Was ist dir besonders in Erinnerung geblieben?

Ich hatte gefragt, warum die Arbeitgeber auch denen Tariflöhne zahlen, die nicht in der Gewerkschaft sind. Erschreckend oft kam als Antwort: Die haben eine soziale Ader, denen geht es um Gleichberechtigung. Es kam auch die Frage, wie hoch der Gewerkschaftsbeitrag ist. Da habe ich die Ein-Prozent-Regelung erklärt und dass wir nur von unseren Mitgliedern Geld bekommen und nur ihnen Rechenschaft schuldig sind. ■

Die Jugend- und Auszubildendenkonferenz

Vom 25. bis zum 27. Januar trafen sich rund 60 Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) in Hessen und Thüringen in Frankfurt. Referent*innen von IGBCE, DGB, HessenChemie und Kultusministerium Hessen diskutierten mit den Teilnehmer*innen. Abgerundet wurde das Programm von einer Reihe von Workshops zur JAV-Arbeit. Die Konferenz war eine Kooperation von IGBCE Hessen-Thüringen und IGBCE BWS. ■

Göttingen/Kassel

Abschluss bei K+S



Unterstützung für die Verhandlungen bei K+S gab es bei der JAV-Konferenz.

Eine durchschnittliche Einkommenserhöhung um 8,5 Prozent erhalten die 10.000 Beschäftigten beim Bergbauunternehmen K+S, außerdem zwei Einmalzahlungen, 3.000 Euro im März 2023 und 1.700 Euro im März 2024. Das hat die IG BCE mit dem Arbeitgeber vereinbart.

Das Entgelt erhöht sich um einen Sockelbetrag von 200 Euro zum 1. April 2023 und zum 1. April 2024 um weitere zwei Prozent. Zusätzlich hat die IG BCE durchgesetzt, dass die Ausbildungsvergütungen ab

dem ersten Lehrjahr auf einen vierstelligen Betrag steigen und Azubis Einmalzahlungen in Höhe von 1.500 Euro netto in zwei Raten erhalten. Der Tarifvertrag läuft bis Ende 2024.

„Wir haben ein gutes Gesamtpaket vereinbart, mit dem die Beschäftigten ihren Anteil am Erfolg des Unternehmens erhalten“, sagt IG BCE-Verhandlungsführer Moritz Hautmann. „Das konnten wir nur erreichen, weil die Beschäftigten bereit waren, für den Abschluss zu streiten.“ ■

Schenklengsfeld

500 bei Neujahrstreffen

Birgit Biermann vom geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE war Hauptrednerin beim traditionellen Neujahrstreffen des Bezirks Kassel. Rund 500 Teilnehmer*innen kamen dazu am 21. Januar nach Schenklengsfeld.

In ihrer Rede ging Birgit Biermann auf die Kampagne „Zeitenwende gestalten“ ein. Zur Gestaltung der rasant voranschreitenden Transformation forderte sie: „Die Betriebe müssen die Arbeitnehmer*innen mitnehmen.“ Es gelte, sie zum Beispiel für neue Berufsfelder zu qualifizieren. ■



Thüringens Wirtschaftsminister Wolfgang Tiefensee (vorn links), Landesbezirksleiterin Sabine Süpke (Zweite von links), Landrat Torsten Warnecke (Zweiter von rechts), Birgit Biermann (vorn rechts).

Wiesbaden/Nordhausen

Gleichberechtigung!

Zum Frauentag am 8. März haben IG BCE-Vertrauensleute und Betriebsräte im gesamten Landesbezirk mit Veranstaltungen und Aktionen auf das Thema Gleichstellung aufmerksam gemacht. So etwa bei Schachtbau Nordhausen (Foto): Erstmals haben sich dort rund 100 Frauen getroffen. Edith Carl, Vorsitzende des Thüringer Bezirksfrauenausschusses, und Bezirksleiter Andreas Schmidt stellten die „Charta der Gleichstellung“ vor und forderten das Unternehmen auf, sie zu unterzeichnen. Gespräche hierzu sind für Mitte des Jahres geplant. ■



Nidda

Rettet Glatfelter!

Schock für rund 200 Beschäftigte bei Glatfelter: Die Zukunft der Papierfabrik ist akut gefährdet. Wenn sich kein Käufer findet, will der Konzern laut Betriebsrat den Standort schließen. Gewerkschaft und Betriebsrat wollen für den Erhalt kämpfen – und fordern bei einer Schließung faire Abfindungen. „Wir lassen uns auf keinen faulen Kompromiss ein“, sagt IG BCE-Betriebsbetreuerin Astrid Rasner. „Wenn das Werk verkauft wird, muss sicher sein, dass der Käufer es langfristig weiterführt.“ ■

Wiesbaden

Tarifabschluss KVI

Seit März 2023 verdienen die Beschäftigten in der Kunststoffindustrie in Hessen 100 Euro mehr im Monat. Auszubildende erhalten eine dauerhafte Steigerung von 50 Euro pro Monat. Das hat die IGBCE Ende Februar mit den Arbeitgebern vereinbart. Vorangegangen waren intensive, zum Teil sehr komplizierte Verhandlungen.

Zudem steigen zum 1. Mai 2024 die Entgelte um drei Prozent, Auszubildendenvergütungen um weitere 50 Euro pro Monat. Die Arbeitgeber zahlen Tarifbeschäftigten eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro, Azubis 1.000 Euro, die jeweils zur Hälfte bis Ende März 2023 und März 2024 fällig wird. Für Januar und Februar dieses Jahres erhalten Tarifbeschäftigte rückwirkend 75 Euro pro Monat, Azubis 25 Euro. Der Tarifvertrag läuft bis Ende 2024.

„Ziel der Tarifkommission war es, angesichts der derzeitigen Inflation insbesondere niedrige Einkommensstufen zu entlasten. Das ist durch den tabellenwirksamen Festbetrag, der ab März gezahlt wird, gelungen“, sagt IGBCE-Verhandlungsführer Philipp Mundt. „Die Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro hilft zudem allen Beschäftigten, die aktuellen Mehrbelastungen auszugleichen. Eine weitere dauerhafte Steigerung bringt die zweite Entgelterhöhung um drei Prozent im kommenden Jahr.“

IGBCE und Arbeitgeber haben zudem vereinbart, dass auch Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Altersfreizeit haben. Die bisherige Vereinbarung zu gemeinsamen Sozialpartnerveranstaltungen wurde verlängert, um das Bewusstsein für die Vorteile einer Tarifbindung auf beiden Seiten zu stärken. ■

So lief die Tarifrunde Kautschuk

Weitere Informationen auf Seite 26



An zahlreichen Standorten haben die Beschäftigten in der Kautschukindustrie vor dem Tarifabschluss am 28. Februar auf ihre Situation aufmerksam gemacht. Aktionen gab es unter anderem bei Pirelli in Breunberg (oben), bei Veritas in Gelnhausen (Mitte) sowie bei Goodyear in Hanau (unten) und in Fulda.


6.000

Beschäftigte arbeiten etwa in den Betrieben, in denen der Kunststofftarifvertrag gilt.

Gestalten statt meckern

Fachleute der IGBCE vertreten die Interessen der Beschäftigten in den Aufsichtsräten großer Unternehmen und in der Politik. Ob klimafreundlicher Umbau von Unternehmen oder Fachkräftestrategie: Sie bestimmen mit.

Text Michaela Ludwig



Motto „Nicht nur meckern, sondern gestalten“.

Katharina Gronemeyers Interesse gilt der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die sie als „unsere drängendsten Themen“ bezeichnet. Dafür bringt sie viel Fachwissen – und die Perspektive der Arbeitnehmenden mit. So begrüßt die Gewerkschafterin die vom Senat beschlossene Ausbildungsumlage als gutes Instrument gegen Fachkräftemangel und Jugendarbeitslosigkeit. „Unternehmen müssen in die Pflicht genommen werden, auch jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf eine Ausbildung zu bieten“, betont Katharina Gronemeyer. Mehr noch: „Wir müssen alle Menschen in den Blick nehmen – vermeintlich ‚ausbildungsunfähige‘ Jugendliche, Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund oder auch Langzeitarbeitslose. Sie alle können und wollen arbeiten, um sich ein gutes Leben und eine gute Rente zu finanzieren, und wir als Gesellschaft brauchen sie als Fachkräfte.“

Ihren Einsatz für mehr soziale Gerechtigkeit möchte Katharina Gronemeyer nun in der Bremer Landespolitik fortsetzen.

Die Politologin Katharina Gronemeyer ist vor sieben Jahren zur IGBCE gekommen, um sich für soziale Gerechtigkeit zu engagieren. Die Erfahrung, durch Tarifverhandlungen die Lebensverhältnisse der Beschäftigten verbessern zu können, treibt sie nun an, einen Schritt weiter in die Lokalpolitik zu gehen. Die 34-jährige Gewerkschaftssekretärin aus dem Bezirk Oldenburg tritt erstmals als SPD-Kandidatin für die Bremische Bürgerschaft an, die die Bremer*innen am 14. Mai wählen.

„
**Unternehmen
verpflichten.**“

Katharina Gronemeyer,
Gewerkschaftssekretärin, Kandidatin
für die Bremische Bürgerschaft

Dort möchte sie die Interessen von Gewerkschaft und Industriebeschäftigten vertreten nach dem



„ Erfolgsfaktor ist der Mensch.“

Deniz Filiz Acar,
Aufsichtsratsmitglied bei Aurubis

„Als Vertretung der Arbeitnehmenden haben wir ein besonderes Augenmerk auf die Standorte und die Menschen, die dort arbeiten“, beschreibt Deniz Filiz Acar ihre Rolle im Aufsichtsrat des Aurubis-Konzerns. Der börsennotierte Kupferproduzent hat knapp 7.000 Beschäftigte weltweit, über 2.000 allein am Hauptstandort in Hamburg. Darüber hinaus ist die Ausbilderin für kaufmännische Auszubildende und stellvertretende Ausbildungsleiterin im Bereich Human Resources Ausbildung Mitglied im Personalausschuss. „Aurubis muss ein attraktiver Arbeitgeber

bleiben – für die Arbeitskräfte, die schon bei uns sind, sowie für diejenigen, die kommen sollen.“ Im Ausschuss werden Strategien zur Fachkräftesicherung ebenso diskutiert wie die Auswirkungen jedes neuen Projekts auf bestehende Standorte. „Zufriedene Beschäftigte haben viel mehr Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens als bisher angenommen“, ist sie überzeugt.

Vor zwei Jahren ist die 44-Jährige in das wichtigste Gremium der betrieblichen Mitbestimmung nachgerückt. Im Januar wurde die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, die seit 2022 freigestellt ist, erstmals von den Mitarbeitenden direkt gewählt. Auch wenn Deniz Acar jetzt mit Bezirksleiter Jan Koltze die Interessen der Kolleg*innen vertreten soll, erlebt sie es häufig als schwierig, ihnen überhaupt zu erklären, was sie machen. „Wir sind zu Verschwiegenheit verpflichtet, deshalb können wir nicht konkret über die Themen sprechen.“

Engagement in der betrieblichen Mitbestimmung wurde der Mutter zweier Kinder in die Wiege gelegt. „Mein Großvater war Betriebsratsvorsitzender des Gesamthafenbetriebs Hamburg, mein Vater und mein Onkel waren Betriebsräte.“ Für Deniz Acar steht außer Frage, dass in den Gremien betrieblicher Mitbestimmung Frauen mehr Einfluss nehmen sollten. „Sie bringen häufig neue Blickweisen und Themen ein wie Nachhaltigkeit oder Diversity.“ Sie wünscht sich eine Unternehmenskultur, die die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten aktiver einbezieht. „Es ist Zeit, sich wieder auf den Erfolgsfaktor Mensch zu konzentrieren.“ ■

Springe

Industriestrompreis gefordert

Wegen der hohen Energiekosten fordert Michael Vassiliadis einen Industriestrompreis für die kommenden zehn Jahre. „Nur so können wir energiekostenbedingte Standortnachteile kompensieren und gleichzeitig die klimagerechte Transformation unserer Industrie vorantreiben“, so der IGBCE-Vorsitzende nach einem Treffen mit Niedersachsens Ministerpräsidenten Stephan Weil. ■



Oldenburg

Bezirksfrauen brauen

Zurück in Frauenhände: In einem Workshop des Bezirksfrauenausschuss Oldenburg erprobten die Teilnehmerinnen das Handwerk des Bierbrauens. Dabei entdeckten sie unterschiedlichste Geschmacksrichtungen des früheren Nahrungsmittels und erhielten Einblick in dessen Geschichte. ■



Fotos (2): Antje Schiller, IGBCE (oben)

Bremen

Fairer Ausgleich

Mit der Schließung des Traditionsunternehmens Roha Arzneimittel verlieren rund 105 überwiegend langjährig Beschäftigte bis Ende 2023 ihre Arbeitsplätze. Für sie haben Betriebsrat und Geschäftsführung einen Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart. „Wir konnten ein sehr gutes Ergebnis im Interesse aller Kolleginnen und Kollegen vereinbaren“, so der Vorsitzende Miroslaw Jurashek. Alexander Oyen, Bezirksleiter Oldenburg, bestätigt: „Der Sozialplan wird dieser Verbundenheit gerecht.“ ■

Hannover

Der 1. Mai im Landesbezirk



Ungebrochen solidarisch: Unter diesem Motto steht der diesjährige Tag der Arbeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen dazu auf, auf die Straße zu gehen und ein sichtbares Zeichen für eine gerechte, solidarische Zukunft zu setzen. Auch die IG BCE-Hauptamtlichen gehören zu den Redner*innen auf Veranstaltungen im Landesbezirk: Der stellvertretende Vorsitzende Ralf Sikorski spricht bei der Kundgebung in Wilhelmshaven, Landesbezirksleiter Ralf Becker in Holzminden, die stellvertretende Landesbezirksleiterin Petra Adolph in Stadthagen, Marion Hackenthal, Bezirksleiterin Ibbenbüren, in Rheine und Michael Linnartz, Bezirksleiter Hannover, in Walsrode. ■

Hannover

Kautschuk: Betriebe stellen sich auf



Die Tarifrunde 2023 brachte mehr Geld. Aber der Branche fehlen nicht zuletzt die Fachkräfte.

Bäcker oder Erntehelfer als Maschinen- und Anlagenführer: Der Automobilzulieferer Vibracoustic SE beschreitet ungewöhnliche Wege, um seinen Fachkräftebedarf zu decken. „Der Markt ist leer gefegt“, berichtet Olaf Wüpperling, Betriebsratsvorsitzender am Hamburger Standort. „Wir stellen deshalb Ungelernte ein und bilden sie innerbetrieblich zu qualifizierten Maschinen- und Anlagenführern aus.“ Trotz der Herausforderungen der vergangenen Jahre konnte der Weltmarktführer für Pkw-Luftfedern seine Produktion allein in Hamburg kontinuierlich ausbauen und die Beschäftigtenzahl seit 2015 auf aktuell über 1.200 verdoppeln.

Gestörte Lieferketten, hohe Preise für Vorprodukte sowie gestiegene Energiekosten haben der norddeutschen Kautschukindustrie zuge-setzt. Viele Betriebe beliefern die Automobilindustrie und mussten infolge der dortigen Produktionsstopps selbst Kurzarbeit anmelden. Doch aktuell erholt sich die mit 15.700 Beschäftigten zweitstärkste Branche im Landesbezirk. „Selbst Betriebe, die wie Meteor wirtschaftlich stark angeschlagen waren, können ihren Aufträgen ohne Einstellung von Leiharbeitnehmenden nicht mehr nachkommen“, bestätigt

Industriegruppensekretär Michael Wolters. Ausgenommen seien Unternehmen, die ausschließlich für Verbrennungsmotoren produzieren. „Sie stehen vor umfassenden Restrukturierungsmaßnahmen.“

Die norddeutsche Kautschukindustrie ist geprägt durch kleine und mittelständische TEE-Hersteller, Hersteller technischer Elastomere-erzeugnisse, die Transportbänder, Schwingungstechnik oder Keilriemen produzieren. Dazu zählt auch der Walzenhersteller Westland Gummiwerke in Melle mit rund 300 Beschäftigten. Das Unternehmen blickt auf zwei wirtschaftlich erfolgreiche Jahre zurück. Weil der Altersdurchschnitt in der Belegschaft aber hoch ist, sorgt sich der Betriebsratsvorsitzende Jörg Bredenförder um die Fachkräfte von morgen. Noch kann der Bedarf überwiegend durch eigene Auszubildende gedeckt werden. Um aber auch künftig gegen die Konkurrenz am Arbeitsmarkt bestehen zu können, helfe der jüngste Tarifabschluss, mit dem „insbesondere die unteren Lohngruppen finanziell gestärkt werden“, so Bredenförder. „Die Arbeit im Schichtbetrieb ist herausfordernd. Da ist es wichtig, dass Lohn und Arbeitsbedingungen stimmen.“ ■

Weitere Informationen auf Seite 26

Südniedersachsen

Wechsel im Bezirk

Die erste Erfahrung als Leiter des ehemaligen Bezirks Alfeld war für Peter Winkelmann



eine wahre Feuerprobe: Gemeinsam mit Betriebsräten musste der damals 40-Jährige den ungeheuerlichen Vorfall der Fälschung einer Betriebsratswahl in einem der wichtigsten Unternehmen im Bezirk aufarbeiten. Mit Erfolg: Die Wahl wurde wiederholt – und die traditionell gute Wahlbeteiligung sogar getoppt. „Wir haben den Vorgang äußerst offen und transparent kommuniziert“, erinnert sich der zweifache Familienvater. Das habe die Belegschaft honoriert.

Offenheit und Ehrlichkeit sollten Peter Winkelmanns Zusammenarbeit mit Funktionär*innen, Ehrenamtlichen und Mitgliedern auch in Krisenzeiten nachhaltig prägen. Dabei scheute er sich nicht, „auch mal unangenehme Wahrheiten auszusprechen“. Grundlage war stets, so der Gewerkschafter, gegenseitiges Vertrauen. „Das war nie ein reines Arbeitsverhältnis, sondern ging häufig in Freundschaft über“, beschreibt er das „gute und gewerkschaftliche Beziehungsgeflecht“. Auf der Grundlage gelang dem Team des neu geschaffenen Bezirks Südniedersachsen die Fusion mit dem Bezirk Wolfenbüttel, die er heute als „erfolgreich vollendet“ beschreibt.

Nach 38 Jahren Gewerkschaftsarbeit geht Peter Winkelmann als Bezirksleiter in den Ruhestand und freut sich bereits darauf, sich nun mehr der Lokalpolitik und dem Engagement für die Organisation Transparency International widmen zu können. ■

3 Fragen an ... Jeannette Chiarlitti

Die frisch gewählte Leiterin des Bezirks Südniedersachsen folgt Peter Winkelmann.



Was zeichnet den Bezirk Südniedersachsen aus?

Charakteristisch ist seine Durchmischung. Hier sind Gips-, Kalk- und Dolomitindustrie, aber auch die Papier- und natürlich die Chemieindustrie beheimatet. Darunter befinden sich große Unternehmen, die unter die Flächentarifverträge Chemie und Papier fallen. Durch die Fusion mit dem Bezirk Wolfenbüttel sind ja die Industriestandorte in Goslar und Langelsheim erst zu uns gekommen. Aber es gibt auch viele kleinere Betriebe, gerade in den ländlicheren Gegenden, für deren Belegschaften wir Haustarifverträge aushandeln. Das macht die Arbeit so spannend.

Was wirst du zuerst angehen?

Im Moment versuche ich, den Bezirk mit seinen Betrieben sowie Betriebsrät*innen und Vertrauensleuten möglichst gut kennenzulernen. Da werde ich von Peter Winkelmann sehr kollegial eingearbeitet. Wenn ich im April offiziell starte, beginnen gleich die Tarifverhandlungen bei Logocos.

Gleichzeitig müssen wir uns auch als Team finden.

Wie ist deine Vision für den Bezirk in zehn Jahren?

Aktuell sehen wir, dass die ländlichen Betriebe noch stärker vom Fachkräftemangel betroffen sind als die städtischen. In zehn Jahren sollten auch sie wieder ausreichend Fachpersonal zur Verfügung haben. Dafür müssen sie jedoch selbst ausbilden. Voraussetzung ist, dass sie gut oder tariflich bezahlen, zum Beispiel durch die Bindung an den Flächentarif. Viele Betriebe befinden sich derzeit in der Transformation oder haben, wie AWUKO, bereits eine Insolvenz hinter sich. Meine Erwartung ist, dass Umstrukturierungen und andere Prozesse mit der IGBCE gestaltet werden. Es ist unser Ziel, dass diese Betriebe sich erholen und als gute Arbeitgeber tarifgebundene Industriearbeitsplätze anbieten. Unser Team steht mit der Expertise für die Gestaltung der Arbeitsplätze von morgen jederzeit zur Verfügung. ■

143

**Betriebe betreut der IGBCE-
Bezirk Südniedersachsen.**

Mile widziany

Sie spricht ihre Sprache und hat das Herz auf dem rechten Fleck: Roksana Müller setzt sich für ihre polnischen Landsleute ein.

Text Karin Aigner

Ein Morgen in Fürstenwalde: Vor den Toren von Good-year beginnt bald die erste Schicht. Der Parkplatz füllt sich langsam. Auch ein Auto mit polnischem Kennzeichen parkt und drei junge Männer steigen aus. Sie sind Pendler und täglich mehr als eine Stunde unterwegs. Mit einem freundlichen Lächeln begrüßt sie die Frau mit der roten Jacke: „Mile widziany.“ Das heißt „willkommen“.

Leicht erstaunt, aber sehr erfreut lächeln die drei Männer zurück. So freundlich hat sie hier noch niemand begrüßt. Das weiß Projektssekretärin Roksana Müller: „Die meisten freuen sich, dass endlich jemand mit ihnen spricht.“ Es ist die Voraussetzung für ein zweijähriges Projekt des Bezirks Lausitz, um polnische Beschäftigte als Mitglieder zu gewinnen. Anfang des Jahres ist es gestartet. „Es gibt viele Fragen zu klären, die sich aus den kulturellen Unterschieden ergeben“,

berichtet Roksana Müller. Außerdem ist natürlich die sprachliche Verständigung mit den deutschen Kolleg*innen ein Problem. Kurioserweise wird oft kritisiert, dass die Grenzgänger*innen kein Deutsch sprechen – was für den Arbeitgeber bei der Einstellung aber kein Ausschlusskriterium war. Die Qualifikation war entscheidend.

Diplomatisch versucht Roksana Müller dem deutschen und dem polnischen Betriebsrat dolmetschend klarzumachen, dass sie in einem Boot sitzen. „Beide Seiten müssen Verständnis und Respekt zeigen“, sagt sie. Was sie verbindet, sind der Strukturwandel und der Umstand, dass die mit ihm entstandenen neuen Arbeitsplätze besetzt werden sollen. Die Frage „Woher bekommen wir die Leute?“ will schnell beantwortet werden. Und ohne polnische Mitarbeiter*innen würde es da in vielen Firmen sicherlich nicht so gut laufen.



Roksana Müller spricht mit Tobias Schick, Oberbürgermeister von Cottbus.

Roksana Müller, geboren im polnischen Riesengebirge, lebt seit über 25 Jahren in Deutschland und weiß genau, wie es sich anfühlt, fremd zu sein. Sie hat damals Sprachkurse gemacht, Anzeigenblätter gelesen, deutsche Schlager gehört, und das dicke Langenscheidt-Wörterbuch war ihr treuer Begleiter. Heute ist sie längst angekommen und lebt mit Mann und Pflegesohn in Cottbus.

Was das Schönste an ihrer Überzeugungsarbeit ist? „Wenn es ‚klick‘ macht und mein Gegenüber



Mit Informationen für polnische Beschäftigte.



versteht, dass Arbeitszeit, Tarife, Urlaubszeit und Co., nicht selbstverständlich sind, sondern von der Gewerkschaft und dem Betriebsrat hart erkämpft wurden. Oder dass Alleingänge nicht zielführend sind!“

Zuletzt war Roksana Müller unter anderem bei Kolleg*innen in Schwedt, Zittau und Bautzen im Betrieb und verteilte die in polnischer Sprache gedruckten Gewerkschaftsflyer. Die kommen gut an. Viele ihrer polnischen Landsleute wissen es bereits zu schätzen, wenn sie ihnen beim Übersetzen von Verträgen oder Briefen an den Arbeitgeber hilft.

Die Projektsekretärin ist zuversichtlich, dass die Mitgliedererwerbung erfolgreich sein wird. Viele ihrer deutschen Kolleg*innen unterstützen sie dabei. Schließlich gibt es das Wort „Kumpel“ auch auf Polnisch und es bedeutet genau wie auf Deutsch: Freund. Darauf lässt sich aufbauen. ■

Fotos (2): IGBCE Lausitz/privat

3 Fragen an ... Oliver Heinrich

Der IGBCE-Landesbezirksleiter Nordost zum 1. Mai 2023.



Sind die Kundgebungen zum 1. Mai noch zeitgemäß?

Auf jeden Fall. Seit mehr als 100 Jahren steht der 1. Mai im Zeichen gewerkschaftlicher Demonstrationen. Sie haben keinen Funken an ihrer Bedeutung verloren. Denn damals wie heute signalisieren sie, dass die Gewerkschaften für eine gerechte Verteilung gesellschaftlich geschuldeter Solidarität kämpfen.

Wie sehen das unsere Mitglieder?

Genau so. Das weiß ich von vielen Diskussionen und natürlich auch durch die Teilnehmer*innenzahl an Demonstrationen. Gemeinsam mit dem DGB haben wir auch diesmal viele Kundgebungen im Landesbezirk organisiert, die Resonanz wird wieder deutlich größer, nachdem wir in der Pandemie andere Demonstrationsformate ausprobiert haben. Sehr schön ist auch, dass sich wieder mehr Jugendliche daran beteiligen.

Außerdem bietet uns der Tag nach wie vor eine gute Möglichkeit, unsere Forderung nach „guter Arbeit“ an die breite Öffentlichkeit zu bringen. So wird verständlicher, was hinter Streiks und Trillerpfeifen steckt.

Das DGB-Motto zum 1. Mai 2023 ist „Ungebrochen solidarisch“.

Ich finde es ideal. Es setzt ein klares Zeichen: Auch in der aktuell sehr unruhigen Zeit stehen wir für ein solidarisches Miteinander. Wir demonstrieren gegen Krieg, Intoleranz, Rassismus und Rechtspopulismus. Der 1. Mai hat schon vieles ausgehalten: Proteste, Jubel, Verbote, blutige Kämpfe, Corona. Aber immer hat er ein neues Nachdenken über die Zukunft der Arbeit bewirkt. Das ist ein Lichtblick, der Mut, Zuversicht, auch Dankbarkeit erzeugt. Deshalb meine Bitte: Feiert alle mit am 1. Mai – am besten mit der ganzen Familie weil es Zusammenhalt signalisiert. ■

Portrait: Katrin Schade



**neue Mitglieder hat Kollege
Frank Lorenz bereits zum
Start der Tarifrunde Kautschuk
gewonnen.**

Magdeburg

Bei uns spielt die Musik



Im Elbauenpark im Nordosten von Magdeburg findet vom 18. bis 21. Mai das Festival In Our Mind (ehemals Bundesjugendtreffen) statt. Über 1000 junge Kolleg*innen aus ganz Deutschland werden erwartet, um drei Tage lang aus dem Alltag auszubrechen, sich auszutauschen und von angesagten Bands unterhalten zu lassen – und jede Menge von den gemeinsamen Zielen der IGBCE zu erfahren. Zum Festival geht es gemeinsam mit dem Bus, Merchandise und festivalgerechte Ausstattung stellt der jeweilige Bezirk.

Tobias Kubusch, ehemaliger Landesbezirksjugendsekretär, war 2016 zum ersten Mal beim Festival, damals unter dem Namen Bundesjugendtreffen, das im Landesbezirk Westfalen stattfand (Foto): „Der Mehrwert waren wirklich das Kennenlernen neuer Freunde, das Feiern und die vielen tollen Ideen, die man sowohl innerbetrieblich als auch als IGBCE anschließend umsetzen konnte.“ Es gibt also viele Gründe, Mitte Mai dabei zu sein.

Für Tickets geht's hier lang: inourmindfestival.de ■

Tarifmeldungen

Kunststoff – Eissmann Automotive

KTSN: Insgesamt Inflationsausgleich 500 Euro, Einführung neuer Entgelttabelle, auf 20 Monate.

Sanierung – TDE Mitteldeutsche

Bergbau Service: Insgesamt +7,5 Prozent, Mitgliederbonus 300 Euro, auf 21 Monate .

Chemie – Aesica Pharmaceuticals:

1.500 Euro Inflationsausgleich, +3 Prozent, auf 12 Monate.

Wasserwirtschaft – Bau und Service Leipzig:

+150 Euro, 1.500 Euro Inflationsausgleich, Erhöhung der Azubivergütungen, auf 12 Monate.

Chemie – Befesa Zinc Freiberg:

+6,5 Prozent, insgesamt 3.000 Euro Inflationsausgleich, auf 20 Monate.

Papier – Dunapack Spremberg:

Insgesamt +7 Prozent, 1.000 Euro Inflationsausgleich.

Chemie – Jackon Wismar:

1.500 Euro Ausgleich, 500 Euro für Azubis.

Umwelt – P-D Industrieabfalldeponie:

+100 Euro, +50 Euro für Azubis, 2.000 Euro Inflationsausgleich (1.000 Euro für Azubis), auf 24 Monate.

Energie – providata:

1.000 Euro Inflationsausgleich.

Kunststoff – Rail Components Systems:

Insgesamt +242 Euro, auf 24 Monate.

Industrieservice – Regiser Anlagenmontagen:

+10 Prozent, 2.000 Euro Ausgleich, Kitazuschuss, mehr Urlaub, Mitgliederbonus, auf 18 Monate. ■

Lausitz

Lausitzer Wirtschaft

Ende Januar überreichte Tim Berndt, Geschäftsführer der Wirtschaftsinitiative Lausitz (WiL), Ute Liebsch von der IGBCE Lausitz die Ehrenurkunde für zehn Jahre ehrenamtliches Engagement zum Wohl der Lausitzer Wirtschaft. ■



Leipzig

Tarifaktion bei VNG

Die IGBCE Leipzig war auch im Februar an den Standorten des VNG-Konzerns unterwegs, um die im Sommer anstehende Tarifrunde AVEU langfristig vorzubereiten und neue Mitglieder zu überzeugen. ■



Berlin-Mark Brandenburg

Fit für den Podcast

Premiere für Rolf Erler, Bezirksleiter Berlin-Mark Brandenburg: Auf Einladung von Jan Otto, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Berlin, war er Gast in deren Podcast „State of the Union“ und plauderte über seinen Lebensweg, die Energiewende und die Zusammenarbeit von IG Metall und IGBCE in der Hauptstadtregion. ■

Das war los in den Bezirken



1



2



3



4



5

1 Lausitz Erfolgreiche Halbzeit. Für Ende März war im Bezirk Lausitz die „Halbzeit-Bezirksdelegiertenkonferenz“ geplant. Der Bezirksvorstand hatte sich für die Konferenz zwischen den Kongressen entschieden, weil es zahlreiche Personalwechsel im ehrenamtlichen Bereich des Vorstands gegeben hatte. Die Chance wollte er nutzen, um das Gremium demokratisch zu erneuern und zu verjüngen. Apropos jung: Der Anhänger des Bezirks ist mit einer neuen und modernen Plane mit QR-Code unterwegs und für Aktionen im Bezirk, in den Betrieben oder bei den Ortsgruppen mit Material beladbar.

2 Leipzig Frauen zeigen Gesicht. Der Leipziger Bezirksfrauenausschuss (BFA) will künftig stärker in den Betrieben präsent sein. Bereits im vergangenen Jahr hat er dazu ein

Konzept entwickelt und startet nun eine Imagekampagne, bei der die Frauen wortwörtlich Gesicht zeigen und als Testimonials für die IG BCE-Mitgliedschaft werben.

3 Halle-Magdeburg Eine Premiere. Der erste Arbeitskreis Betriebsräte in Bitterfeld war ein voller Erfolg. 29 Kolleg*innen aus 15 unterschiedlichen Industrie- und Pharmaunternehmen des Bezirks Halle-Magdeburg sprachen über betriebliche Veränderungsprozesse, beleuchteten und diskutierten rechtliche Grundlagen. „Was erwartet uns in der neuen Amtszeit und welche Unterstützung bekommen wir?“ war eine der Kernfragen. Am 13. Mai 2023 ist eine Strategiekonferenz mit den Schwerpunkten Vertrauensleutearbeit und Tarifstrategie geplant.

4 Dresden Forderungen bekräftigt. Mit großem Banner warben Beschäftigte beim Chiphersteller X-FAB auf einer Betriebsversammlung für ihre Tarifforderungen: eine moderne und gerechte Entgeltstruktur mit einer qualitativen Erweiterung des bisherigen Tarifvertrags, eine kräftige Erhöhung der Entgelte mit der Prämisse, die volle Summe des Inflationsgelds für die Beschäftigten tariflich zu vereinbaren.

5 Berlin-Mark Brandenburg Forderungen vertreten. Im Februar startete bundesweit die Tarifrunde Kautschuk. Auch bei Goodyear am Standort Fürstenwalde informierten die Vertrauensleute, allen voran der Vorsitzende Markus Olberts, gemeinsam mit ihrer Ortsgruppe zur Mittagspause die Kolleg*innen vor Ort über die Forderungen. ■

Weitere Informationen auf Seite 26

Starke Jugend!

Ausbildungsplatzgarantien, Fachkräftenachwuchs – Themen für die neuen Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Text Leo Kölzer

Ende vergangenen Jahres fanden deutschlandweit die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) statt. Auch im Landesbezirk Nordrhein wurden die Gremien in den Betrieben neu besetzt.

Obwohl die Wahlbeteiligung im Vergleich zur vorangegangenen Wahl gesunken ist, haben sich wieder starke Gremien aus Nachwuchsgewerkschafter*innen gebildet.

Unterstützt durch die IGBCE Nordrhein, haben sie ihre Arbeit bereits aufgenommen. Themen? Gibt es reichlich. „Ich möchte mich aktiv für die Belange der Auszubildenden bei Bayer einsetzen und ihnen eine Stimme geben“, sagt etwa Jonathan Köhler. Der 23-jährige Biologiela­borant bei Bayer in Wuppertal ist dort auch JAV-Vorsitzender. „Ich finde es wichtig, sich für die Interessen und Bedürfnisse der jungen Menschen

einzusetzen. Ich will dazu beitragen, dass sie eine gute Ausbildung absolvieren können und berufliche Perspektiven entwickeln.“ Damit dies gelinge, kämpfe die IGBCE um Ausbildungsplatzgarantien, sagt Gewerkschaftssekretärin Vanessa Helgers. „Wir wollen dem Fachkräftemangel mit einer starken Jugend konsequent entgegenreten.“

Ausbildung aus der Krise holen

Vor allem die Ausbildungsbedingungen stehen auf der Agenda. „Die haben in vielen Bereichen während der Pandemie gelitten“, berichtet Helgers. „Wir müssen jetzt dafür sorgen, dass die Auszubildenden nicht unter den Folgen alter und neuer Krisen leiden.“ Während Corona seien die Gremien oft damit beschäftigt gewesen, auf die immer neuen Gegebenheiten zu reagieren, die vor allem die Lockdownsituation mit sich brachte. „Jetzt ist es an der Zeit, das Heft wieder in die Hand zu nehmen, die Grundsätze in der Ausbildung anzupacken und die Ausbildung und das duale Studium besser zu machen.“ Vertrauen sei dafür



Gut drauf und engagiert: Die IGBCE-Jugend Nordrhein.



In Aktion: Gewerkschaftssekretärin Vanessa Helgers.

der Schlüssel. „Azubis und Beschäftigte in den ersten Berufsjahren haben oft ganz andere Wünsche, Vorstellungen und Probleme als die Älteren“, weiß Helgers. „Sie wenden sich mit Fragen und Problemen eher an Gleichaltrige, die mit ihnen auf einer Wellenlänge liegen.“

Das sei vor allem bei kritischen Themen oder Ärger wichtig. Zum Beispiel, wenn die noch jungen Kolleg*innen immer wieder ausbildungsfremde Tätigkeiten machen müssen, der*die Ausbilder*in nur kritisiert oder Vorgesetzte Druck ausüben oder einzuschüchtern versuchen. „Junge Menschen können sich eher in ihre Anliegen hineinversetzen. Als Sprachrohr der Jugend können sie diese Themen im Betriebsrat platzieren.“

Bedeutung der JAV stärken

Und die niedrige Wahlbeteiligung? Die könne laut Helgers nur als Weckruf verstanden werden. „In den kommenden Jahren müssen wir unsere Jugendarbeit stärker fokussieren und die Bedeutung der JAV noch deutlicher hervorheben.“ ■

3 Fragen an ... Anna Hugenott



Die 22-Jährige ist seit 2020 Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Momentive Performance Materials GmbH in Leverkusen.

Welche Themen begleiten euch in der JAV aktuell?

Uns beschäftigt immer noch die Umsetzung der Nachtschichtzulage von 20 Prozent. Sie resultiert aus der Brückenlösung seit 1. Juli 2022 für die Auszubildenden, die freiwillig am Schichtmodell teilnehmen. In den letzten Monaten hat sich ein Team gebildet, mit dessen Hilfe das Ausbildungsmanagement überarbeitet werden soll. Es geht darum, die Ausbildung attraktiver und effektiver zu gestalten. Ein erster Schritt ist, dass Momentive ab September die Kosten der Fachliteratur im Rahmen der Ausbildung übernimmt. Damit sollen die Azubis in der Berufsschule unterstützt werden. Außerdem ist es Wunsch der JAV, eine Übernahmeregelung zu finden, die unseren Azubis eine langfristige Perspektive für ihre berufliche Zukunft bietet.

Woher nimmst du die Motivation für dieses Ehrenamt?

Ein Ehrenamt auszuüben war schon

immer ein großer Antreiber in mir. Ob im Kölner Karneval oder auch damals in der Schülerversammlung. Gemeinsam mit anderen etwas zu schaffen und das Umfeld zu unterstützen macht mir großen Spaß. Deshalb habe ich vor der JAV-Wahl 2020 und 2022 nicht lange überlegt und mich als JAVi aufstellen lassen.

Wenn du einen Blick in die Zukunft wirfst: Welche Themen treiben dich an?

Ganz klar: dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel durch qualifiziertes und gut ausgebildetes Personal ein Stück weit entgegenzuwirken. Die Jugend ist unsere Zukunft. Durch eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die zusätzlich auch noch Spaß bringt, können wir vieles absichern. Wir müssen die Ausbildungskapazitäten steigern, Ausbildung attraktiver gestalten und ihr gegenüber einem Studium gesellschaftlich wieder mehr Akzeptanz sowie Anerkennung verschaffen. ■

Foto: privat

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die JAV ist die Interessenvertretung der Auszubildenden, dual Studierenden und jungen Beschäftigten im Unternehmen. Sie ist erste Ansprechpartnerin bei allen Problemen rund um Ausbildung und Betrieb und überwacht damit indirekt auch die Qualität der Berufsausbildung. Die JAV setzt sich unter anderem für die Übernahme nach der Ausbildung ein, wobei sie eng mit der IGBCE zusammenarbeitet. So bleiben ihre Mitglieder inhaltlich immer auf dem Laufenden und werden außerdem regelmäßig geschult. ■

Nordrhein

Bildungsmix

Auch 2023 bietet der Landesbezirk Nordrhein seinen Mitgliedern wieder ein attraktives Seminarangebot. Alle Seminare sind für Mitglieder der IGBCE kostenfrei; Fahrtkosten werden nach den Richtlinien der IGBCE erstattet. Seminare, die unter der Woche stattfinden, werden nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Eine Freistellung kann beim Arbeitgeber beantragt werden.

Das Bildungsprogramm des Landesbezirks für Mitglieder und Interessierte beinhaltet folgende Termine:

22. April/13. Mai 2023
Tarifführerschein

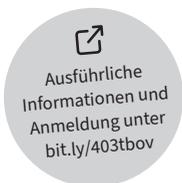
19.–23. Juni 2023
Inflation – Gefahr für Wirtschaft und Gesellschaft

1.–3. September 2023
Mobilisieren, organisieren und Mitglieder überzeugen bis zum Streik

8.–10. September 2023
Zukunft der IGBCE – die Belegschaft im Wandel

18.–22. September 2023
Energiepolitik – Energiekrise und Zukunftschancen

22.–24. September 2023
Ausbilder*innentagung



Leverkusen

Arbeitskreis stellt sich vor

AK KAAT: So nennt sich ein Arbeitskreis aus Leverkusen, bestehend aus Betriebsrät*innen und Hauptamtlichen der IGBCE, die sich für die Arbeitsbedingungen von kaufmännischen, akademischen und außertariflichen Beschäftigten starkmachen.

Nah an den Beschäftigten

Im Rahmen eines Aktionstags hat der Arbeitskreis an einem Stand im Kasino bei Bayer in Leverkusen die Themen und die Arbeitsweise des KAAT.net vorgestellt und zu einer kurzen Umfrage eingeladen. Parallel dazu hatte er zu einer virtuellen Veranstaltung eingeladen, um auch die Beschäftigten zu erreichen, die mobil arbeiten. Die Resonanz und das Interesse der Beschäftigten sei groß gewesen, sagt Moschgan Beab, die zuständige Gewerkschaftssekretärin des Bezirks Leverkusen. „Die Rückmeldungen zeigen allen Engagierten rund um das KAAT.net, dass diese Ansprache wichtig und richtig ist und auch KAAT-Beschäftigte den

Bedarf haben, ihre Arbeitsbedingungen mitzubestimmen.“

Am Infostand, der sogenannten AnsprechBAR, hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, an einer kurzen Umfrage zum Thema Selbstwirksamkeit teilzunehmen.

Mehr Einfluss gefragt

Die zentralen Ergebnisse der kurzen Umfrage:

- Ihre Arbeitsbedingungen sind den Befragten sehr wichtig oder wichtig (> 95 Prozent).
- Die Aussage „Nicht alles liegt innerhalb Ihres Einflussbereiches und ist daher nicht individuell verhandelbar“ bestätigten über 80 Prozent.
- Der Aussage „Kollektiver Einfluss ist wichtig, da sich gute Arbeitsbedingungen aus einem Zusammenspiel von individuellen und kollektiven Einflüssen darstellen“ stimmten über 77 Prozent der im Rahmen des Aktionstags Befragten zu. ■



Ansprechbar, das sind sie, die Mitglieder des Arbeitskreises für kaufmännische, akademische und außertariflich Beschäftigte, kurz KAAT.

Nordrhein

Zukunftsdialog gestartet



Die Mitglieder des Zukunftsdialogs rund um Mona Neubaur (Mitte) und Landesbezirksleiter Frank Löllgen (Dritter von links).

Beim ambitionierten Umbau Nordrhein-Westfalens zur ersten klimaneutralen Industrieregion Europas setzt die Landesregierung auf den Schulterschluss mit Wirtschaft und Gewerkschaften. Dazu hat Klimaschutz- und Industrieministerin Mona Neubaur gemeinsam mit Vertreter*innen von 14 Verbänden aus Wirtschaft und Gewerkschaften einen Zukunftsdialog Industrie gestartet. Der IGBCE-Landesbezirk Nordrhein wurde durch seinen Vorsitzenden Frank Löllgen vertreten.

Ziel des Dialogs ist es, die Transformation auch in wirtschaftlichen und energiepolitischen Krisenzeiten voranzubringen, Wertschöpfung und Beschäftigung zu erhalten und den Wirtschaftsstandort zu stärken. In einer gemeinsamen Erklärung vereinbarten die Partner*innen des Zukunftsdialogs, das industriepolitische Leitbild des Landes Nordrhein-Westfalen weiterzuentwickeln.

Industrieland stärken

„Gerade in der Krise gilt: Nordrhein-Westfalen ist Industrieland im Umbruch“, sagte Mona Neubaur. „Die damit verbundenen Aufgaben und Herausforderungen wollen wir

nicht gegeneinander ausspielen, sondern zusammendenken und wir wollen miteinander im Dialog bleiben.“ Gemeinsam wolle man Innovationen zum Erfolg bringen, Klimaschutz wirksam umsetzen, die Prinzipien guter Arbeit stärken und natürliche Lebensgrundlagen erhalten. „Mit dem Zukunftsdialog werden wir die Wettbewerbs- und Widerstandsfähigkeit unserer Industrie nachhaltig stärken und dazu die Fachexpertise aller Beteiligten nutzen.“

In die Zukunft investieren

Auch die Vorsitzende des DGB in NRW, Anja Weber, findet, dass „der Zukunftsdialog und die Fortschreibung des industriellen Leitbilds dazu beitragen müssen, unseren Industriestandort zu sichern und weiterzuentwickeln“. Ohne eine bezahlbare und sichere Energieversorgung werde sich die soziale Spaltung weiter verschärfen. „In Zeiten der Transformation und der Krisen braucht es vor allem eines: entschlossenes Handeln“, sagte sie.

Dem pflichtet auch IGBCE-Landesbezirksleiter Frank Löllgen bei: „Nordrhein-Westfalen ist ein starkes

Industrieland – vor allem dank der gut ausgebildeten Fachkräfte in den Unternehmen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass das auch in Zukunft so bleibt.“ Wichtig sei es, bereits heute die Rahmenbedingungen von morgen zu schaffen. „Wir

”
**Fachkräfte
 stärken NRW.**

Frank Löllgen,
 Landesbezirksleiter Nordrhein

brauchen stabile Rahmenbedingungen für industrielle Wertschöpfung, wettbewerbsfähige Energiepreise und Versorgungssicherheit“, betonte Löllgen. „Der Staat, aber auch die Unternehmen müssen in die Zukunft unserer Standorte investieren und Transformation organisieren – und zwar mit den Beschäftigten. Daran werden wir den Erfolg des Prozesses messen“, bekräftigte Löllgen. ■



In Frankenthal diskutierten Gewerkschafter*innen, was eine moderne Tarifpolitik ausmacht.

Die Tarifpolitik der Zukunft

Der Landesbezirk lud zur tarifpolitischen Tagung – und mehr als 100 Tarifkommissionsmitglieder kamen. Ralf Sikorski, stellvertretender IGBCE-Vorsitzender, skizzierte die Notwendigkeit, Tarifpolitik neu zu denken.

Text Axel Stefan Sonntag – **Fotos** Aman Yoseph

Kein Zweifel, die Zeiten sind herausfordernd – Stichworte Transformation, Inflation, Energiekrise und Fachkräftemangel. Deshalb gilt es, mit moderner Tarifarbeit ein wichtiger Garant für Stabilität in der Industrie und der Arbeitswelt zu sein. „Wir sind in der Pflicht, weiterhin für unsere Mitglieder kreativ und innovativ Antworten für die Fragen der Zukunft zu finden“, schilderte Landesbezirksleiter Roland Strasser die Aufgabe und betonte: „Das gelingt nur, wenn wir gemeinsam mit Mitgliedern, Vertrauensleuten und Tarifkommissionen neue Ideen erarbeiten und unsere Tarifarbeit weiterentwickeln.“

”

Wir müssen Weichen stellen.

Ralf Sikorski,
stellvertretender IGBCE-Vorsitzender

Entsprechende Gespräche mit Podiumsdiskussion prägten die Tagung in Frankenthal. Klar ist: Die Transformation wirbelt Selbstverständlichkeiten durcheinander, stellt Standards und Arbeitsformen auf den Prüfstand. Dieser Wandel der Arbeitswelt bringt neue Arbeitsformen und Weiterbildungsbedarf mit sich. „Das bedeutet, dass wir große Veränderungsprozesse und Herausforderungen vor uns haben. Wir müssen jetzt durch unsere Arbeit im Betrieb die Weichen stellen, um diese Prozesse in unseren Branchen im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Vieles wird sich um die Frage der Qualifizierung und Innovation drehen. Dabei übernehmen wir mit unserem Tarifpartner Verantwortung für unsere

Beschäftigten“, betont Ralf Sikorski, bisheriger Bundesverhandlungsführer Chemie und stellvertretender Vorsitzender der IGBCE.

Doch die Bindung an die IGBCE zahlt sich auch im Worst Case aus. Uwe François, Betriebsratsvorsitzender bei Villeroy & Boch (V&B) Fliesen, weiß dies aus eigener Erfahrung. Das Unternehmen entschied, die Produktion im Saarland zu beenden. Von den in Spitzenzeiten mehr als 5.000 Beschäftigten verbleiben nur rund 150 in Verwaltung und Außendienst. Der ausgehandelte Sozialtarifvertrag kann sich, so schwer das Schicksal für die Betroffenen ist, aber sehen lassen. Die Transfergesellschaft übernimmt für ein Jahr 90 Prozent des letzten Nettoentgelts, inklusive Rückkehrrecht – falls es beim neuen Arbeitgeber hakt. IGBCE-Mitglieder erhalten sechs Monatsgehälter zur Abfindung „on top“.

François lobte die Kolleg*innen in der Papierindustrie, die ihr langfristiges Ziel eines Entgeltstrahmentarifvertrages endlich erreichten. „Jetzt sind wir die letzte IGBCE-Branche, in der Entgeltgitter und Co. noch immer fehlen. Das passt nicht ins Jahr 2023, das muss ins Feinkeramik-Geschichtsbuch“, sieht er eine weiterhin ungelöste tarifpolitische Aufgabe.

Timo Münch, Betriebsratsmitglied bei der BASF SE, sieht die kommenden Tarifverhandlungen aller Branchen in einer „anstrengenden Gemengelage“. Hohe Inflationsraten kämen mit wirtschaftlichen Herausforderungen aufgrund gestiegener Energiepreise daher. Die klassische Denke passe da nicht mehr. „Deshalb war das Inflationsgeld eine gute, aber eben nur einmalige Lösung.“ Künftig brauche es vermehrt staatliche Unterstützung, um den Industriestandort Deutschland zu halten. Münch betont: „Das gilt es, bei einer zukunftsorientierten Tarifpolitik angemessen zu berücksichtigen.“ ■



Landesbezirksleiter Roland Strasser (Foto Mitte) warb bei den anwesenden Gewerkschafter*innen (Fotos oben und unten) für neue Ideen in der Tarifpolitik.

Kirkel

Jugend vernetzt sich



Ein voller Erfolg war der JAV-Empfang des Landesbezirks, der coronabedingt zuletzt 2019 stattfinden konnte.

Ein voller Erfolg war der zweitägige Empfang für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen (JAV-Empfang) des Landesbezirks. Mehr als 70 Teilnehmer*innen aus mehr als 20 Betrieben kamen nach Kirkel, um einander kennenzulernen, ein Update ihrer JAV-Tätigkeit zu erhalten und auch gemeinsam einfach nur Spaß zu haben. „Das Interesse der Leute war riesig, Informationen zu den Aufgaben und der Tätigkeit einer JAV mitzunehmen“, blickt Katrin Edinger, Sprecherin des Jugendbildungsarbeitskreises im Landesbezirk, zurück. „Ziel war es ebenfalls, den bei der vergangenen Wahl neu gewählten Mitgliedern die IGBC vorzustellen und wie diese von einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft profitieren.“ Edinger berichtet von jungen Menschen, die den Empfang dazu nutzten, Mitglied zu werden.

In mehreren Workshopphasen ging es beispielsweise darum, wie das Betriebsverfassungsgesetz die Arbeit der jungen Menschen unterstützt. „Wir konnten die bereits erlangten Expertisen der älteren JAVis mit dem frischen

Wind der neuen kombinieren“, freut sich Celina Mayer, JAV-Vorsitzende bei Boehringer Ingelheim. Dabei stellte sie fest, wie sehr die Jahre der Pandemie die Jugend trafen: „Im Gespräch mit den anderen wurde mir klar, dass viele spontaner sind und viel mehr im Hier und Jetzt leben“, so die 25-Jährige. Das ändere die Sicht der Dinge auf Themen und Probleme, die die Jüngeren betreffen. „Womöglich müssen wir alle dies bei der Zusammenarbeit mit den einzelnen JAV-Gremien mehr berücksichtigen“, so Mayer. Denn erklärtes Ziel des Landesbezirks ist es, dieses Netzwerk auszubauen und langfristig in Kontakt zu bleiben.

Jacob Kaufmann, der erste bei Biontech Idar-Oberstein überhaupt gewählte Jugendvertreter, nimmt viel Rüstzeug aus JAV-Seminaren und JAV-Empfang mit: „Bei uns gibt es ja noch gar keine Struktur, in die ich reinwachsen konnte“, sagt er. Jetzt verfügt er beispielsweise über viele Mustervorlagen, die er in seinem JAV-Alltag direkt einsetzen kann. „Das ist eine echte Hilfe“, freut er sich. ■

Contwig

Auf Tour

Eine Einladung, die gut ankam: Die Ortsgruppe (OG) Zweibrücken begrüßte zahlreiche Mitglieder aus dem Kreis ihrer jeweiligen Familienangehörigen mitsamt Kindern und Hunden zu einer geselligen Wanderung. Angefangen am Rathaus in Contwig, spazierten die Gewerkschafter*innen am Schwarzbach entlang in Richtung Freizeitgelände. Bei Manfred's Bistro legten sie einen Zwischenstopp ein – und wanderten im Anschluss weiter zum angestrebten Ziel, dem Sportheim des SC Stambach. „Hier fand der Tag in geselliger Runde mit einem guten Essen und netten Gesprächen einen gelungenen Abschluss“, resümiert Wilhelm Schwarz, Schriftführer der Ortsgruppe.

Für dieses Jahr ist weiterhin geplant, an einem Samstag im Sommer das ehemalige Konzentrationslager Natzweiler in Frankreich zu besuchen. Hier nahmen die Nationalsozialisten etwa 52.000 Häftlingen aus mehr als 30 Nationen ihre Freiheit.

Das für Herbst angesetzte Grillfest wird dann wieder Anlass sein, die langjährigen Mitglieder der Ortsgruppe zu ehren. ■



Zusammen auf den Weg gemacht: Die Gewerkschafter*innen der Ortsgruppe.

Ludwigshafen/Koblenz

Updates für die Bezirksarbeit

Die Bezirke Ludwigshafen und Mittelrhein luden jüngst zu ihren außerordentlichen Bezirksdelegiertenkonferenzen. Dabei diskutierten die Delegierten des Bezirks Ludwigshafen, wie sie die aktuelle Transformation aktiv begleiten, den Gender-Pay-Gap schließen und in Ausbildung investieren können. Auch ging es darum, sich über Möglichkeiten einer neuen Tarifpolitik für Akademiker*innen auszutauschen.

„Von den Problemen unserer Mitglieder zu erfahren bleibt eine Herausforderung. Viele von ihnen arbeiten weiterhin im Homeoffice, sodass noch einige Hürden zu bewältigen sind“, sagt Heiko Cullmann (BASF Digital Solutions). „Ich denke aber, dass wir auf unserer Delegiertenkonferenz die Weichen so stellen und die Themen so lenken konnten, dass wir noch besser an unsere Mitglieder herankommen“, ist er zuversichtlich. „Es ist gut, dass sich all unsere Interessensgruppen auf der Konferenz zusammenfanden“, lobt Katrin Edinger, stellvertretende Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses. Abschließend dankten die Teilnehmer*innen Jürgen Obermann, der in den Ruhestand ging, ebenso wie Katrin Edinger, die das Jugendmandat im Bezirksvorstand hatte. Als ihr Nachfolger gewählt ist Julian Körner.

Auch im Bezirk Mittelrhein kamen die Gewerkschafter*innen zusammen, um den Status ihrer Anträge zu überprüfen. In den Diskussionen spielte ebenfalls das Thema Transformation eine große Rolle. Francesco Grioli, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE, referierte hierzu – wie zuvor in Ludwigshafen. Neu in den Bezirksvorstand wählten die Delegierten Andrea Opitz (Finzelberg).



Francesco Grioli (oben, Zweiter von rechts) zeichnete in Koblenz (Bezirk Mittelrhein) Wolfgang Heil (rechts) mit der Verdienstmedaille aus. Gäste in Ludwigshafen: Roland Strasser, Christian Schreier (SPD), MdB, Francesco Grioli, Sinischa Horvath, Betriebsratsvorsitzender BASF SE, und Gunther Kollmuß, IGBCE-Bezirksleiter Ludwigshafen (unten, von links).

Sie will im Gremium verstärkt die politische Diskussion vorantreiben – auch mit Gästen aus der Kommunalpolitik. „Zudem müssen wir uns überlegen, wie wir die Zustände an den Berufsschulen verbessern können. Denn Lehrermangel und Unterrichtsausfall bereiten uns im Betrieb große Probleme“, sagt sie. Neu gewählt ist ebenfalls Marcus Gelhausen (TMD Friction). „Wir müssen als IGBCE verstärkt in die Öffentlichkeit“, hat er sich als Ziel

vorgenommen. Dabei denkt Gelhausen an Infrastrukturherausforderungen an seinem Standort Westerland ebenso wie an Belastungen für den Industriestandort Deutschland aufgrund der gestiegenen Energiepreise. Im Gremium folgen Opitz und Gelhausen auf ihre Vorgänger Wolfgang Hell und Bernd Templin. Deren langjähriges Engagement würdigte Hauptvorstandsmitglied Francesco Grioli mit der Verdienstmedaille der IGBCE. ■

Chance auf Mitbestimmung

Warum eine Beteiligung an der Sozialwahl 2023 so wichtig ist, erklären ein Ehemaliger und eine angehende Versichertenberaterin.

Text Leo Kölzer

Mit mehr als 52 Millionen Wahlberechtigten ist sie nach der Europa- und der Bundestagswahl die drittgrößte Wahl in Deutschland. Und doch wissen nur die wenigsten, worum es dabei eigentlich geht. Die Rede ist von der Sozialwahl. Entsprechend niedrig war die Wahlbeteiligung bei der letzten Sozialwahl im Jahr 2017: Damals nutzten lediglich rund 30 Prozent der Wahlberechtigten ihr Stimmrecht. „Durch die Sozialwahlen bekommen die Versicherten eine Stimme. Es ist vielen nicht klar, aber damit werden eine jede und ein jeder, die oder der gewählt wird, zu den Gestalter*innen seiner und ihrer Versicherung“, erklärt Jürgen Sunderwerth.

Der 83-Jährige muss es wissen. Er war 35 Jahre lang als Versichertenberater aktiv. In diesem Jahr tritt er nicht mehr zur Wahl an. „Jede*r sollte wissen, dass sich die Versicherten im Fall des Falles an ihre Vertreter*innen im Verwaltungsrat oder gar in einem der Widerspruchsausschüsse wenden können“, betont der ehemalige Kumpel.

„Wer wählen geht, stärkt damit auch die Rolle des Ehrenamts. Das war mir 1988 schon wichtig und ist es heute auch noch.“

In all den Jahren hat Jürgen Sunderwerth etlichen Menschen zu ihrer verdienten Rente verholfen, hat sie bei Problemen mit Bescheiden unterstützt. Im

”

Wählen stärkt das Ehrenamt.

Jürgen Sunderwerth,
ehemaliger Versichertenberater

Schnitt seien es fünf Termine pro Woche gewesen. Zum Ende habe er nicht mehr als drei Beratungen pro Woche gemacht. Und wozu das Ganze? „Weil helfen guttut“, ist Sunderwerth überzeugt. „Das ist der Grund, warum ich niemals, nicht eine Sekunde an meinem

Engagement gezweifelt habe.“

Und wem das als Motivation nicht ausreicht, der*die solle das Ehrenamt pragmatischer sehen: „Es gibt eben einfache Dinge, die im Sinne der Gesellschaft gemacht werden müssen“, bringt es Sunderwerth auf den Punkt. Dazu gehöre auch die Versichertenberatung. Auf die Frage, was eine*n gute*n Versichertenberater*in auszeichne, antwortet Sunderwerth wie aus der Pistole geschossen: „Zuhören, empathisch sein und Einfühlungsvermögen beweisen.“ Gerade bei Beratungen, in denen sich eine Frau nach dem Verlust ihres Mannes zu ihrer Rente beraten lasse, der sogenannten Witwenberatung, sei das unabdingbar.

Nur die Digitalisierung war für den ehemaligen Versichertenberater nichts mehr. Denn obwohl die Anträge heute digital ausgefüllt und übermittelt werden können, hat Jürgen Sunderwerth lieber zum Kugelschreiber gegriffen. „Ich habe meine Anträge bis zu zum Letzten handschriftlich ausgefüllt und hatte immer das Gefühl, dass die Sachbearbeiter*innen sich darüber freuen.“



Kerstin Murza arbeitet in Teilzeit als Schwimm- und Fitnesstrainerin. Sie hat sich in diesem Jahr zum ersten Mal als Kandidatin für die Sozialwahl aufstellen lassen. Über ihren Mann ist sie zur Ortsgruppe Datteln/Waltrop und zur IGBCE gekommen. Gemeinsam mit ihren vier Kindern lebt die Familie in Dat-

klar darüber seien, was für ein Privileg die deutsche Mitbestimmung ist. „Mit meinem Engagement bei den Sozialwahlen geht’s mir auch darum, eine Männerdomäne aufzubrechen.“ Als Frau Frauen zu beraten könne in den Gesprächen von Vorteil sein und das Vertrauen fördern, ist Murza überzeugt. „Wir müssen aber nicht nur weiblicher, sondern auch jünger werden.“ Schlussendlich gehe es allerdings um die bestmögliche Beratung aller Kolleg*innen – „und dafür steht die IGBCE und stehen wir in den Ortsgruppen“.

Der Landesbezirk Westfalen ruft jede*n dazu auf, zu wählen und sich nach Möglichkeit selbst zur Wahl zu stellen. „Auch bei den Sozialwahlen brauchen wir mehr Vielfalt bei Personen und Blickpunkten“, sagt IGBCE-Sekretär Jörg Esser. „Neben unseren erfahrenen Kolleg*innen wollen wir deshalb insbesondere junge Ehrenamtliche und Frauen aus dem aktiven Berufsleben motivieren, zu kandidieren.“ Bei Interesse oder Fragen gern direkt beim jeweiligen Bezirk melden. ■

”

Wir müssen jünger werden.

Kerstin Murza,
angehende Versichertenberaterin

teln. „Ich stelle mich zur Wahl, weil ich von diesem Ehrenamt überzeugt bin“, erklärt die 53-Jährige. „Und weil ich möchte, dass wir unsere Mitbestimmungsrechte in Deutschland überall da ausnutzen, wo es sie gibt.“

Sie habe manchmal das Gefühl, dass sich einige Menschen nicht

Westfalen

Gute Abschlüsse erzielt

Die tarifvertragliche Antwort auf Rekordinflation und explodierende Energiepreise ist das Inflationsgeld – eine steuer- und beitragsfreie Einmalzahlung des Arbeitgebers. Die Tarifkommissionen der IGBCE in Westfalen haben dazu erste Abschlüsse bei der RAGAG, der RAG Mining Solutions GmbH und der DKB GmbH erzielt:

DKB GmbH (85 Beschäftigte)

Inflationsgeld von 1.750 Euro, für Auszubildende von 700 Euro. Zum 1. Juli 2023 Erhöhung der Tabellenentgelte um 125 Euro brutto (ausgenommen Azubis). Laufzeit: 12 Monate. Die Höhe der Ausbildungsvergütungen richtet sich nach dem jeweils gültigen Entgelttarifvertrag Chemie Westfalen. Im Dezember 2023 finden erneut Verhandlungen zu Inflationsgeld und Tabellenentgelten statt.

RAG Mining Solutions GmbH (70 Minijobber)

In den Verhandlungen ging es um die Grubenwehr-Reservisten der RAG Mining Solutions GmbH, die für die RAG Aktiengesellschaft eine besondere und unverzichtbare Aufgabe im Rahmen der Ausübung eines Minijobs verrichten. Sie erhalten 1.000 Euro Inflationsgeld in zwei Raten à 500 Euro.

RAGAG (600 Beschäftigte)

Inflationsgeld in Höhe von 1.200 Euro im Februar 2023 und 2024 unabhängig von Teilzeit, Elterngeld, Krankengeld oder Ausscheiden im Jahr der Auszahlung. Auch für nicht leitende AT-Angestellte.

3 Fragen an ... Thomas Meiers

Der neue IGBCE-Landesbezirksleiter Westfalen folgt Harald Sikorski, der als Landesbezirksleiter nach Bayern wechselt.



Du hast 2001 als Gewerkschaftssekretär bei der IGBCE angefangen und warst zuletzt stellvertretender Landesbezirksleiter in Nordrhein. Was bedeutet dir die neue Aufgabe in Westfalen?

Die neue Funktion und das einstimmige Ergebnis bei meiner Wahl im Landesbezirksvorstand machen mich stolz. Das mir entgegengebrachte Vertrauen motiviert mich enorm. Für mich gilt es nun, die Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und mich mit ihren Themen und Wünschen vertraut zu machen. Jede Region hat andere Strukturen, Anforderungen und Ziele. Klar ist: Als einer der mitgliederstärksten Landesbezirke muss Westfalen eine zentrale Rolle in der Zukunftsgestaltung der IGBCE spielen. Betriebe mit einem hohen Organisationsgrad sind bei uns keine Seltenheit, genauso wie die große Verbundenheit der Mitglieder mit der IGBCE. Der betriebliche Organisationsgrad, diese Solidarität und unsere starken Mitbestimmungsträger bilden unser Rückgrat, daher werden wir von den Arbeitgebern ernst genommen und von Politiker*innen angehört.

Im Landesbezirk erwarten dich einige Herausforderungen. Welche Themen spielen aus deiner Sicht in den kommenden Monaten eine zentrale Rolle?

Wir haben in Westfalen mit Mitgliederverlusten zu kämpfen. Das liegt zum einen an der hohen Altersstruktur unserer langjährigen Mitglieder und zum anderen an sich beschleunigenden Transformationsprozessen in den Betrieben. Daher ist es wichtig, die Veränderungsprozesse in unseren

Unternehmen zu begleiten. Und zwar so zu begleiten, dass die industrielle Wertschöpfung und damit verbundene Arbeitsplätze erhalten bleiben. Parallel müssen wir den Fokus auf Mitgliedschaftspotenziale setzen. Da sind wir in Westfalen schon auf einem guten Weg und wollen nun weiter mit großen Schritten vorangehen. Unsere letzten Abschlüsse haben gezeigt, dass gute Tarifverträge zu Zufriedenheit bei den Mitgliedern und zu neuen Mitgliedschaften geführt haben. Daran wollen wir weiterhin anknüpfen. Sei es der Fachkräftemangel, die Energiekrise oder die Transformationsprozesse hin zu einer klimaneutralen Industrie – wir wollen die aktuellen Herausforderungen im Sinne unserer Mitglieder mitgestalten. Dafür sind wir bekannt. Daran werden wir gemessen.

Und wie fällt deine Prognose aus, wenn du an den Landesbezirk im Jahr 2033 denkst?

Die gesamte Region befindet sich schon seit Jahren im Transformationsprozess. Der Strukturwandel hat uns insbesondere in Westfalen seit Jahrzehnten geprägt. Wir müssen die Region mit Mut und Entschlossenheit in die Zukunft begleiten, sie entwickeln und ihr unseren Stempel aufdrücken. Dazu gehört es auch, neue Betriebe zu erschließen und die außertariflichen Beschäftigten sowie kaufmännischen Angestellten noch stärker ins Boot zu holen. Sicher ist unsere Mitgliedschaft bis zum Jahr 2033 jünger und weiblicher und arbeitet in gut organisierten Betrieben, die Beiträge zur industriellen Wertschöpfung liefern. ■

Westfalen

Führungswechsel

Einstimmig gewählt: Seit dem 2. März ist Thomas Meiers neuer Landesbezirksleiter im Landesbezirk Westfalen. Damit hat er die Nachfolge von Harald Sikorski (Foto) angetreten, der den gleichen Posten im Landesbezirk Bayern übernommen hat. Der 24-köpfige Landesbezirksvorstand folgte mit der Wahl dem Vorschlag des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE.



Der 49-jährige Thomas Meiers ist seit mehr als 22 Jahren hauptamtlich für die IGBCE tätig und war bereits in verschiedenen Funktionen auf Bezirks- und Bundesebene tätig. Bevor der Wahlkölner 2020 stellvertretender Landesbezirksleiter in Nordrhein wurde, war er Vorstandsekretär von IGBCE-Hauptvorstandsmitglied Francesco Grioli und Leiter des Bezirks Köln-Bonn.

Harald Sikorski bedankte sich bei seiner Verabschiedung „für die vertrauensvolle Zusammenarbeit“. Er werde seine Zeit im Landesbezirk Westfalen in guter Erinnerung behalten. „In den vergangenen fünf Jahren haben wir viel erreicht und den Landesbezirk gut aufgestellt für die Zukunft“, so Sikorski. „Thomas Meiers und dem gesamten Team wünsche ich viel Erfolg.“ ■



Harald Sikorski mit der stellvertretende Landesbezirksleiterin Nadine Bloemers, Thomas Meiers und IGBCE-Chef Michael Vassiliadis (von links).

Billerbeck

JAV-Start-up: Jugend startet durch

Zwei Tage Workshops, Seminare, Netzwerk und Party: Das war das JAV-Start-up der IGBCE-Jugend Westfalen in Billerbeck. Organisiert hatten das Seminar das Team des Landesbezirks sowie die Jugendsekretär*innen der Bezirke.

Die meisten der 60 Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen wurden frisch gewählt. Zusammengekommen waren sie, um sich über Best-Practice-Beispiele der JAV-Arbeit auszutauschen, neue rhetorische und organisatorische Fertigkeiten zu erlernen sowie Tipps und Tricks rund um das Thema Öffentlichkeitsarbeit zu bekommen. Die IGBCE-Jugend nutzt den Aufschlag, um sich und ihre Vorhaben sowie das Angebot der Fejo GmbH vorzustellen. Besonders im Fokus stand das Thema Netzwerken. „Dabei geht



es nicht darum, immer mit allen in Kontakt zu sein, sondern darum, zu wissen, dass es da jemanden gibt, der vielleicht schon einmal eine Lösung für das Problem gefunden hat, das ich gerade habe“, erklärte Landesjugendsekretärin Stefanie Chatha den Teilnehmenden. Und die nahmen sich die Worte direkt zu Herzen: Erst tauschten sie Handynummern aus, später gründeten sie eine gemeinsame Chatgruppe,

um auch nach dem Seminar im Austausch zu bleiben. „Als Gewerkschafter*innen haben wir auch in der betrieblichen Arbeit den Vorteil, Teil einer starken Gemeinschaft zu sein, auf die man sich verlassen und mit der man wachsen kann“, sagte Chatha. Die Teilnehmenden scheinen überzeugt: Im Chat herrscht reges, informatives Treiben. Ein guter Start für die neue JAV-Legislaturperiode im Landesbezirk. ■

Gelsenkirchen

Zukunft gestalten

Auch in diesem Jahr fanden wieder die zweitägigen Treffpunktseminare der Ruhr Oel/BP Gelsenkirchen im IGBCE-Bildungszentrum in Haltern am See statt. Ausrichter des Seminars ist der Betriebsrat des Standorts Gelsenkirchen um die IGBCE-Funktionäre Darko Manojlovic, Kay Labusch und Detlef Gajewsky. Im Rahmen der Veranstaltung behandelten die mehr als 30 anwesenden Beschäftigten Themen rund um die Bereiche Mitbestimmung und Transformation im Betrieb.

Dazu passend stellte der Bezirk Gelsenkirchen die aktuelle „Zeitenwende gestalten“-Kampagne der IGBCE vor. „Das Programm zielt darauf ab, die Themen und Sorgen der Anwesenden gespiegelt



zu bekommen und ihnen aufzuzeigen, in welchen Bereichen die IGBCE die Interessen ihrer Mitglieder vertritt“, erklärte Thomas Steinberg, IGBCE-Bezirksleiter Gelsenkirchen. Steinberg und Nils Tohermes, Gewerkschaftssekretär in Ausbildung, nutzten während ihrer Präsentation ein Computerprogramm für Echtzeitfeedback. So konnten die Anwesenden ihre Erwartungen an die IGBCE und ihre beruflichen wie privaten Herausforderungen anonym zum Thema machen. Vor allem die Inflation

und die Veränderungen im Zuge der Transformation der Mineralölwirtschaft waren Thema.

Steinberg und sein Team machten unmissverständlich klar: Die IGBCE Gelsenkirchen steht ihren Mitgliedern in diesen herausfordernden Zeiten als starker Partner zur Seite. Der Tenor: „Wichtig ist, dass ihr im Betrieb gut organisiert seid und euch bei Aktionstagen wie dem 1. Mai einbringt. Nur so können wir eure Interessen wirksam vertreten. Wir sind nur so stark wie der Organisationsgrad im Betrieb.“ ■

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

	8	4		7				
9				2	8			
3		5	1					
		1					8	
8	5						6	2
	2					1		
				7	5			3
			2	3				7
			1		6	4		

schwer

			4			1		6
	8					9		
				9			7	4
5			1		2			
		2				4		
			7		6			9
1	9			6				
		8						3
6	7			1				

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Ereignis gesucht, bei dem die höchsten Entscheidungsgremien der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung gewählt werden. Bitte sende die Lösung per Post an: Profil-Redaktion, Postfach 3945, 30039 Hannover, oder per E-Mail an: profil.preisraetsel@igbce.de – bitte die Adresse mit angeben. Einsendeschluss ist der 10. Mai 2023 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus dem Februar:

Lösungswort: Aschermittwoch
Die komplette Auflösung des Rätsels ist in der Onlineausgabe ersichtlich.

Bei der Verlosung der Preise unter den

Einsender*innen richtiger Lösungen fielen die zehn Hauptgewinne – je ein Bluetooth-Lautsprecher von JBL – an: Christa Schiffmann, Marsberg; Christian Gessinger, Klausen; Leonhard Schreiber, Winhöring; Siegfried Antkowiak, Recklinghausen; Fabian Schlauer, Arendsee; Bärbel Gerdes, Oldenburg; Andreas Rösen, Wesel; Natalja Klink, Teublitz; Daniela Eberle, Großniedesheim; Eric Wolf, Freital. Das Buch „Eine Frage der Chemie“ von Bonnie Garmus erhalten: Helga Jordan, Welzow; Günter Hoffmann, Weißenfels; Dieter Francke, Premnitz; Gisela Back, Stuttgart; Gerhard Altinger, Speyer; Lutz Herwig, Neukieritzsch; Silvia Hammerschmidt, Meerbusch; Harald Fillmann, Kirn-Sulzbach; Kurt Görgens, Pulheim; Josef Wellmann, Oer-Erkenschwick; Inge Fichtner, Chemnitz; Wolfgang Hunold, Haltern am See; Waltraud Bieber, Geisa; Sonja Götz, Offenburg; Hans-Dieter Rondholz, Naumburg; Werner Schiffhauer, Calden; André Möller, Celle; Martin Kalhöfer, Korbach; Erika Schulz, München; Susan Schädlich, Kemnitz; Fred Biemann, Bergisch Gladbach; Rene Damm, Spreenhagen; Nicole Kreutzer, Neustadt am Rübenberge; Joachim Feldmann, Busenberg; Anja Vollmer, Bottrop; Jörg Malkus, Marl; Andreas Kilian, Elbingerode; Dieter Rosskopf, Mühlheim; Tim Zanger, Meudt; Hans-Dieter Föll, Backnang; Jennifer Ruppert, Trebur; Manuela Seiferth, Tettau; Silke Friedrich, Leisnig; Wilfried Köster, Großenkneten; Jan Welke, Cottbus; Gernot Schill, Düsseldorf; Alexander Schneider, Worms; Sigrid Rippl, Rimbach; Norbert von Ahnen, Neustrelitz; Marion Scheppelmann, Rathenow.

Bilderrätsel

Original



Hier haben sich fünf Fehler eingeschlichen. Kannst du sie finden?

Fehler



langes, erzählendes Helden-gedicht		zunächst jap. Stadt	math. Begriff	Leumund englischer Herzog-titel		Zweirad-fahrzeug (Kurzwort)	Abgabe in Bade-orten Singvogel	oberer Teil der Erdkruste		Autoz. für Andorra Krankensalbung	Rohwolle des Schafes
mühsames Verfahren						britischer Künstler † Back-triebmittel					
			Straße, Weg Kraftstoff einfüllen					Aristo-kratie nordfinni-sche Stadt			
US-Sängerin (Diana) Gleichge-wichtslehre					Einzelheit Fernsehen: direkt gesendet					chem. Z. für Lithium Ruhe-ständler	
Staat in Süd-amerika	Mitautor der Comic-serie „Asterix“ †	Reitier in der Wüste japanische Währung	5			Sporen-pflanze bulgar. Währung	8			Straße (frz.) Staaten-bund (Abk.)	
					Stech-palme Autokz. v. Erturt			trei-bende Kraft (lat.) Herr (Abk.)			
		Stadt in NRW erdiger Schlamm									Ziel oder Sinn eines Tuns
Grüßwort schmale Stelle, we-nig Raum				Ferien-wohnung (Abk.)		7	Fuß-rücken	4		chem. Element, Übergangs-metall	
poetisches Wort für: Himmels-bläue		United Na-tions (Abk.) gesetzzwidr. Handlung							dt. Bundes-land (Abk.) Glied am Fuß		9
	3		Bewohner einer Sunda-insel								
		Klein-stadt, kleine Gemeinde									
Luxus-boulevard in Düssel-dorf (Kzw.)	Federschäl Strick-bekleidung (Kurzwort)								Ritter der Artussage	Nebenkos-ten (Abk.) Beseitigung v. Erdrreich	
Schriftgrad viel... (lat.)											Ski-torlauf
		6								ital. Fern-sehen (Abk.) Verkehrs-mittel	
		einer der Raben Odins									
Düssel-dorfer Bier										Sprache für Internet-dienste (Abk.)	oberbayer. Kurort (Bad ...)
Gewebeart				Stadt südl. v. Zwolle (NL) Frauen-name	Fadenrest, Fussel (norddt.) Käsesorte	Schnittstel-le zur Über-tragung von Signalen	Zufluss der Aller fertiges Insekt	Speise-fisch folglich, demnach			
kultischer Brauch	genau, sorgfältig	Hafenstadt in Italien niederlän-dische Stadt				Börse: Kurs-abschlag bayerisches Klosterdorf					
			Menschen-auf-lauf griech. Berg							Bürgermeis-ter (Abk.) Jasons Schiff	
Sohn Jakobs Edel-gas				Seebad am Tiber weiche Lederart		1		linker Donzufluss Augen-deckel			feuchtes Wiesen-gelände
		Drüsenab-sonderung Unternehmensform					Lobgesang Autokenn-zeichen v. Helmstedt		2		
Namensteil ital. Kirchen kulturelle Epoche					See-manns-ruf					afrikani-sche Kuh-antilope	
alt-römisches Ober-gewand			Dick-brett				getrockn. Pflanze als Heilmittel-rohstoff				

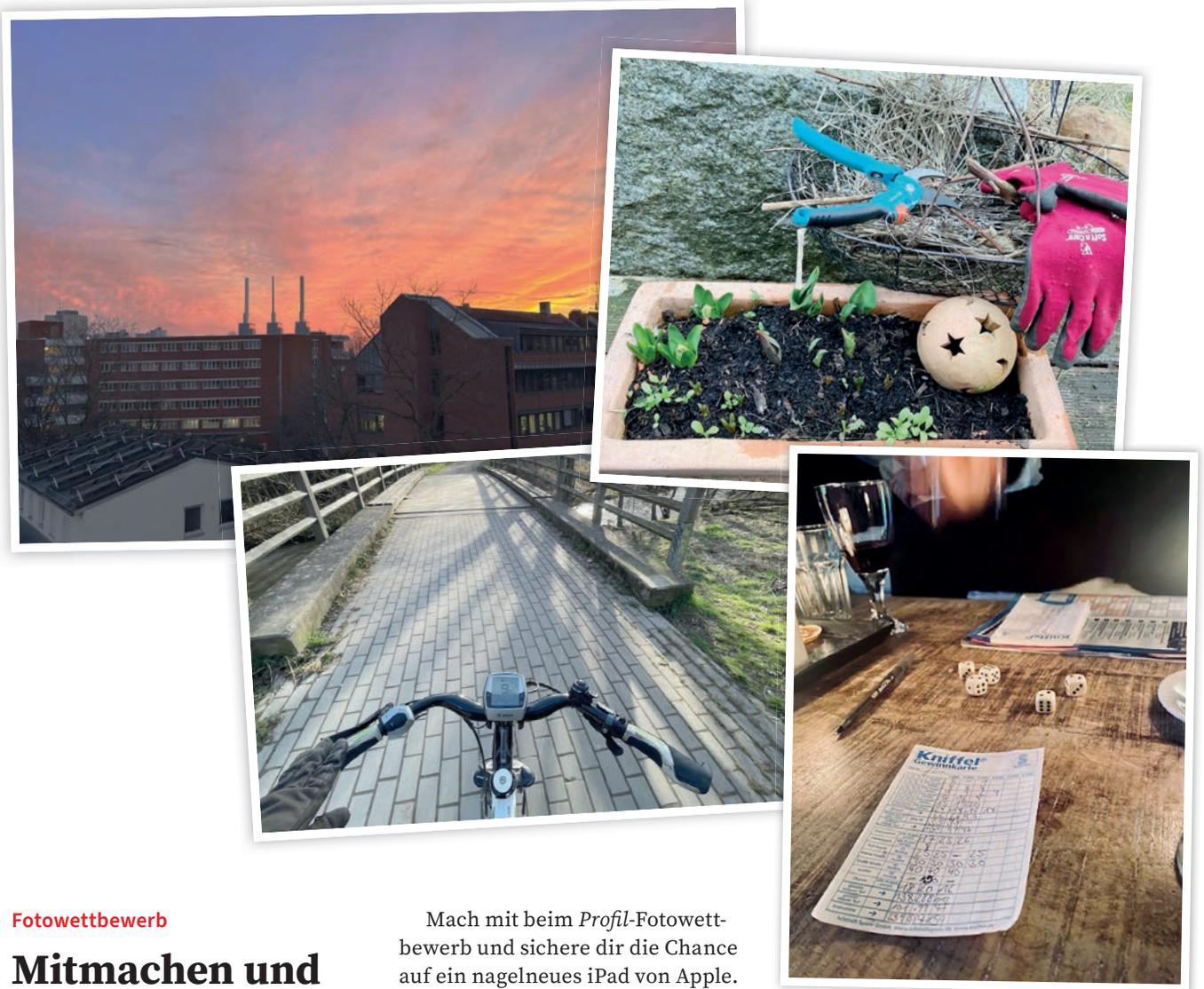
DEIN PREIS

Gewinne einen von drei Reisegutscheinen im Wert von jeweils 1.000 Euro. Egal ob du Entspannung oder Action suchst, einen Städtetrip oder Familienurlaub planst – mit dem Reisegutschein steht deinem nächsten Urlaub nichts mehr im Weg. Wir wünschen viel Glück!



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2389755



Fotowettbewerb

Mitmachen und gewinnen

Feierabend. Den anstrengenden Arbeitstag hinter sich lassen, abschalten, das Leben genießen. Es gibt diesen ganz besonderen Augenblick an der Schwelle von Arbeits- zu Privatleben, der uns allen ein gutes Gefühl bereitet – und der dennoch für jede*n anders ist.

Wir wünschen uns, dass du dieses Gefühl in einem Foto einfängst. Wie sieht dein ganz persönlicher Feierabendmoment aus? Was ist deine Feierabendaktivität? Welche Szenerie steht für dich symbolhaft für den Feierabend?

Mach mit beim *Profil*-Fotowettbewerb und sichere dir die Chance auf ein nagelneues iPad von Apple. Für jede neue *Profil*-Ausgabe wählt eine Jury aus Medienfachleuten ein Siegerbild aus, das nicht nur im Heft abgedruckt, sondern auch mit einem iPad belohnt wird.

Wichtig dabei: Schreib uns ein paar Zeilen zu deinem Bild. Warum steht es für dich für den Feierabend? Wann und wo wurde es aufgenommen? Was ist darauf zu sehen? Nicht nur das Bild zählt für uns, sondern auch die Geschichte dazu.

Wichtig auch: Das Bild darf aus rechtlichen Gründen keine Personen enthalten, die darauf zu identifizieren sind und der Veröffentlichung nicht zugestimmt haben. ■



**PROJEKT
ZUKUNFT**



GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT!

Mach mit und werde Teil einer
starken Gewerkschaft!

**AKTION
NOCH BIS
30.04.23**

NEUMITGLIEDER WERBEAKTION

**JETZT
WILLKOMMENS-
GESCHENK
SICHERN!***

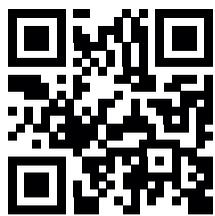


Sack it Rock 100
In-Ear Bluetooth
Kopfhörer

oder



WMF Nuova
Steakbesteck
12-teilig



AKTION.IGBCE.DE

JETZT MITGLIED WERDEN!

*Aktionszeitraum 01.03. - 30.04.2023



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

BONUS IGBCE
AGENTUR



Okay, ihr süßen Vierbeiner, wir haben da etwas für euch. Den günstigen Rundumschutz der HanseMerkur Tierkrankenversicherung und den OP-Schutz.



- 15 € Zusatzbonus gibt es dazu
- 50 € Gutscheine verlosen wir obendrauf

Jetzt absichern!

Unser Exklusivpartner



HanseMerkur

igbce-bonusagentur.de