



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

Juni | Juli 2023



Der Preis läuft heiß

Die hohen Stromkosten gefährden Standorte und Jobs. Es muss etwas passieren. Schnell.

UNSER LOHN – UNSERE ZUKUNFT!

UNSERE FORDERUNGEN!

Erhöhung der Löhne und Gehälter

- 350 Euro Tabellenerhöhung
- 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie
- anteilige Zahlungen für Auszubildende

Bonus für Gewerkschaftsmitglieder

Abschluss des Entgelttarifvertrages

Laufzeit orientiert am Gesamtergebnis



#FEINKERAMIK23

Tarifrunde Feinkeramik West 2023



Vielen lieben Dank für eure Reaktionen!

Wow! Die Fülle der positiven Rückmeldungen zum neuen Mitglieder-magazin hat unsere Erwartungen hier in der Redaktion weit übertroffen. Bei allen Anmerkungen zu Detailfragen blieb der Grundtenor stets ein lobender. Wie schrieb mir eine Kollegin? „Ich kam nicht umhin, die Ausgabe in einem Rutsch durchzulesen.“ Vielen lieben Dank für eure Reaktionen – im Namen aller, die an diesem Magazin mitarbeiten.

Natürlich nehmen wir uns die Anregungen zu Herzen. So wünschen sich einige, dass wir die Verzahnung von Print- und Onlineversion noch einfacher machen – mittels QR-Code. Hiermit erledigt, besten Dank für den Hinweis! Ohnehin

interessant zu sehen, wie stark die Meinungen zum Lesen auf Papier und digital auseinanderklaffen. Die einen wollen unbedingt das Heft in der Hand halten, andere setzen voll auf die digitale Version. Da zeigt sich mal wieder, dass die IGBCE-Community genauso bunt ist wie die gesamte Republik. Genau deshalb bieten wir eben beide Varianten an. Und an die Digital Natives der Hinweis: Ihr könnt die Printversion unter „Meine IGBCE“ mit wenigen Klicks auch abbestellen. ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Kein Empfang

Hightech ist noch lange kein Garant für gutes Netz: In Henkels Inspiration Center in Düsseldorf – einem hochmodernen Gebäude – herrschte beinahe Funkstille. Kein LTE, geschweige denn 5G, unsere Handys zeigten nur Edge. EDGE!



Betreten verboten!

So nah und doch so fern: Beim Besuch des Halbleiterherstellers GlobalFoundries in Dresden durfte unser Filmer **Marius Maasewerd** fast jeden Bereich einsehen. Nur beim Reinraum war Schluss. Die Mikrochips sind zu empfindlich.



Sportlich, sportlich!

Der Drehtag hat genug Programmpunkte gehabt. Denn die Saalekaskade in Thüringen mit ihren fünf Talsperren und Wasserkraftwerken ist alles andere als ein kleines Gebiet. Eine Extraschicht auf dem Ergometer ließ sich Fotograf **Moritz Küstner** dennoch nicht nehmen.



Inhalt

Juni | Juli 2023



ARBEIT & GESELLSCHAFT

Schwere Bürde Die Strompreise sind in Deutschland nach dem russischen Angriff auf die Ukraine durch die Decke gegangen. Das trifft nicht nur Haushalte, sondern auch die energieintensive Industrie. Gegensteuern ist gefragt, sonst droht ein Exodus. **12**

News Politik & Soziales **18**

Überlastung trifft Mangel Über Arbeit, Arbeitsweisen und Arbeitszeiten wird wieder stärker diskutiert. Wie kaputt das System ist, wie es repariert werden kann und welche Rolle dabei Gewerkschaften spielen, darüber sprechen Bestsellerautorin Sara Weber und Michael Vassiliadis. **20**

Vier Tage für die Zukunft Diskutieren, feiern und Gewerkschaft gemeinsam erleben: Rund 500 junge Leute aus ganz Deutschland sind zusammengekommen, um das InOurMind-Festival zu feiern. Im Mittelpunkt: das Thema Ausbildung. **24**

News Branchen & Betriebe **26**





28



32

MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

„Kein Nischenthema“ Als Schwerbehindertenvertreterin und Betriebsrätin der BASF Polyurethanes GmbH in Lemförde hat Sabine Craemer-Böcker eine Inklusionsvereinbarung durchgesetzt. **28**

Wasser marsch! Die Saalekaskade ist ein Ort der nachhaltigen Energiegewinnung, des Wanderns und des Weitblicks. Ein Ausflug in eine Region, in der Natur und Industrie Hand in Hand gehen. **32**

Die Mühe wert Nach jahrelangen Verhandlungen hat die IGBCE bei GlobalFoundries in Dresden Tarifverträge durchgesetzt. Der Abschluss bei Europas größtem Chipwerk wurde hart erkämpft. Wieso dauerte es so lang? **36**

PRAXIS & WISSEN

Wo unser Gas herkommt Welche Länder Deutschland jetzt mit Gas versorgen und welche Rolle LNG dabei spielt. **40**

Elektronisch oder nicht? Laut Bundesarbeitsministerium soll Arbeitszeit überwiegend elektronisch erfasst werden. **42**

Holzmindener Paradoxon Der Duft- und Aromenkonzern Symrise schreibt seit Jahren eine Erfolgsgeschichte nach der anderen. Doch die Mitarbeitenden beschäftigt er noch immer nach alten Krisenvereinbarungen. **44**

Wenn Eltern alt werden Wenn Mutter oder Vater ihr Leben nicht mehr allein meistern können, sind die erwachsenen Kinder in der Pflicht. *Profil* erklärt, was du zum Thema Pflege wissen musst. **48**



36

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**



Sarah Reibel

Mit ihr hält es besser

Der gute alte Pritt-Stift liegt sicher auch bei Sarah Reibel in der heimischen Schreibtischschublade. An ihrem Arbeitsplatz im Inspiration Center von Henkel in Düsseldorf entwickelt die 28-Jährige allerdings ganz andere Kleberkaliber. Die Chemielaborantin arbeitet in der Produktentwicklung von Industrieklebstoffen und forscht an passgenauen Lösungen für jede erdenkliche Sonderanwendung. Als Alternative zum Schweißen, Löten oder Nieten hat sich Kleben in der industriellen Anwendung längst etabliert – auch weil dadurch in der Produktion CO₂ eingespart werden kann. Sarah ist also gewissermaßen „Klimakleberin“ der konstruktiven Art. ■



Mehr zu Sarahs
Arbeitsplatz im Video:
[igbce-profil.de/
23306](https://igbce-profil.de/23306)



InOurMind-Festival

Fette Beats

Spitzenklang, Sonne satt und Solidarität noch oben drauf: Rund 500 junge Leute marschierten mit bei der Future Parade der IGBCE-Jugend in Magdeburg, um unter dem Motto „Fachkräfte fallen nicht vom Himmel – ohne Ausbildung keine Zukunft“ auf ihre Forderungen aufmerksam zu machen. „Jugend ist Zukunft“ skandierten sie im Chor. Die Demo war ein Highlight des InOurMind-Festivals. Mehr dazu auf **Seite 24**. ■





Dialog

Profil und Profil update

Viele Reaktionen

„Toll“, „super“, „großartig“, „rundum gelungen“: Die Rückmeldungen zum neuen *Profil*-Magazin, das Anfang April das erste Mal verschickt wurde, sind überwiegend positiv. Zahlreiche E-Mails und Kommentare auf Social Media sind bei der Redaktion eingegangen. Hier eine kleine Auswahl:

„Sehr guter Einstand: ausführlich und umfangreich. Ich freue mich schon auf die nächste Ausgabe.“

Volker Sitz

„Ich finde die erste Ausgabe gelungen und der ‚digitale Zwilling‘ gefällt mir sehr gut. Ich kann das alles auch gut online lesen oder hören.“

Silke Römer

„Gratulation: Das neue Heftlayout, das Format, die Haptik und natürlich die Inhalte und deren Auswahl gefallen mir sehr, sehr gut.“

Kirsten Borm

„Ich habe das neue Magazin *Profil* dankend erhalten und bin begeistert.“

Peter Lässig

„Meine erste Reaktion auf das neue Format *Profil*. Klasse. Super. Much better than the other one.“

Cornelia Leunig

„Ihr habt nicht zu viel versprochen und euch sichtlich ganz enorm ins Zeug gelegt. Am meisten interessieren mich ja die Berichte und Storys der einzelnen Betriebe und die Berichte der Mitarbeiter. Das habe ich in diesem Heft ausgiebig genossen, vielen Dank! Macht bitte weiter so!“

Tatjana Dünnes-Stahl

„Ich finde die neue Mitgliederzeitung einfach TOLL! Das Format, die Haptik und die Aufmachung der Artikel sind wirklich gut.“

Marianne Malkowski

„Heute habe ich den neuen IGBCE-Newsletter erstmals erhalten. Ich finde das Format gelungen. Es spricht mich deutlich mehr an als die Papierversion, die oftmals eher dröge daherkommt. Durch die Einbettung von Videos wirkt der Newsletter frischer und lebendiger. Für mich eine gute Lösung.“

André Küster

„Layout, Format und Papier sind modern und sympathisch.“

Michael Wernitz

„Glückwunsch zur neuen Zeitschrift. Das Format ist gut gelungen. Aber die digitalen Ergänzungen benötigen einen unnötigen Eingabeaufwand. Schöner wäre ein QR-Code.“

Wolfgang Gross

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

 IGBCE

 igbceTV

 @igbce

 [industriegewerkschaft-igbce](https://www.linkedin.com/company/industriegewerkschaft-igbce)

Umfrage zu Ausbildung

Fachkräfte werden dringend gesucht, doch immer weniger Betriebe bilden aus. Und die Zahl der Ungelernten erreicht immer neue Höchststände. Was ist da los? Wie blickst du auf die Themen Ausbildung, Weiterbildung und Co.? Darum dreht sich die neue Umfrage des Monats, die im Juni startet. Wie immer nur für Mitglieder in der „Meine IGBCE“-App. Wie immer mit Chance auf ein iPad. Einfach QR-Code scannen!

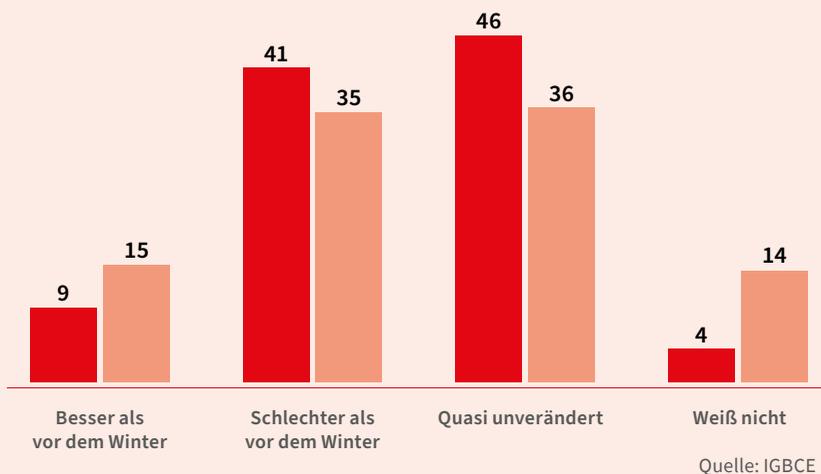


Umfrage des Monats

Keine Aufhellung zum Frühjahr

Persönliche Situation:
„Wie beurteilst du deine persönliche wirtschaftliche Situation aktuell?“

Lage im Betrieb:
„Wie stellt sich die wirtschaftliche Lage in deinem Betrieb dar?“



Die anhaltend hohe Inflation belastet die finanzielle Lage der IGBCE-Mitglieder weiterhin stark. Gleichzeitig beunruhigt viele die schwierige Gemengelage in unseren energieintensiven Industrien. Das zeigen die Ergebnisse der neuesten Mitgliederumfrage über die „Meine IGBCE“-App, an der sich im April 2.660 Mitglieder beteiligt haben. Die Ergebnisse sind somit aussagekräftig für die Gesamtmitgliedschaft. Insgesamt bewerten demnach 41 Prozent der Befragten ihre persönliche wirtschaftliche Situation aktuell als „schlechter als vor dem Winter“, weitere 46 Prozent nehmen sie als „quasi unverändert“ wahr. Nur 9 Prozent halten ihre wirtschaftliche Lage für „besser als vor dem Winter“.

Mit Blick auf ihren Betrieb sind die Befragten nur geringfügig optimistischer. Hier halten 15 Prozent die Lage für „besser als vor dem Winter“, 35 Prozent sprechen dagegen von einer weiter verschlechterten Lage. Gegenüber der letzten Umfrage im Herbst 2022 spürbar gestiegen ist der Anteil der Befragten, der mit Personalabbau im eigenen Unternehmen rechnet. 33 Prozent halten die Gefahr eines Stellenabbaus für „groß“ oder sogar „sehr groß“ (2022: 26 Prozent). Hier dürfte eine Rolle spielen, dass in der Zwischenzeit einige Unternehmen bereits entsprechende Maßnahmen angekündigt haben. Erstmals wurden die Mitglieder gefragt, für wie wahrscheinlich sie es halten, dass ihre Branche auch in zehn Jahren noch in Deutschland produziert. Hier überwiegen die Optimisten: 44 Prozent sehen eine „große“ oder „sehr große“ Wahrscheinlichkeit, 36 Prozent eine mittelgroße und gut ein Fünftel eine „geringe“ oder „sehr geringe“ Wahrscheinlichkeit, dass ihre Branche 2033 in Deutschland noch produziert.

Die Gewinnerin des iPads ist **Denise Jakubassa** aus Fröndenberg/Ruhr. Herzlichen Glückwunsch!

Impressum

Profil – das Mitgliedermagazin der IGBCE

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 Kötzler,
Daniel Krist, Jonas Lang,
Wolfgang Lenders, Boris Loew,
Michaela Ludwig, Isabel Niesmann,
Julia Osterwald, Dennis Priegnitz,
Axel-Stefan Sonntag, Patrick Witzl,
Aman Yoseph

Redaktionsassistentin
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
23. Mai 2023

Druckauflage: 562.830 (IV/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.



Schwere Bürde für den Standort

Text Inken Hägermann – Fotos Frank Rogner

Die Strompreise sind in Deutschland nach dem russischen Angriff auf die Ukraine durch die Decke gegangen. Das trifft nicht nur Haushalte, sondern auch die energieintensive Industrie. Das Problem: In anderen Ländern kostet Elektrizität nur einen Bruchteil. Gegensteuern ist gefragt, sonst droht ein Exodus.

Es gibt Zahlen, die liegen außerhalb der Vorstellungskraft. Der Strombedarf des Aluminiumproduzenten TRIMET ist so ein Beispiel. Rund sechs Terawattstunden benötigt das Unternehmen im Schnitt pro Jahr. Das ist eine Sechs mit zwölf Nullen. Verständlicher – und beeindruckender – wird der Bedarf, wenn man ihn ins Verhältnis setzt. Gut ein Prozent des gesamten deutschen Stromverbrauchs entfällt auf den familiengeführten Mittelständler mit seinen mehr als 1.600 Beschäftigten.

„Strom ist ein Rohstoff für uns“, sagt Thomas Flesch, Betriebsratsvorsitzender am Firmensitz in Essen. „Wir benötigen den Strom, um Aluminium herzustellen. Ohne geht es nicht.“ Und ohne Aluminium geht in der heimischen Industrie nichts. Nicht im Auto- oder Maschinenbau, nicht im Leitungs- oder Anlagenbau. Aluminium spielt eine Schlüsselrolle beim Ausbau der erneuerbaren Energien, der Netze und der E-Mobilität. Keine Ener-

gieewende, keine Transformation ohne den vergleichsweise leichten Werkstoff.

Seit mehr als einem Jahr allerdings liegt der Stromverbrauch von TRIMET deutlich unter dem Durchschnitt. Schon bald nach dem Beginn des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine und der Preisexplosion am Strommarkt hat das Unternehmen seine Produktion drastisch gedrosselt. „Zwei Drittel unserer Öfen an unserem größten deutschen Standort Essen sind abgestellt, ebenso an den weiteren deutschen Standorten Hamburg und Voerde“, berichtet Flesch.

Viermal so teuer wie in den USA

Womit wir beim Problem wären: Der heimische Strompreis ist davon galoppiert. Die Folgen des Kriegs spürt Deutschland nicht nur beim Gaseinkauf, sondern auch bei Elektrizität – ausgerechnet der Energieform, die im Zentrum der klimagerechten Energiewende steht. Dreimal so teuer wie in Frankreich,

viermal so teuer wie in den USA, siebenmal so teuer wie in China: So wird sich das deutsche Preisniveau beim Strom über Jahre einpendeln (siehe Grafik Seite 16).

„Unsere horrenden Energiekosten haben sich zur schwersten Bürde für den Industriestandort Deutschland entwickelt“, sagt der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. Niemand leide darunter mehr als die energieintensiven Branchen, für die Strom, Gas und Öl oft der größte Kostenblock seien. „Wir müssen ihnen dringend Rahmenbedingungen bieten, die sich auf Augenhöhe mit denen anderer Industrienationen bewegen.“

Das Problem dürfe man nicht auf die leichte Schulter nehmen. „Die energieintensiven Branchen stehen am Anfang nahezu aller industriellen Produktionsprozesse“, erläutert Vassiliadis. „Wenn sie dichtmachen, ist das der erste Schritt zur Deindustrialisierung Deutschlands.“ Deshalb setzt sich die IGBCE seit Monaten für einen fairen Industrie-

strompreis ein – zusammen mit den anderen Industriegewerkschaften und großen Teilen der deutschen Industrie.

Bislang habe man bei TRIMET Kurzarbeit für die Beschäftigten vermeiden können, erzählt Thomas Flesch – ebenso wie Personalabbau: „Wir nutzen die Zeit jetzt für Wartungsarbeiten, Umbauten, Weiterbildung und Qualifizierung.



„Zwei Drittel unserer Öfen sind abgestellt“: Thomas Flesch.

Außerdem optimieren wir derzeit all unsere Produktionsprozesse in der Elektrolyse, um klimaneutraler zu werden.“ Dadurch habe man wertvolle Zeit gewonnen im Wettlauf gegen die massiv gestiegenen Strompreise.

Massive Gefahr für Arbeitsplätze

Eine ganz ähnliche Strategie fahren sie im Kölner Werk des Chemiekonzerns INEOS. Es seien zuletzt viele Wartungsarbeiten vorgezogen worden, zudem habe man gezielt Stundenkonten abgebaut um Kurzarbeit zu verhindern, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Marco Hucklenbroich. 2.500 Beschäftigte arbeiten am größten INEOS-Standort in Deutschland. Sein Stromverbrauch allein ist so hoch wie der der gesamten Stadt Aachen mit ihren 250.000 Einwohner*innen.

Mehr als 50 Produkte aus der Grundstoffchemie entstehen hier, etwa Polyethylen für die Auto- und Spielzeugindustrie, für Verpackungsmaterial oder Kabelisolierungen, aber auch Rohstoffe für die Kautschukherstellung, für Insulin und Antibiotika, Vorprodukte für Waschmittel, Shampoos oder Pflegeartikel. Viele Industriesegmente wie die Chemie, die Autobranche, die Pharma- oder Bauindustrie sind auf INEOS-Produkte angewiesen – sie stehen ganz am Anfang der Wertschöpfungskette.

„Herstellung, Verarbeitung und Transport von Chemikalien geht nun einmal nicht stromlos“, weiß Hucklenbroich. Zwar betreibt INEOS ein eigenes Kraftwerk, dies reicht aber nicht aus, um den gesamten Strombedarf zu decken. Also kauft man auch immer noch dazu. Und weil INEOS sich den zusätzlichen Strom tagesaktuell am Spotmarkt holt, schlugen die Preisexplosionen infolge des russischen Angriffs auf die Ukraine bei dem Unternehmen

direkt durch. „Lange sind wir damit ganz gut gefahren, aber in der Strompreiskrise hat uns das eingeholt und finanziell sehr herausgefordert. Teilweise sind die Preise um das Fünffache angestiegen“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende.

Dazu kommt noch der hohe Gaspreis – deswegen war beispielsweise die Anlage zur Ammoniakherstellung am Kölner INEOS-Standort bis vor wenigen Wochen für fast ein Jahr heruntergefahren. Das alles hat Folgen: Aktuell liegt die Auslastung am Standort bei rund 50 Prozent, Ende vergangenen Jahres waren es sogar noch deutlich weniger.

„Wir fordern deshalb einen Industriestrompreis – nicht nur für uns, sondern auch für unsere Kunden, damit die wieder unsere Grundstoffe kaufen“, erklärt Hucklenbroich. „Ohne wettbewerbsfähigen Industriestrompreis sind Arbeitsplätze in Deutschland und Europa massiv gefährdet, die Grundstoffindustrie droht nach China und in die USA abzuwandern.“ Immerhin sei es trotz der angespannten Lage gelungen, für die eigenen Leute eine gewisse Sicherheit zu schaffen. „Wir konnten eine Standortsicherungsvereinbarung abschließen, die unter anderem betriebsbedingte Kündigungen bis 2028 ausschließt.“

TRIMET konnte bislang Strommengen aus langfristigen Lieferverträgen nutzen. Diese Mengen brauche man nun auf – und hoffe auf einen wettbewerbsfähigen Industriestrompreis, sagt Thomas Flesch. „Der muss zügig kommen, damit die langfristigen Investitionsentscheidungen nun getroffen werden können.“ Denn ohne grünen Strom sei eine klimaneutrale Aluproduktion nicht möglich.

Und nicht nur sie. Nahezu alle energieintensiven Industrien

stunden in den nächsten Jahren vor gewaltigen Investitionen, um ihre Produktionsprozesse klimagerecht zu modernisieren, berichtet der IGBCE-Vorsitzende Vassiliadis. „Mit einem wettbewerbsfähigen Industriestrompreis geben wir ihnen die Sicherheit, dass sich der Weg der Transformation lohnt und dass man ihn in Deutschland gehen kann und nicht anderswo. Und wir bauen ihnen eine Brücke, bis Erneuerbare und Netze so weit ausgebaut sind, dass unser Strompreis auch ohne Hilfen international wieder auf Augenhöhe ist.“

„Brückenstrompreis“ von sechs Cent
Tatsächlich hat Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck inzwischen ein Arbeitspapier für einen solchen „Brückenstrompreis“ vorgelegt. Er soll bei sechs Cent pro Kilowattstunde liegen und bis maximal 2030 für energieintensive Branchen gelten, die im internationalen Wettbewerb stehen. Die Unternehmen müssen sich im Gegenzug verpflichten, bis 2045 klimaneutral zu wirtschaften. Zudem müssen sie langfristige Standortgarantien geben und sich tariftreu verhalten – Bedingungen, die auch die IGBCE immer gefordert hatte. Der Preisdeckel soll nur für 80 Prozent des Verbrauchs gelten, um das Energiesparen zu fördern. Unternehmen sollen sich die Differenz zum Marktpreis erstatten lassen können. Bis 2030 rechnet Habeck mit Kosten von 25 bis 30 Milliarden Euro, die vom Wirtschaftsstabilisierungsfonds getragen werden sollen.

Für Michael Vassiliadis ist dies „ein klares Signal der Standortstärkung. Einen Exodus der energieintensiven Branchen können wir uns auch für die Transformation nicht leisten.“ Sie stünden am Anfang nahezu aller industriellen



Eigenes Umspannwerk von TRIMET in Essen: Der Aluminiumhersteller steht allein für ein Prozent des gesamten deutschen Stromverbrauchs.



„
Teilweise sind die Preise um das Fünffache angestiegen.

Marco Hucklenbroich,
Betriebsratsvorsitzender
von INEOS in Köln

Produktionsprozesse. Von einem fairen Strompreis profitiere also mittelbar die komplette industrielle Wertschöpfungskette und damit das gesamte Land.

Das sieht auch Michael Schnabl so. „Richtig gut“ findet der Betriebsratschef des Chemieparkbetreibers InfraServ im bayerischen Gendorf den aktuellen Vorschlag. „Das ist ein Bereich, in dem man wettbewerbsfähig produzieren kann“, erklärt der 58-Jährige. Denn „ohne Industriestrompreis gehen in der Industrie über kurz oder lang die Lichter aus“, ist der InfraServ-Betriebsratschef überzeugt. Deswegen sei es auch notwendig, dass der verlässliche „Brückenstrompreis“ so schnell wie möglich komme – „am besten schon gestern“, sagt Schnabl augenzwinkernd.

Im Chemiepark Gendorf sind mehr als 30 Unternehmen mit rund 4.000 Beschäftigten angesiedelt, InfraServ selbst hat am Standort gut 1.200 Beschäftigte. Rund ein Tera-

watt Strom benötigt der Chemiepark im Jahr und gehört damit zu den größten Verbrauchern im bayrischen Chemiedreieck. InfraServ als Betreiber stellt für die Betriebe im Chemiepark die komplette Infrastruktur und viele Dienstleistungen zur Verfügung, also unter anderem Werkschutz, Logistik, Technik, IT, Gastronomie, Umweltmanagement, Analytik und natürlich auch die Versorgung mit Dampf und Strom. Produziert werden im Chemiepark unter anderem Tenside für Waschmittel.

Investitionen wandern ab

Und der Chemiebetrieb 3M Dyneon stellt hier Fluorkunststoffe her, ein existenzielles und unverzichtbares Vorprodukt etwa für die Auto- und Chipindustrie oder in der Brennstoffzellen- oder Medizintechnik – zumindest noch bis 2025. Denn die US-Mutter 3M will den Standort schließen. Das wäre nicht nur für den Chemiepark ein riesiges Problem, weil einer der wichtigsten Kunden abwandert, sondern auch für die Industrie, so Schnabl: „Diese Produktionsmengen können am Weltmarkt nicht einfach ersetzt werden.“

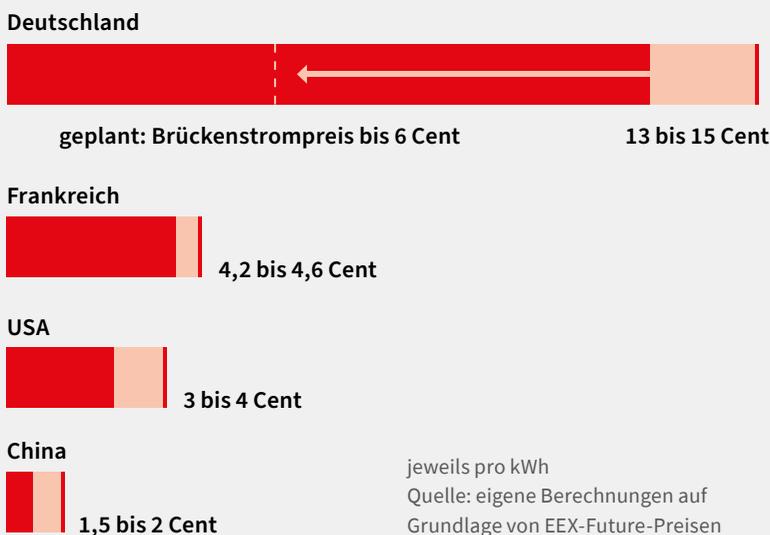
Die massiv gestiegenen Stromkosten, die um ein Vielfaches höher liegen als etwa in den USA oder Asien, hätten zuletzt immer häufiger dafür gesorgt, dass wichtige Investitionsentscheidungen gegen den Standort Deutschland – und damit auch gegen den Chemiepark Gendorf – gefallen wären, berichtet der Betriebsratsvorsitzende. Seit Beginn des Ukrainekrieges sei es auch immer wieder in Betrieben phasenweise zu Kurzarbeit gekommen. „Das ist aktuell alles sehr unbeständig hier“, sagt Schnabl. „Deswegen ist es überlebenswichtig, dass der Industriestrompreis kommt.“ ■



”
Ohne Industriestrompreis gehen in der Industrie über kurz oder lang die Lichter aus.

Michael Schnabl,
 Betriebsratsvorsitzender von InfraServ in Gendorf

Industriestrompreise im Vergleich (Prognosen)



„Der Industriestrompreis beschleunigt die Transformation“



Deutschland diskutiert intensiv über die Einführung eines staatlich abgesicherten Industriestrompreises. Sie sprechen sich klar dafür aus. Warum?

Die energieintensiven Unternehmen in Deutschland stehen vor großen Herausforderungen. Es sind riesige Investitionen im Rahmen der Transformation nötig. Aber die Wettbewerbsfähigkeit hat gelitten, denn unsere Energiepreise sind nach der Krise deutlich höher als an anderen Standorten, insbesondere den USA. Zudem werden dort im Rahmen des Inflation Reduction Acts großzügige Subventionen für Ansiedlungen geboten. Hierauf müssen wir reagieren. Denn Deutschland ist sehr gut beraten, ein attraktiver Standort für zukunftsfähige Industrieproduktion zu bleiben. Davon hängt wirtschaftlich und gesellschaftlich sehr viel ab.

Kritiker*innen – darunter auch der Bundesfinanzminister – bemängeln, von dem nun geplanten Konstrukt würde nur die Industrie profitieren, Kleinbetriebe und Steuerzah-

ler*innen müssten die Zeche dafür bezahlen. Was entgegnen Sie diesem Argument?

Wenn es im großen Stil zu Verlagerungen kommt und die Industrieproduktion schrumpft, leiden alle darunter, auch viele Kleinbetriebe und Haushalte. Denn dann fallen Aufträge und Arbeitsplätze möglicherweise für immer weg. Zudem ist der Industriestrompreis ja nicht dauerhaft angelegt. Er soll eine Brücke bauen, bis die erneuerbaren Energien so weit ausgebaut sind, dass die Marktpreise spürbar sinken. Bis dahin müssen wir Sorge tragen, dass die industrielle Substanz erhalten bleibt, denn das ist schon das Rückgrat des deutschen Geschäftsmodells.

Klar ist: Die Absenkung des Preises auf die vorgeschlagenen sechs Cent pro Kilowattstunde würde den Staat Milliarden kosten. Woher soll das Geld kommen?

Die Bundesregierung hat für die Finanzierung der Strom- und Gaspreisbremse Kreditermächtigungen in Höhe von 200 Milliarden Euro im Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) geparkt. Das war der sogenannte Doppelwumms. Diese WSM-Mittel werden nun aber gar nicht in voller Höhe benötigt, es ist jede Menge übrig. Der Industriestrompreis ist nichts anderes als eine Verlängerung der bisherigen Strompreisbremse, bloß mit leicht veränderten Parametern. Die WSM-Mittel müssten also nicht einmal umgewidmet, sondern bloß zeitlich gestreckt werden. Die Finanzierung wäre darüber also gesichert.

Ist ein Industriestrompreis eher Bremse oder eher Katalysator einer

klimagerechten Transformation der Industrie?

Die Transformation der Industrie basiert doch auf Elektrifizierung. Stahl soll zum Beispiel künftig mit Wasserstoff statt mit Koks hergestellt werden. Wenn die Unternehmen Planungssicherheit bei den Strompreisen haben, werden sie die notwendigen Investitionen, etwa in Elektrolyse, früher durchführen. Der Industriestrompreis beschleunigt also die Transformation, indem er Unsicherheiten aus dem System nimmt.

Was erwarten Sie von Unternehmen, die von einem Industriestrompreis profitieren würden, als Gegenleistung?

Die Unternehmen, die den Industriestrompreis bekommen, müssen das zum Anlass für Investitionen und die Schaffung guter Arbeitsplätze nehmen. Das sollte mit entsprechenden Standortgarantien verbunden werden, notfalls auch mit Rückforderungen, wenn ein Unternehmen zuerst Subventionen kassiert und seine Produktion dann doch verlagert. Außerdem ist selbstverständlich, dass nur tarifgebundene Unternehmen in den Genuss dieser Förderung kommen dürfen. ■

Zur Person: Jens Südekum ist Professor für internationale Volkswirtschaftslehre am Dusseldorf Institute for Competition Economics an der Heinrich-Heine-Universität. Der Ökonom ist als Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz zudem ein enger Berater der Bundesregierung in wirtschafts- und finanzpolitischen Fragen.

News

Politik & Soziales

1. Mai 2023

Mehr Engagement gefordert



IGBCE-Chef Michael Vassiliadis zählt in Bremerhaven die Arbeitgeber an.

Fast 300.000 Menschen haben am 1. Mai auf gut 400 Veranstaltungen bundesweit ein Zeichen für mehr Gerechtigkeit und Solidarität in Arbeitswelt und Gesellschaft gesetzt. Neben dem IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis in Bremerhaven sprachen auch der stellvertretende Vorsitzende Ralf Sikorski in Wilhelmshaven und Vorstandsmitglied Birgit Biermann in Recklinghausen.

Vassiliadis forderte von Industrie und Arbeitgebern mehr Engagement und Verantwortungsbewusstsein in der Transformation. Zwar müsse der Staat die Rahmenbedingungen für den klimagerechten Umbau der Industrie noch massiv verbessern – gleichzeitig müssten aber auch die Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung stärker

gerecht werden. „Wer über Jahrzehnte gutes Geld in Deutschland verdient hat, von dem erwarte ich auch, dass er jetzt mit uns gemeinsam durch diese Krise geht“, sagte Vassiliadis. „Wir werden nicht akzeptieren, wenn die Industrie die aktuelle Lage zur Verlagerung von Produktion nutzen will.“

Ohnehin hätten sich die Arbeitgeber zuletzt immer mehr aufs Mosern und Mäkeln konzentriert, statt selbstbewusst Herausforderungen anzupacken. Sie forderten von den Beschäftigten „mehr Bock auf Arbeit“ – also de facto längeres Arbeiten. Dabei kämpften viele Menschen schon heute mit Überlastung. „Sie haben sehr wohl Bock auf Arbeit – aber auf Gute, partnerschaftliche, mitbestimmte, tariflich abgesicherte Arbeit.“ ■

Gewerkschaften

In Gedenken

Am 2. Mai 1933 zerschlugen die Nationalsozialisten die Gewerkschaften. Laut dem IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis markierte dieser Tag „das dunkelste Kapitel in der Geschichte der freien Gewerkschaften in Deutschland“. Damals stürmten Schlägertrupps von SA und SS unter anderem das Bundeshaus des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) in der Inselstraße 6 in Berlin. Sie randalierten, prügeln und verschleppten Gewerkschafter. Widerstand gab es – allerdings nur spontan und vereinzelt.

An diesem historischen Ort, den heute die IGBCE nutzt, erinnerte der DGB-Bundesvorstand zum 90. Jahrestag der Zerschlagung der deutschen Gewerkschaftsbewegung mit einer Gedenkveranstaltung an das Versagen der Demokratie. „Gewerkschaften sind Schützerinnen der Demokratie“, sagte die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi: „Wer an seinem Arbeitsplatz eine starke Arbeitnehmervertretung hat, erlebt Demokratie.“ Der Autor Heribert Prantl hob in seinem Vortrag die historische Stärke der Gewerkschaften hervor. ■



Gedenkminute am 2. Mai an der Inselstraße 6 in Berlin.

Internationaler Austausch

Ausstieg begleiten

Die sozialökologische Transformation der Industrie ist nicht nur ein Thema in Deutschland und Europa, sondern auch in Südamerika. So hat die Regierung von Kolumbien beschlossen, den Steinkohleabbau in den nächsten 15 Jahren zu beenden und einen Transformationsprozess hin zu erneuerbaren Energien und grünem Wasserstoff einzuleiten. Diese Entscheidung trifft viele Beschäftigte in der Steinkohleindustrie, die von der Gewerkschaft Sintracarbón vertreten werden.

Die IG BCE pflegt eine lange Partnerschaft mit Sintracarbón. Um sich vor Ort mit den Gewerkschaftsmitgliedern über Erfahrungen aus dem deutschen Kohleausstiegsprozess auszutauschen, reiste Andrea Arcais, Geschäftsführer der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE, im April nach Kolumbien. „Das Interesse der Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich unserer Erfahrungen



Andrea Arcais (vorn, Zweiter von rechts) mit der Sintracarbón-Delegation.

beim Kohleausstieg sowie der derzeit stattfindenden Strukturentwicklung in den deutschen Braunkohleregionen war immens“, so Arcais. Besonders die Arbeit der Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung, die den deutschen Kohlekompromiss erarbeitet hat, stand im Fokus. ■



Die Initiative setzt sich für gute Arbeitsbedingungen in der Branche ein.

Chemie³

Branchenstandard veröffentlicht

Seit nunmehr zehn Jahren setzt sich die gemeinsame Initiative Chemie³ von IG BCE, Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) dafür ein, Nachhaltigkeit in der chemisch-pharmazeutischen Industrie als Leitbild zu verankern. Anfang Mai veröffentlichte die Initiative einen gemeinsam mit Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen entwickelten Branchenstandard zur Achtung von Menschenrechten in Lieferketten. Dieser orientiert sich an den „Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte“ der Vereinten Nationen und am deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Er umfasst fünf Module: Grundsatzerklärung und Governance, Risikoidentifikation und -priorisierung, Präventions- und Abhilfemaßnahmen, Beschwerdemechanismus sowie Dokumentation und Berichterstattung. Ziel ist es, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus Arbeitnehmer- und Menschenrechte in der Breite der Branche zu sichern. Weitere Informationen: chemiehoch3.de/branchenstandard/ueber-den-standard ■

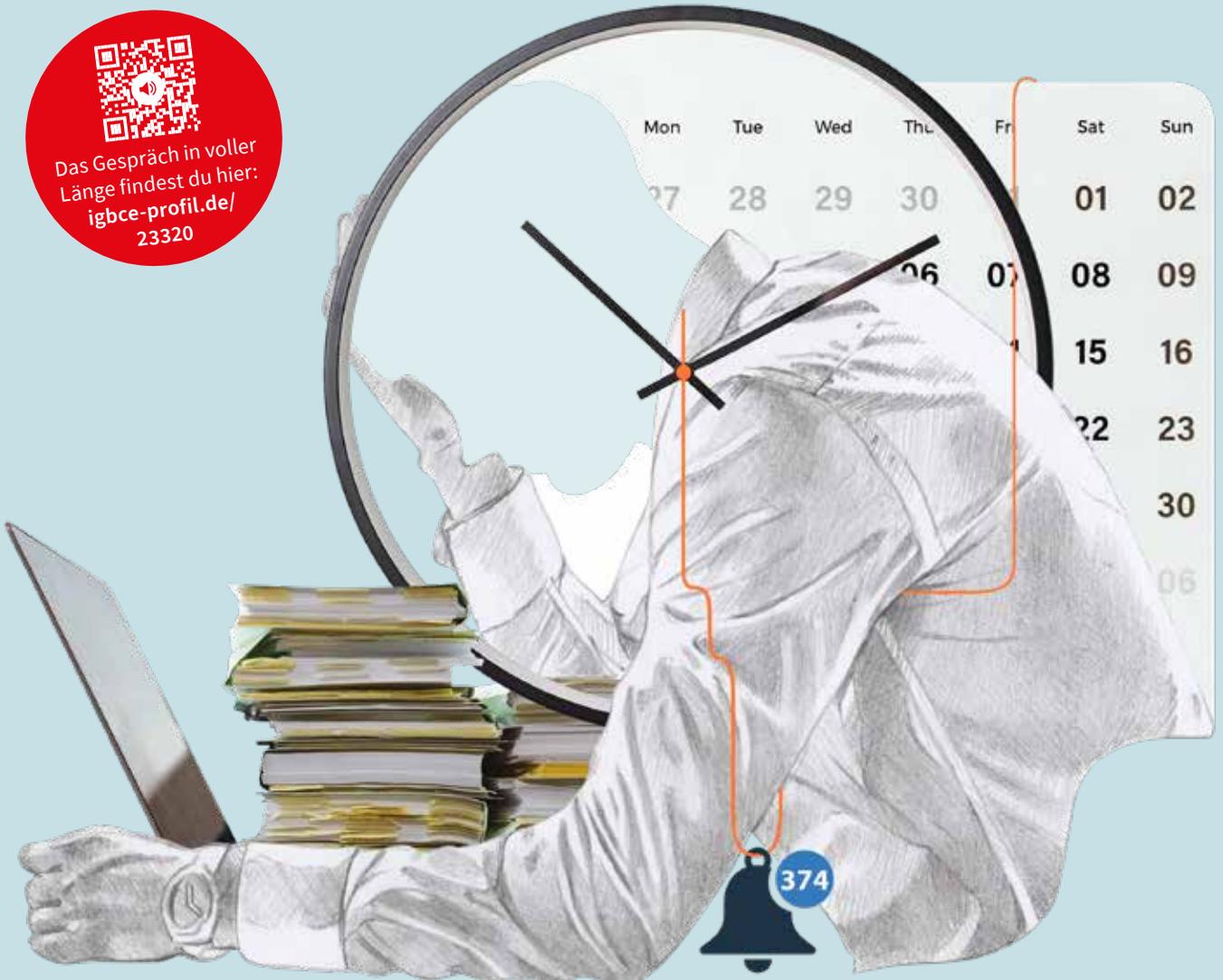
Mitgliedsbeiträge

Anpassung erfolgt ab Juli

Zum 1. Juli steigen die Renten – um 4,39 Prozent im Westen und 5,86 Prozent im Osten. Gemeinsam mit der Rentenerhöhung wird auch der Mitgliedsbeitrag angepasst. Der Gewerkschaftsbeitrag wird auf Grundlage der Beitragstabelle laut Satzung berechnet. Ein Beispiel: Für eine*n Rentner*in im Westen mit einer Rente von bisher 1.500 Euro steigt die Rente auf 1.565,85 Euro im Monat an. Der Gewerkschaftsbeitrag erhöht sich damit von 6,14 Euro auf 6,65 Euro im Monat. Das entspricht einer Erhöhung von 0,51 Euro. Für Mitglieder, deren Beiträge per SEPA-Lastschrift einzug eingezogen werden, erfolgt die Erhöhung automatisch – erstmals zum Ende des Monats Juli. Alle anderen werden gebeten, die Beitragszahlung entsprechend anzupassen. Sollte es zu Differenzen kommen, melde dich bitte bei deinem Bezirk! ■

Zeitenwende in der Arbeitswelt

Text Lars Ruzic – Illustration Eugen Schulz



Kollektive Überlastung trifft auf Fachkräftemangel: Über Arbeit, Arbeitsweisen und Arbeitszeiten wird wieder stärker diskutiert. Wie kaputt das System ist, wie es repariert werden kann und welche Rolle dabei Gewerkschaften spielen, darüber sprechen Bestsellerautorin Sara Weber und Michael Vassiliadis in diesem „Kompass“-Talk.

Der Tag der Arbeit hat seine Wurzeln im großen Streik für den Achtstundentag am 1. Mai 1890. Inzwischen haben die IG BCE und andere Gewerkschaften die Arbeitszeit schon etwas darunter drücken können. Muss da jetzt mehr kommen oder gibt es inzwischen andere Prioritäten für Gewerkschaften?

Sara Weber: Die Arbeitszeitfrage ist sicher nicht das einzige Thema, das uns umtreiben sollte, aber es hat hohe Priorität. Schließlich gibt es einen direkten Zusammenhang zwischen dem Verhältnis von Arbeits- und Freizeit, Wohlbefinden und Gesundheit. Und historisch gesehen wurde Fortschritt durch Produktivitätsgewinne und Technologiesprünge den Menschen meist in Form von Zeit zurückgegeben – auch weil die Gewerkschaften dies erstritten haben. Auch in den vergangenen Jahrzehnten gab es diese Fortschritte, die Auszahlung in Zeit ist jedoch ausgeblieben. Dass wir jetzt darüber reden, wie es mit der Arbeitszeit weitergeht, halte ich daher für wichtig.

Michael Vassiliadis: Natürlich haben wir in der Vergangenheit auch viele Tariffinnovationen rund um Altersvorsorge, Flexibilität oder Gesundheitsthemen entwickelt. Aber der Kern der Debatte kreiste immer um die Frage des Lohns und der Arbeitszeit. Beides hängt natürlich eng miteinander zusammen. Da ist viel

passiert seit 1890 – und das ist auch gut so. Aber wir sind an einem Punkt angekommen, wo die Intensität der Arbeit nicht mehr allein durch Urlaub kompensiert werden kann. Das ist ein wichtiger und guter Gestaltungsauftrag für moderne Gewerkschaften.

Frau Weber, Sie beklagen in Ihrem Buch eine kollektive Überarbeitung und sagen, die Arbeitswelt von heute sei „kaputt“. Was ist da schiefgelaufen?

Weber: Eine ganze Menge. Der technische Wandel sorgt für immer stärkere Arbeitsverdichtung. Immer mehr Menschen haben das Gefühl, da nicht mehr hinterherzukommen. Gleichzeitig ist die Arbeit mehr und mehr ins Privatleben vorgedrungen – nicht nur bei denjenigen, die im Homeoffice arbeiten. Stress und Erschöpfung nehmen zu – und die Menschen geben explizit ihre Arbeit als Grund dafür an. Das kann so nicht weitergehen, sonst sind wir alle irgendwann ausgebrannt – zumal auch die unbezahlte Sorgearbeit im Privatleben zugenommen hat. Wir müssen uns dringend fragen, wie es anders laufen, wie man die Arbeitswelt ein Stück weit reparieren kann.

Was können Gewerkschaften tun, um die starke Arbeitsverdichtung zu bekämpfen?

Vassiliadis: Wir müssen uns klarmachen, woher wir kommen. Bis vor



Sara Weber, geboren 1987, ist Journalistin, Autorin und Digitalstrategin. Ihr Buch „Die Welt geht unter, und ich muss trotzdem arbeiten?“ ist ein *Spiegel*-Bestseller. Sie studierte Publizistik und Buchwissenschaft in Mainz und besuchte die Deutsche Journalistenschule in München. Sie arbeitete als freie Autorin unter anderem für *Zeit*, *Süddeutsche Zeitung* und *Spiegel*. Als Redaktionsleiterin von LinkedIn war sie das Gesicht des Netzwerks in Deutschland, bis sie 2021 kündigte. Ihre Kernthemen sind Arbeit, Digitalisierung und Wirtschaft. Die Deutschamerikanerin lebt in München.



„Warum und wofür soll ich mich kaputtarbeiten?“, Michael Vassiliadis, Moderator Lars Ruzic und Sara Weber.

wenigen Jahren prägte Massenarbeitslosigkeit das Bild – und Produktivitätsfortschritte wurden zum Bedrohungsfaktor für Arbeitsplätze. Über Arbeitszeitreduzierung wurde höchstens diskutiert, um möglichst viele Menschen in einer schwierigen Lage in Arbeit zu halten. Das hat sich radikal gewandelt, und wir müssen das Thema neu denken. Arbeitsintensität und Stresslevel sind heute quasi unabhängig vom Beruf extrem hoch. Wir haben Tarifverträge, in denen die Beschäftigten zwischen mehr Geld und mehr freien Tagen wählen können – und selbst die in niedrigen Entgeltgruppen entscheiden sich für mehr freie Tage. Das hat doch einen Grund. Gleichzeitig greift der Fachkräftemangel um sich. Manche Ökonomen gehen an dieses Problem rein mathematisch heran und fordern Mehrarbeit oder „mehr Bock auf Arbeit“. Das ist natürlich eine echte Provokation – zumal vorgetragen von

Leuten, die noch nie eine Produktionshalle von innen gesehen haben. Denn natürlich reden wir hier über Menschen und nicht über Maschinen. Aber das zeigt nur: Wir stehen erst am Anfang einer Auseinandersetzung. Die Herausforderung ist fundamentaler, als man auf den ersten Blick glauben mag.

Für viele Junge scheint sich der Stellenwert von Erwerbsarbeit zu verändern, das alte Versprechen „Hart arbeiten für ein besseres Leben“ gilt für sie nicht mehr. Sie haben andere Prioritäten. Wie stellt man sich darauf ein?

Weber: Viele haben bei ihren Eltern oder Bekannten gesehen, was es bedeutet, wenn Leute sich kaputtarbeiten – und das nicht nur körperlich in der Fabrik. Das wollen sie einfach nicht genauso erleben. Das gilt übrigens nicht nur für die Jungen. Auch viele Ältere wollen ja gern früher

in Rente gehen, um die Zeit noch für sich nutzen zu können. Es ist wichtig, dass sich die Unternehmen darauf einstellen, einfach mal zuhören, nachfragen und herausfinden, was die Beschäftigten wirklich wollen. Oft gibt es ja konkrete Gründe und Notwendigkeiten, warum man anders arbeiten möchte. Bei jungen Menschen kommt häufig hinzu, dass sich für sie das Versprechen von Haus, Garten und zwei Autos sehr weit weg anfühlt. Die Immobilienpreise sind davongaloppiert, ihre Rente ist alles andere als sicher, und mit Blick auf die Klimakrise weiß auch niemand, wie es weitergeht. Angesichts dessen fragen sich schon viele: Warum und wofür soll ich mich kaputtarbeiten? Auf diese Fragen müssen Antworten gefunden werden – und das geschieht noch nicht genug. *Vassiliadis:* Generationen von Personalverantwortlichen waren es gewohnt, Selektion zu betreiben und Überschuss

zu managen. Viele Unternehmen können bis heute nichts anderes. Allein die Frage nach der Qualität von Arbeitsbedingungen finden einige schon unverschämt. Wer sich so verhält, lebt in der Vergangenheit. Dass junge Leute

arbeit übernehmen und damit doppelt belastet sind.

Vassiliadis: In der Tat ist es absurd, wie kulturell mittelalterlich sich dieses Land in dieser Frage bis heute verhält. Es gibt mehr sehr gut ausgebildete

”

Wir können Ungelernte nicht durch den Rost fallen lassen.

Michael Vassiliadis,
IGBCE-Vorsitzender

viel stärker die Sinnfrage stellen, kann ich als Gewerkschafter nur begrüßen. Genauso, wie die Unternehmen immer Kundenorientierung predigen, fordere ich Arbeitnehmerorientierung. Ohne Gewerkschaften und Betriebsräte werden die Unternehmen das übrigens nicht hinbekommen, dazu gibt es zu oft sich reibende Interessen zwischen Arbeitgebern und Belegschaften. Wir müssen gemeinsam an Vereinbarungen für mehr Attraktivität arbeiten. *Weber:* Ich finde es total gut und richtig, dass junge Menschen sich wirklich aussuchen können, für wen sie arbeiten und unter welchen Bedingungen. Entscheidend ist aber, dass das nicht nur für ein paar wenige gelten darf, sondern auf breiter Basis möglich sein muss. Ansonsten geht die Schere zwischen den Beschäftigten noch weiter auseinander. Mit Blick auf den Fachkräftemangel müssen wir ohnehin alles tun, so viele Menschen wie möglich in Arbeit zu bekommen. Das gilt vor allem für diejenigen, die eigentlich gern arbeiten würden, denen die Rahmenbedingungen es aber schwer machen. Das gilt vor allem für Frauen, die den Großteil der bezahlten Sorge-

Frauen denn je, aber dieses Fachkräftepotenzial wird einfach nicht richtig erschlossen. Das müssen wir endlich in der Breite diskutieren und ändern. Zweites Thema: Migration. Meinen Vater haben Deutschland und die Industrie 1961 noch angeworben mit Zugticket, Wohnung und Job. Es war also schon alles geregelt, als er ins Land kam. Heute erschweren wir die Einwanderung von Fachkräften bis zum Äußersten, vor allem auch für die Familien der Beschäftigten. Dritter Punkt: Wir haben 2,5 Millionen Menschen in Deutschland ohne Berufsabschluss. Die können wir nicht einfach durch den Rost fallen lassen, sondern müssen sie weiterentwickeln. Das geht auch im höheren Alter noch. Wir müssen schnellstens Konzepte für diese drei Gruppen entwickeln.

Die Fachkräftediskussion, aber auch die gewaltigen Preissteigerungen und die damit verbundenen konfliktreichen Tarifverhandlungen haben die Gewerkschaften wieder stärker ins öffentliche Interesse gerückt. Werden sie ihrer gestiegenen Verantwortung gerecht?

Weber: Es ist gut und richtig, dass die Gewerkschaften jetzt deutliche Lohn-erhöhungen aushandeln und dabei mit Festbeträgen vor allem diejenigen stärken, die weiter unten im Verdienstspektrum stehen. Denn sie leiden am meisten unter der Inflation. Insgesamt glaube ich, dass Gewerkschaften sich auch stärker um diejenigen kümmern müssen, die nicht in den klassisch organisierten Berufen und Branchen arbeiten: Beschäftigte in Subunternehmen, Gig-Workers, Pflegekräfte in Haushalten. Diese neuen Formen von Arbeit brauchen auch neue Formen von Organisation.

Vassiliadis: Wir haben seit Jahren eine sinkende Tarifbindung. Das allein ist schon ein Grund, warum weniger Menschen unter ihren Schutz fallen. Da sind die Arbeitgeber und die Politik gefragt, die unterbinden müssen, dass sich immer mehr Unternehmen in Verbänden ohne Tarifbindung organisieren. Aber auch wir selbst müssen ein paar strategische Debatten führen darüber, was gerade passiert mit der Arbeitswelt. Die Frage des Fachkräftemangels und der guten Arbeit muss eine stärkere strategische Bedeutung erhalten und damit der Zeitenwende am Arbeitsmarkt einen gewerkschaftlichen Gestaltungsrahmen geben.

**Sara Weber, 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.



Vier Tage für die Zukunft

Diskutieren, feiern und Gewerkschaft erleben: Rund 500 junge Menschen aus ganz Deutschland haben sich vom 18. bis zum 21. Mai in Magdeburg getroffen, um das InOurMind-Festival (IOMF) zu feiern. Im Mittelpunkt: das Thema Ausbildung.

Text Wolfgang Lenders



Fünf Jahre ist das letzte Jugendtreffen auf Bundesebene her. Dementsprechend groß war die Sehnsucht nach dem viertägigen Event der IGBCE-Jugend. „Endlich wieder gemeinsam diskutieren, feiern und das gewerkschaftliche Miteinander live erleben“, rief Philipp Hering den jungen Kolleg*innen bei der Eröffnung des InOurMind-Festivals zu. In den vergangenen Jahren machte Corona das Großevent unmöglich. „Jetzt freuen wir uns auf einen bunten Mix aus Aktionen, Partys und Workshops“, so der Bundesjugendsekretär.

Noch etwas verschlafen saßen am Morgen nach der Eröffnungsparty die Teilnehmer*innen in Liegestühlen vor den Workshopzelten. In einem Zelt ging es beispielsweise um die Transformation der Industrie in Europa, die Europawahl und internationale Projekte der IGBCE, in einem anderen um die Zeitenwende und den Fachkräftemangel.

Spielerisch lernen

Am Nachmittag lockten die Landesbezirke mit Aktionen. Im vom Landesbezirksjugendausschuss Rheinland-Pfalz/Saarland mit viel Glitzerfolie gestalteten „Ausbildungsuniversum“ etwa konnten Besucher*innen verschiedene Spiele absolvieren. „Irrenhaus Berufsschule“ hieß eine andere Installation, und auf einem vom Landesbezirk Nord gestalteten Parcours durchlief man ein spezielles Bewerbungsverfahren. Am Freitagabend standen dann verschiedene Gruppen aus der IGBCE-Jugend bei einer „Mini Playback Show“ auf der Bühne. Im Anschluss heizte Sängerin Loona (Foto links) mit fetten Neunzigerjahre-Beats die Party im Magdeburger Elbauenpark an.

Am Samstag, dem dritten Tag des Festivals, ging es erst mal entspannt mit Workshops zu praktischen Aspekten der Jugendarbeit



Das Festivalgelände im Elbauenpark in Magdeburg.

weiter – etwa zur Mitgliederwerbung oder zur Gestaltung von JAV-Sitzungen.

Starke Parolen und fette Beats

Höhepunkt des Festivals war die Future Parade durch Magdeburg am Samstagabend. Schon vor dem Start stimmte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis die Gewerkschaftsjugend auf die Demo ein. Die Arbeitgeber müssten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen und vernünftig ausbilden. „Es ist ihr Fachkräftemangel, nicht unser Fachkräftemangel!“, rief er der begeisterten Menge zu.

Gut gelaunt zogen die 500 Teilnehmer*innen anschließend vom Elbauenpark in Richtung Innenstadt und machten laut und eindringlich auf die Situation in den Betrieben aufmerksam. Francesco Grioli, im geschäftsführenden Hauptvorstand für das Thema Ausbildung zuständig, kritisierte, dass einerseits Hunderttausende Stellen in Deutschland unbesetzt sind und gleichzeitig eine riesige Zahl junger Menschen keine abgeschlossene Ausbildung hat. „Mehr ausbilden, das ist jetzt die Parole!“, machte er klar. ■



Bunter Mix: Aktionen der Landesbezirke und Workshops sorgten für ein abwechslungsreiches Programm.

News

Branchen & Betriebe

Private Energiewirtschaft

Kräftiger Schub für die Beschäftigten



Die Beschäftigten bei E.DIS Nord legten am 20. April ihre Arbeit nieder.

Ende April haben sich IGBCE und ver.di mit den Arbeitgebern der Tarifgruppe Energie auf ein umfangreiches, nachhaltig wirkendes Tarifpaket geeinigt. Es sieht im Detail die Anhebung der Entgelte rückwirkend zum 1. April um zunächst sechs Prozent sowie zum 1. Juli 2024 um weitere 4,5 Prozent vor. Die Vergütung der Auszubildenden steigt analog um 180 und 70 Euro. Bis 2026 erhalten zudem alle Auszubildenden eine Übernahmegarantie. Das tarifliche Inflationsgeld, das steuer- und abgabenfrei ist, wird im Juni 2023 in voller Höhe von 3.000 Euro ausgezahlt – unabhängig davon, ob die oder der jeweilige Beschäftigte in Vollzeit, Teilzeit oder Elternzeit arbeitet. Auszubildende erhalten 2.100 Euro Inflationsgeld.

„Dieses Entgeltplus ist in jeder Hinsicht verdient“, machte IGBCE-

Verhandlungsführer Holger Nieden deutlich. „Nicht nur, dass auch die Beschäftigten der Energiebranche unter den gewaltigen Preissteigerungen leiden. Seit Monaten sorgen sie zudem mit viel Einsatz dafür, dass in Zeiten der Energieknappheit bei uns nicht die Lichter ausgehen“, so Nieden. „Dieser Tarifabschluss ist ein Zeichen der Entlastung und des Respekts.“

Der Einigung waren zahlreiche Aktionen und Warnstreiks von Tausenden Beschäftigten bundesweit vorausgegangen. Bestreikt wurden unter anderem die E.DIS-Standorte in Demmin, Fürstenwalde und Potsdam, die EnviaM-Standorte in Cottbus und Chemnitz, Avacon in Oschersleben und Oldenburg, die Tennet-Standorte in Oldenburg und Lehrte sowie PreussenElektra in Grohnde. ■

Feinkeramik West

350 Euro mehr

Die Kaufkraft der 20.000 Beschäftigten in der feinkeramischen Industrie (West) nachhaltig zu steigern – das ist das Ziel der IGBCE in der diesjährigen Tarifrunde. Deshalb fordert sie die Erhöhung der Vergütungen um einen monatlichen Festbetrag von 350 Euro und die Auszahlung einer tariflichen Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro. Das hat die Bundestarifkommission Mitte Mai beschlossen.

„Arbeit in Deutschland muss sich lohnen. Dafür kämpfen wir“, betont IGBCE-Verhandlungsführerin Sabine Duckstein. „Mit der Forderung nach einem monatlichen Festbetrag wollen wir vor allem die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen vor den gestiegenen Kosten schützen.“ Fakt sei außerdem, dass die Branche bereits unter einem massiven Fachkräftemangel leide. Es müsse also auch im Sinne der Arbeitgeber sein, die feinkeramische Industrie, deren Beschäftigte in den Sparten Porzellan, Sanitärkeramik und technische Keramik tätig sind, durch höhere Vergütung attraktiver zu machen. Die erste Verhandlung mit den Arbeitgebern findet am 14. Juni statt. ■



Die Bandbreite in der Feinkeramik ist groß: Auch Fliesen zählen dazu.

Sportartikel- und Schuhindustrie

Forderung beschlossen

Zum Einstieg in die Tarifrunde in der Sportartikel- und Schuhindustrie hat die Tarifkommission der IGBCE am 25. April im fränkischen Iphofen ihre Forderung an die Arbeitgeber beschlossen: Die Gewerkschaft will für die rund 13.000 Beschäftigten der Branche (davon 8.000 bei Adidas) unter anderem eine Erhöhung der Entgeltsätze um einen einheitlichen Festbetrag von 372 Euro durchsetzen. Die Ausbildungsvergütungen sollen um 200 Euro für jedes Ausbildungsjahr steigen. Außerdem fordert die IGBCE die Zahlung des tariflichen Inflationsgeldes in Höhe von 3.000 Euro, das steuer- und abgabenfrei ausgezahlt werden kann, entweder als Inflationsausgleichsprämie oder als Einmalzahlung.

„Die wirtschaftliche Lage in der Sportartikel- und Schuhindustrie, insbesondere beim börsennotierten Sportartikelhersteller Adidas, ist trotz der geopolitischen Herausforderungen des vergangenen Jahres sehr gut“, sagt IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn. „Deshalb haben wir unsere Forderung im Wesentlichen an der Ertragsleistung der Adidas AG orientiert. Es wird Zeit, dass Adidas seinen Anspruch als Champion auch an die eigene Entgeltspolitik stellt und die Beschäftigten entsprechend an den Erfolgen beteiligt.“

Der Dax-Konzern Adidas stellt allein gut 8.000 Beschäftigte in dieser Tarifrunde, sowohl in der Zentrale in Herzogenaurach als auch in den Logistikzentren in Bayern und im niedersächsischen Rieste sowie in den Adidas-Stores. Weitere Unternehmen, für die verhandelt wird, sind beispielsweise Puma, Lloyd oder Ara. Die erste Tarifverhandlung findet noch im Juli dieses Jahres statt, die Friedenspflicht endet am 31. Juli 2023. ■



Jahre Flächentarifvertrag

Am 9. Mai 1873 ist der erste deutsche Flächentarifvertrag in Kraft getreten – er galt für Buchdrucker. In der chemischen Industrie begann die Geschichte der Bundestarifverträge im Jahr 1948. Tarifverträge sind einem ständigen Wandel unterworfen: Heute regeln

Flächentarifverträge das Entgelt, die Arbeitszeit und die allgemeinen Arbeitsbedingungen von der Ausbildung bis zum Rentenübergang. Rund 3.300 aktuell gültige Tarifverträge für knapp eine Million Beschäftigte hat die IGBCE abgeschlossen. ■

Tarifticker

Glas Ost

Schlichtungsergebnis in zweiter Instanz angenommen: Die IGBCE hat für die 3.000 Beschäftigten der ostdeutschen Glasindustrie eine stufenweise Erhöhung der Vergütungen um insgesamt 410 Euro und die Zahlung der tariflichen Inflationsausgleichsprämie durchgesetzt. IGBCE-Mitglieder erhalten 3.000 Euro netto, Nichtmitglieder 2.500 Euro netto. ■

Pilkington

Ergebnis in erster Schlichtung: Im festgefahrenen Tarifkonflikt für die 2.700 Beschäftigten des Glasherstellers Pilkington ist Ende April ein einstimmiges Ergebnis erreicht worden, das den Beschäftigten ein sattes Plus im Portemonnaie bringt. Sie bekommen insgesamt 2.600 Euro netto Inflationsausgleichsprämie und eine zweistufige dauerhafte tabellewirksame Erhöhung um insgesamt 400 Euro. ■

EEW

In der dritten Tarifverhandlung haben sich IGBCE und Arbeitgeber Anfang Mai auf einen Tarifabschluss für die 1.150 Beschäftigten von Energy from Waste geeinigt. Das Unternehmen erzeugt aus Abfall Energie. Die Entgelte der Beschäftigten steigen im Schnitt pro Jahr um 8,7 Prozent in Addition aller Entgeltkomponenten, wobei durch den Sockelbeitrag gerade niedrige Entgelte bessergestellt werden. Der Tarifvertrag läuft 18 Monate. ■



Was macht die Arbeit
der SBV aus?
[igbce-profil.de/
23328](https://igbce-profil.de/23328)

**„Inklusion ist
kein Nischenthema“**

Text Vera Schankath – Fotos Moritz Küstner

Als Schwerbehindertenvertreterin und Betriebsrätin der BASF Polyurethanes GmbH in Lemförde hat Sabine Craemer-Böcker eine Inklusionsvereinbarung durchgesetzt. Klug und resolut hilft sie nicht nur erkrankten Kolleginnen und Kollegen, sondern auch Eltern schwerbehinderter Kinder. Dafür gab es den Deutschen Betriebsräte-Preis.

Ein ebenerdiger Raum im alten Pförtnergebäude. Das Büro von Sabine Craemer-Böcker im niedersächsischen Lemförde ist einladend. Ihre Wände schmückt die 56-jährige Industriefachwirtin mit Sprüchen. Zum Beispiel: „Mir egal – ich gehe jagen.“ Mittig an einer großen Pinnwand prangt der zentrale Satz für ihr Wirken: „Nicht behindert zu sein ist wirklich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“ Ein Zitat Richard von Weizäckers.

Hier am Naturpark Dümmer hat Craemer-Böcker eine Inklusionsvereinbarung ausgehandelt. Zwischen der BASF Polyurethanes GmbH, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat. Gemäß Paragraf 166 Sozialgesetzbuch IX. Das SGB IX regelt „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung“. Paragraf 166 schreibt eine verbindliche Inklusionsvereinbarung vor. Er liefert Craemer-Böckers Ausgangsargument: „Es steht im Gesetz.“ Das öffnet ihr Türen. Doch trotz dieser Vorgabe treffen wenige Unternehmen bisher so eine Vereinbarung. Craemer-Böcker, Betriebsratsvorsitzende der BASF Polyurethanes und Schwerbehindertenvertreterin in Personalunion, ist eine Pionierin.

Mit ihrem Entwurf setzte sie hoch an – und am Ende, zwei Jahre

nach der ersten Besprechung, nahezu alles durch. Denn sie ist immer gut vorbereitet, vor allem auf mögliche Einwände des Unternehmens. Dessen häufigste Frage: „Warum sollen wir das machen?“

Zeit für Eltern schwerbehinderter Kinder

Die Inklusionsvereinbarung regelt nun seit 1. Januar 2021 für alle etwa 1.700 Mitarbeiter*innen unter anderem Zusatzurlaube, Freistellungen und Kinderbetreuung, Prävention, Rehabilitation und Qualifizierung bei Schwerbehinderung, Gleichstellung oder schwerbehinderten Kindern.

BASF präsentiert sich gern als familienfreundliches Unternehmen. Das erleichtert es Craemer-Böcker, eines ihrer Herzenthemen als erstes durchzusetzen: Eltern schwerbehinderter Kinder erhalten jährlich sechs Tage voll bezahlten Extrurlaub. Das gilt bis zum Ende der ersten Ausbildung des Kindes, kann also auch heißen: Für immer.

Für Thomas Richter, seit zwanzig Jahren Produktionsmitarbeiter bei dem Kunststoffhersteller, ist dies ein großer Gewinn. Seine jüngste Tochter Lenie kam 2006 ohne Verdauungsorgane zur Welt. Sie lebt dank Darmtransplantation und Eltern, die sie jederzeit zu Fachleuten der Uniklinik Tübingen begleiten, über 600 Kilometer entfernt.



Eine Ausweishülle mit Aussage.

Verbrieftes Recht

Das schafft die Familie, weil Richter eine entgegenkommende Arbeitgeberin und verständnisvolle Vorgesetzte hat. Er reduziert auf eine halbe Stelle, das bedeutet weniger Gehalt, arbeitet dauerhaft Frühshiften. Mit Kolleg*innen spricht er offen: „Inzwischen muss ich nur anrufen: ‚Lütte krank.‘ In kleinen Betrieben wäre es nicht gegangen“, weiß er.

„Und jetzt“, ergänzt Craemer-Böcker, sind Extrazeiten für ein schwerbehindertes Kind „verbrieftes Recht und hängen nicht am Nasenfaktor, also daran, ob man mit den Vorgesetzten kann“. Eine weitere Entlastung für Eltern schwerbehinderter Kinder: Im Ferienprogramm sorgt BASF für besondere Betreuungskräfte.

Jetzt ist Lenie Richter 17 Jahre alt und lernt fürs Abitur. Ihr Vater macht das erste Mal Urlaub seit ihrer Geburt, zu Hause in „Bad Mein Garten“, wie er sagt. Vorher hat Lenies Gesundheit alle freien

SBV-Treffen

Die 17. SBV-Jahrestagung für Aktive in den Schwerbehindertenvertretungen findet in diesem Jahr vom 19. bis zum 21. Juni in Laatzen bei Hannover statt. Themen sind unter anderem „Inklusion am Arbeitsmarkt und im Betrieb“, „Neu im Amt oder wiedergewählt – und jetzt?“ oder „Die Beteiligung der SBV am Bewerbungsverfahren“. Interessierte finden weitere Infos auf der Website der BWS: igbce-bws.de



Setzen sich ein: Sabine Craemer-Böcker und SBV-Stellvertreter Jens Bungard.

Tage diktiert. Derzeit profitieren zwölf Beschäftigte, deren Kinder den besonderen Schutz der Gemeinschaft verdienen. Das stärkste Argument Craemer-Böckers in Verhandlungen: „Stellen Sie sich vor, es ist ihr Kind!“

Ein zweiter Punkt der Inklusionsvereinbarung: Altersfreizeit gibt es für Schwerbehinderte bereits zwei Jahre früher, als es der Manteltarif Chemie vorsieht. Ab 55 Jahren, bei Schichtarbeit ab 53 Jahren, haben Schwerbehinderte alle drei Wochen einen zusätzlichen Tag frei – 16 Tage im Jahr.

„Damit biss ich am Anfang auf Granit“, erzählt Craemer-Böcker. Sie habe das Thema dann ruhen lassen, auf den richtigen Zeitpunkt geachtet. Dann erklärte sie, dass Know-how erhalten bliebe, weil frühe Entlastung bedeute, dass Menschen langfristig belastbar seien. „So binden und bekommen wir die guten Leute“, betont sie. Es geht darum, als Arbeitgeber attraktiv zu sein.

Behinderung ist oft unsichtbar

In Deutschland leben rund 7,8 Millionen Menschen mit Schwerbehin-



„
**Leuten
helfen macht
glücklich.**

Jens Bungard,
Stellvertreter in der SBV

derung, etwa zur Hälfte Männer und Frauen. 57 Prozent sind in den Arbeitsmarkt integriert. Den meisten sieht man ihre Behinderung nicht an. Bei BASF Polyurethanes sitzt niemand im Rollstuhl, niemand hat eine geistige Einschränkung. Dennoch gelten aktuell 42 Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung über 50 als schwerbehindert. Die Ursachen sind verschieden: Autoimmun- oder Krebserkrankungen, chronische Leiden an Psyche, Rücken, Gehör.

29 Kolleg*innen sind derzeit gleichgestellt. Ihr Grad der Behinderung liegt unter 50, aber ihr Arbeitsplatz ist behinderungsbedingt gefährdet. Craemer-Böcker hat auch für sie verhandelt. „Sie sind nachweislich bereits belastet und brauchen besonderen Schutz, damit sich ihre Gesundheit nicht verschlechtert.“

Man muss eine Schwerbehinderung dem Arbeitgeber nicht mitteilen. Aber, so Craemer-Böcker, es sei von Vorteil und notwendig, damit der Schutzschirm der Inklusionsvereinbarung greifen kann. „Wer Wohltaten will, muss sich outen“, sagt sie.



Zu ihren Aufgaben gehört, Menschen bei der Anerkennung gesundheitlicher Einschränkungen zu unterstützen. Das heißt, viele Anträge zu stellen. Die meisten Mitarbeitenden sind gesund in den Beruf eingestiegen und im Laufe ihres Arbeitslebens erkrankt.

Immer wieder aufklären

So ist es auch bei Jens Bungard. Seit 2009 in der Produktion, erlitt er 2014 einen Schlaganfall, war ein Jahr lang außer Kraft gesetzt, ein Arm gelähmt, die Sprache weg. Craemer-Böcker setzte sich ein und sorgte dafür, dass er aus dem Schichtdienst genommen wurde.

Ein Dreivierteljahr hat es gedauert, bis sie eine Stelle in der Logistik für ihn erkämpft hatte. Dafür nutzte sie ihr SBV-Recht und blockierte zwei Übernahmen, die einer Auszubildenden und die eines Leasingkollegen. „Da fanden mich viele blöd. Aber damit kann ich umgehen“, sagt Craemer-Böcker.

Sie setzte einen Beschluss des Betriebsrates aus. Von da an sei einiges leichter gewesen. „Ich suche keine Fronten. Wenn aber Konfron-

tation sein muss, dann nehme ich sie“, sagt sie. „So ist das Wechselspiel. Wenn man mit Worten nicht weiterkommt, dann mit Blockade.“

Freitagmittags, wenn Bungard den Stapler parkt und sich ins Wochenende verabschiedet, muss er sich mitunter auch mal dumme Sprüche anhören. Er reagiert mit Aufklärung: „Wer krank ist und arbeiten will, nimmt finanzielle Einbußen in Kauf. Da ich aus dem Schichtdienst raus bin, bekomme ich keine Zuschläge mehr.“ Und: „Ich tausche und nehme deine Schicht, wenn du meine Leiden dafür haben willst.“

Bungard engagiert sich seit 2018 als Stellvertreter in der SBV, denn „Leuten helfen macht glücklich“. Er könne gut reden, sagt er, aber unendlich besser könne das Sabine Craemer-Böcker lacht: „Streiten ist mein Job. Ich sage, was ich will, kann aber auch Belange verknüpfen und Alternativen finden.“ Als freigestellte Betriebsratsvorsitzende ist sie sehr beschäftigt, und so bezieht sie auch ihr Team im Betriebsrat und ihre Stellvertreter in der SBV immer mehr mit ein.

Energisch, überzeugt und ausgezeichnet

In jeder Betriebsversammlung nutzt sie ihr Recht, zu sprechen, wird nicht müde, für ihre Sache zu werben – fröhlich, klug und resolut. „Ich bin Psychologin und Politikerin, Mutti der Nation und Feuerwehr“, sagt Craemer-Böcker. „Ich kann mich wehren und durchsetzen.“ Und wenn es ihr zu viel wird, bürstet sie ihre Ziegen und Pferde. Wie ihre ganze Familie hat sie einen Jagdschein. Und sie kocht zur Entspannung ihr Leibgericht – Hase.

Auf der Fensterbank ihres bunten Büros neben all den persönlichen Dingen: die Trophäe. Das Betriebsratsgremium ist mit dem Betriebsräte-Sonderpreis „Inklusion gestalten“ ausgezeichnet – Craemer-Böcker

ist stolz. Bei der Bewerbung hat sie auch mit der IGBCE zusammengearbeitet, viel mit dem Bezirk Ibbenbüren besprochen, um im alten Bundestag ihr Projekt vorzustellen. „Der Preis zeigt die Bedeutung unserer Arbeit“, sagt sie. „Inklusion ist kein Nischenthema.“ ■

Schwerbehinderung

Das neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) regelt Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Paragraph 2 definiert Begriffe:

Menschen mit **Behinderungen** haben Beeinträchtigungen, die sie bei einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe länger als sechs Monate hindern.

Beeinträchtigung heißt, dass der Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

Schwerbehindert sind Menschen ab einem Grad der Behinderung von 50.

Gleichgestellt sind Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, wenn sie ohne Gleichstellung einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können.

Für Schwerbehinderte und Gleichgestellte gelten eigene **arbeitsrechtliche Bestimmungen:**
www.sozialgesetzbuch-sgb.de

Wasser marsch!

Die Saalekaskade, Deutschlands größte Stauseeregion, ist ein Ort der nachhaltigen Energiegewinnung, des Wanderns und des Weitblicks. Über 80 Kilometer erstreckt sich der Wasserlauf der oberen Saale, fünf Talsperren werden betrieben. Ein Ausflug in eine Region, in der Natur und Industrie Hand in Hand gehen.

Text Julius Leichsenring – Fotos Moritz Küstner

Stolz, aber auch etwas Mitleid empfinde er wegen des mehr als 120 Jahre alten Wasserrads. „Knapp 30 Jahre durfte es im Ruhestand sein, dann musste es wieder ran“, sagt Wilfried Schwarz. Er, selbst bald Rentner und seit Jahrzehnten IGBCE-Mitglied, steht in einem dunklen Raum, umgeben von dicken, schwarzen Betonmauern. Licht dringt durch einen schmalen Durchgang in der Wand, der auf ein Metallgitter führt. Darunter die Saale, braun-grünlich. Sie brodelte, weil das Turbinenlaufrad aus alten Tagen im Nachbarraum kraftvoll 5.500 Liter Wasser in der Sekunde umwälzt.

„Es hat viele graue Haare gekostet, die alte Technik in Gang zu bringen“, sagt Schwarz. Seither lassen sich damit knapp 100 Haushalte mit Strom versorgen. Mitte der 1990er-Jahre wurde es wieder zum Leben erweckt, während ein baugleiches im Ruhestand blieb. Das liegt in den Boden eingelassen vor Schwarz – und ist Teil des Wasserkraftmuseums Ziegenrück. Er und elf weitere Guides zeigen dort Besucher*innen, wie die industrielle Nutzung der Saale die Region im Südosten Thüringens seit Jahrhunderten prägt. Und das aus eigener Erfahrung, denn alle Museumsführer sind wie Schwarz ehemalige Wasserkraftmitarbeiter.

Größter Talsperrenverbund Deutschlands

Draußen, wieder am Ufer der Saale, geht Schwarz über das Kopfsteinpflaster der Museumsterrasse zum gegenüberliegenden Spinnereigebäude. Vor dem Eingang zu dem Fachwerkhaus bleibt er stehen und zeigt nach rechts. Hinter einem Holzzaun schimmert der Fluss im Sonnenlicht, ein Entenpärchen lässt sich von der Strömung auf eine kleine Insel treiben. Im Hintergrund erstreckt sich der Thüringer Wald. Der Fingerzeig von Schwarz gilt allerdings nicht der idyllischen Berglandschaft, sondern einem Schild. Darauf steht: „307,5 üNN“. Eine Marke darunter zeigt, wie hoch



das Wasser bei der Überflutung 1890 stand. „Das Jahrhunderthochwasser hat deutlich gemacht, dass es einen effektiven Schutz für die Region braucht“, sagt Schwarz. Im Inneren des alten Gebäudes zeigt er, was das genau bedeutet.

Dort, wo früher die wasserkraftbetriebenen Spinnereianlagen standen, steht nun ein meterlanges Modell der Region. „Von Saalfeld bis kurz vor Blankenstein haben ehemalige Mitarbeiter das Saale-tal einschließlich aller Nebenflüsse detailgetreu nachgebildet“, erklärt Schwarz. Zu sehen sind kleine Häuser mit roten Dächern, Stromtrassen und ein dunkelblauer Strich, der über die gesamte Länge



Die acht Maschinen von Hohenwarte II haben eine Gesamtleistung von 320 Megawatt.

des Modells eine Schneise durch hellgrüne und graue Erhebungen schlägt: der frühere Verlauf der Saale.

Darüber ist mit hellblauem Kunstharz die jetzige Flusslandschaft zu sehen: An manchen Stellen ist die Saale nicht breiter als ursprünglich, an anderen Stellen fasert sie zwischen den Bergketten aus. Wie ein Vogel schaut man auf Deutschlands größte Stauseeregion, das Thüringer Meer – auch Saalekaskade genannt. Fünf Stauseen, auf einer Länge von 80 Kilometern aneinandergereiht, bilden sie. Bis heute haben die Talsperren eine wichtige Hochwasserschutzfunktion für die Region. Daneben sind sie Pfeiler der Energiewende und mit ihren einzigartigen Biotopen beliebte Naherholungsgebiete.

„Hier ist die Bleilochtalsperre“, sagt Schwarz und zeigt auf dem Modell auf kleine Segel- und Ruderboote. Die Staumauer war die erste, die für den Hochwasserschutz in der Region errichtet wurde. Das war 1932. Noch heute ist die Talsperre die wasserreichste in Deutschland. Vor wenigen Jahren wurde der Staudamm in die Reihe der histori-

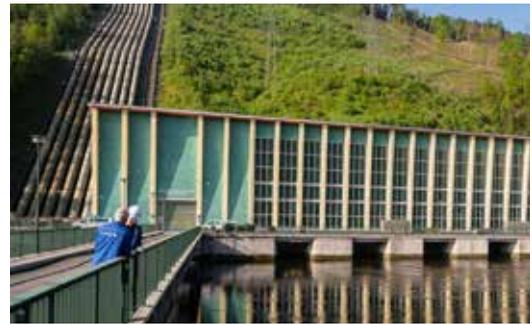
schen Wahrzeichen der Ingenieurbaukunst aufgenommen. Schwarz geht weiter in den hinteren Teil des Raums. Dort stehen fünf kleinere Plexiglkästen. Darin zeigen sich detaillierte Rekonstruktionen der Saalestauseen und der zugehörigen Wasserkraftanlagen: Bleiloch, Burgkammer, Wisenta sowie Hohenwarte I und II.

Pumpspeicherkraftwerk – eine riesige Batterie

Ortswechsel. Wie bunte Torten stehen acht Maschinen in der Halle von Hohenwarte II. Ihr Boden ist grün, die Mitte gelb, die Spitze orange. Licht fällt durch die Glasfassade im Bauhausstil. Eine riesige Bahnhofsuhr im hinteren Teil der Halle zeigt zehn Uhr. IGBCE-Mitglied Thomas Beyer, gelber Schutzhelm, gelbe Jacke, beugt sich über das Gelände auf der Galerie des Pumpspeicherkraftwerks. Der Ingenieur hat seit seinem 16. Lebensjahr einen Anstellungsvertrag in Hohenwarte, auch wenn er nicht immer vor Ort gearbeitet hat. Mittlerweile ist er bei Vattenfall beschäftigt. Das schwedische Energieunternehmen ist seit 2001 Eigentümer der fünf



Hochplateaus und riesige Wasserflächen – die Saalekaskade liegt mitten im Naturpark Thüringer Schiefergebirge/Obere Saale.



Hohenwarte II an der Talsperre Eichicht.



Das Wasserkraftmuseum Ziegenrück zeigt, wie Elektrizität aus Wasserkraft gewonnen wird.

Stauseen und der zugehörigen Wasserkraftanlagen.

Gut 170 Menschen arbeiten für Vattenfall an der Saalekaskade, die meisten am Standort Hohenwarte mit den Kraftwerken und dem anliegenden Verwaltungsgebäude. Oftmals übernehmen die Mitarbeitenden aber auch überregionale Aufgaben. Einige wenige arbeiten an der Bleilochtalsperre. Gemeinsame Veranstaltungen der Gewerkschaftsortsgruppe wie Wanderungen, Reisevorträge, Schiffsfahrten und Betriebsbesichtigungen sorgen dafür, dass die Kolleg*innen trotz der unterschiedlichen Arbeitsorte einen Zusammenhalt über die eigentliche Tätigkeit hinaus erleben.

Energie für die Zukunft

In der Halle von Hohenwarte II lässt Beyer seinen Blick über die Maschinenköpfe schweifen: „25 Meter reichen die Pumpen in die Tiefe“, erklärt er. Sie befördern Wasser aus der Saale über Rohre in

ein Becken, das 300 Meter oberhalb liegt. Allerdings nur, wenn zu viel Strom produziert wird.

Früher geschah das in der Regel nachts, wenn weniger verbraucht wurde. Mit dem Fortschreiten der



”

Wer herkommt, geht so schnell nicht wieder.

Wilfried Schwarz,
Museumsführer

Energiewende werden die Speicherpumpen nun auch häufiger tagsüber in Betrieb genommen – genau dann, wenn die Sonne scheint oder starker Wind weht. Zu diesen Zeiten wird besonders viel erneuerbare Energie gewonnen. Die Produktion übersteigt dann den Bedarf. Herrscht Energiemangel, zum Beispiel bei Flaute oder Bewölkung, wird das Wasser über dieselben Rohre aus dem Oberbecken abgelassen. Die hinabstürzenden Wassermassen treiben einen Generator an, der wiederum Strom erzeugt.

„Wir sind ein Partner der Energiewende, denn wir können die schwankende Einspeisung der regenerativen Energien ausgleichen“, sagt Beyer. Überhaupt seien Pumpspeicherwerke eine der effizientesten Speichermethoden. So erreiche Hohenwarte II trotz des Alters einen Wirkungsgrad von etwa 70 Prozent, moderne Anlagen schafften gar über 80 Prozent.

„Unsere Anlagen werden die Aufgaben des Hochwasserschutzes und



Ein Paradies zum Wandern, Radfahren, Angeln und für Wassersport – die Saalekaskade.

der Versorgungssicherung in vielen, vielen Jahrzehnten noch erfüllen“, ist Beyer überzeugt. „Unsere Pflicht ist es, sie fit zu halten, damit folgende Generationen sie weiterbetreiben können.“ Dieses gemeinsame Verständnis schweißt die Mitarbeitenden zusammen. Davon zeugt nicht zuletzt ein Organisationsgrad von mehr als 80 Prozent. Dazu kommt eine enge Verbundenheit mit der Region.

Zurück im Museum steigt Wilfried Schwarz auf zwei Holzstufen neben dem Reliefmodell. Direkt vor ihm sind mehrere kleine Häuser auf rotem Grund festgeklebt. Auch eine Kirche ist zu sehen. Die kreisförmige Anordnung ist Remptendorf in Miniatur. „Von dort komme ich und hier wohne ich immer noch“, sagt Schwarz. „Ich fühle mich in der Gegend sehr wohl. Hier kann man herrlich wandern gehen, Fahrrad fahren oder auch einfach nichts tun. Wer herkommt, geht so schnell nicht wieder.“ ■

Guide: Saalekaskade

Wasserkraftmuseum Ziegenrück

Lobensteiner Straße 6
07924 Ziegenrück
Telefon: 036733 282524

Öffnungszeiten

dienstags bis sonntags und feiertags
10 bis 17 Uhr

Eintrittspreise

Erwachsene: 5,00 Euro
Schüler (bis 17 Jahre): 1,50 Euro
Familienkarte: 12,00 Euro
Schwerbehinderte: 4,00 Euro
Gästekarte Ziegenrück: 4,00 Euro

Führungen im Museum

Gruppenführungen auf Anfrage:
thomas.schubert@vattenfall.de

Besucherzentrum Vattenfall

Preßwitzer Straße 25
07338 Hohenwarte
Telefon: 036733 2866

Öffnungszeiten

9 bis 18 Uhr

Eintrittspreis

kostenfrei

Führungen

PSW Hohenwarte II und Staumauer

Informationen und Anmeldungen in der Touristeninformation Hohenwarte
Telefon: 036733 21442
tourismus@gemeinde-hohenwarte.de

Wanderweg Hohenwarte

Der Rundwanderweg H2 beginnt am Parkplatz Staumauer. Highlights: Talblicke, Weg über die Rohrbahnen. Dauer: 3 Stunden, Strecke: 10 Kilometer

Hotelempfehlung

1 Zur Fernmühle ★★★★★

Lobensteiner Straße 6,
07924 Ziegenrück
DZ mit Frühstück ab 91 Euro
www.fernmuehle.de

2 Zur grünen Eiche ★★★

Am Anger 12, 07338 Kaulsdorf
DZ mit Frühstück ab 80 Euro
hotel-zur-gruenen-eiche.de

Gastronomie

3 Linkenmühle €€€€

Linkenmühle 92, 07389 Gössitz
gute Thüringer Küche
www.linkenmuehle.de

4 Gaststätte Saaletalbaude

Kalte Schenke €€€€

Ortsstraße 8a, 07389 Wilhelmsdorf
gutbürgerliche regionale Küche
gaststaette-saaletalbaude-kalte-schenke.9gg.de



Die Mühe wert

Text Sascha Lübbe – Fotos Roman Pawlowski



Nach jahrelangen Verhandlungen hat die IG BCE im Dresdner Werk des US-Halbleiterherstellers GlobalFoundries Tarifverträge durchgesetzt. Gerade für die vielen Beschäftigten im Schichtbetrieb zahlt sich das aus. Der Abschluss bei Europas größtem Chipwerk wurde hart erkämpft. Wieso dauerte es so lang?

Lautlos gleitet der Fahrstuhl in den dritten Stock. Die Türen öffnen sich. Mario Plötz, ein hochgewachsener Mann mit kurzem blondem Haar, tritt heraus, biegt nach links ab, geht durch eine Glastür, hält eine Chipkarte an ein Lesegerät, öffnet eine Schranke. Er greift ein weißes T-Shirt und eine graue Hose von einer Stange, wirft sie sich über die Schulter, verschwindet in einer Umkleide. Ein Mann auf dem Weg zur Arbeit.

Die nächsten Stunden wird Plötz „die Anlagen“ überprüfen: vollautomatische Maschinen, die Mikrochips produzieren.

Er arbeitet als Wartungstechniker im Dresdner Werk von GlobalFoundries. Die Firma stellt Halbleiter für den Bereich Automotive her, auch für Smartphones, Laptops, Tablets. Der Dresdner Standort ist das größte Halbleiterwerk Europas, jeder dritte in Europa produzierte Chip kommt von dort. Das Unternehmen ist ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. 3.200 Menschen arbeiten dort, hinzu kommen drei- bis fünfmal so viele externe Arbeitskräfte deutschlandweit: Sicherheitspersonal, Cafeteria-mitarbeitende, Reinigungskräfte, hoch spezialisierte Ingenieur*innen und technisches Personal. Die Firma ist das Herzstück und gilt als Lokomotive des sächsischen Mikroelektronikclusters, dem „Silicon Saxony“, das sich im Großraum Dresden gebildet hat. Eine Branche, in der die meisten Unternehmen nicht tarifgebunden sind.

Für GlobalFoundries gilt das seit April nicht mehr. Seitdem gibt es

einen Haustarifvertrag und damit eine ebenso klare wie transparente Entgeltstruktur. Bereits 2022 hatten sich IG BCE und Unternehmen auf einen Manteltarif geeinigt, mit dem die Zahl der Schichten reduziert wurde, die der Urlaubstage erhöht. Ein Erfolg nach großer Anstrengung. Wie haben die Mitarbeitenden ihn erlebt? Und was denken sie über das Ergebnis?

Weniger Druck

Mario Plötz hat sich mittlerweile umgezogen, ein Haarnetz übergestreift, dünne Stoffhandschuhe angezogen, einen Mundschutz aufgesetzt. Jetzt steht er in einem mit Glasscheiben abgetrennten Zwischenraum. Er stülpt sich eine Haube über den Kopf, steigt in einen weißen Overall, streift sich ein zweites Paar Handschuhe über. Dann läuft er einen Gang entlang zum gelb erleuchteten Reinraum. Dessen Luft ist besonders stark gefiltert, denn Chips sind äußerst empfindlich. Das kleinste Partikel in der Luft würde ihre Struktur zerstören. Plötz verschwindet im Raum. Es ist 14 Uhr, Arbeitsbeginn. Er hat Spätschicht. Acht Stunden.

Die Anlagen laufen rund um die Uhr. Für die Mitarbeitenden im Schichtdienst bedeutet das ständig wechselnde Arbeitszeiten. Für viele eine körperliche und familiäre Belastung.

„Das neue System hat den Druck etwas reduziert“, sagt Plötz. Neun Zusatzschichten mussten er und seine Kolleg*innen früher pro Jahr übernehmen, weil die Arbeit so aufwendig ist, dass sie allein mit den

regulären Schichten nicht abgedeckt werden kann. Mit dem Tarifvertrag fallen zwei Schichten pro Jahr weg. Die Zahl der Urlaubstage wurde auf 30 erhöht. „Mehr Freizeit ist viel wert“, sagt er, „vor allem für Menschen im Schichtdienst, die ihre Familien selten sehen.“

Ein gerechteres System

Die andere große Änderung ist die Entgeltstruktur. Vor dem Tarifvertrag gab es keine einheitliche Regelung. Gehaltserhöhungen lagen allein in der Hand der Chefetage. Es konnte sein, dass es zwischen Kolleg*innen mit demselben Job und derselben Erfahrung Gehaltsunterschiede von über 500 Euro gab, sagt Plötz. „Wer gut verhandeln konnte, hat in der Regel auch besser verdient“, sagt er. „Aber das machte denjenigen ja nicht per se zum besseren Arbeiter.“ Mit dem neuen System ist alles transparent geregelt mit Gehaltsstufen. „Das ist deutlich gerechter.“



Mario Plötz macht sich bereit für seine Spätschicht.



Kristina Köhler prüft Strukturen auf den Chips, die zwei Etagen höher bei Mario Plötz und Kolleg*innen produziert werden.

An der Pforte vor dem Fahrstuhl stehen zwei Männer. Sie diskutieren den Tarifvertrag. Einer sieht ihn skeptisch. Der andere, ein sportlicher Mann in schwarzem Hemd und mit weißen Turnschuhen, geht gelassen auf dessen Argumente ein. Es ist Ralf Adam, Betriebsratsvorsitzender. Einer, der den Tarifvertrag entschieden vorangebracht hat.

Mit dem Betriebsrat ging es los
Adam ist fast ein Mann der ersten Stunde. 1997 fing er beim Vorgängerunternehmen AMD Saxony an, ein Jahr nach dessen Gründung. 2009 ging die Halbleitersparte von AMD in GlobalFoundries auf. 2011 habe es in der Belegschaft ersten Unmut gegeben, erinnert er sich. Die Beschäftigten sollten zusätzliche Schichten übernehmen, ohne dafür entlohnt zu werden. Mehrere Hundert Kolleg*innen seien daraufhin der IG BCE beigetreten. Im selben Jahr gründeten Adam und andere einen Betriebsrat, der an Bedeutung gewann. Zugleich wurde der Wunsch nach einer Tarifbindung lauter. Bei einer Mitgliederversammlung 2018 verständigte man sich über konkrete Forderungen. „Ein kritischer Moment“, sagt Adam. „Wir haben uns angesehen und uns gefragt: Trauen wir uns das wirklich



„
**Sie sehen
jetzt: Je mehr
mitmachen,
desto mehr
kann man
erreichen.**

Ralf Adam,
Betriebsratsvorsitzender

zu? Es ist eine Sache, Forderungen aufzustellen. Eine andere ist es, für diese auch einzustehen.“

Man müsse über die Hälfte der Belegschaft auf seiner Seite haben, um die nächsten Schritte zu gehen, sagt Adam. Den größten Rückhalt hatte der Betriebsrat bei den Beschäftigten im Schichtdienst. Und so erteilte er der IG BCE das Mandat, den Arbeitgeber aufzufordern, Tarifverhandlungen aufzunehmen.

Hier kam Oliver Heinrich ins Spiel. Der Landesbezirksleiter Nordost der IG BCE wurde Verhandlungsführer. Ende 2018 habe er erste Gespräche zu Tarifverhandlungen mit GlobalFoundries geführt, erzählt er. Das Unternehmen sei „ziemlich auf Distanz“ gegangen. „Aus ihrer Konzernsicht haben sie keine Notwendigkeit für Tarife gesehen.“

Zeichen standen auf Arbeitskampf

Es musste also ein anderer Weg eingeschlagen werden. 23. August 2019, „politische Mittagspause“: Über 600 Beschäftigte kamen vor das Werkstor. In Sprechchören und auf Bannern forderten sie eine Reduzierung der Arbeitszeit und ein transparentes Entgeltsystem. Sogar Sachsens Wirtschaftsminister und Vizeministerpräsident Martin Dulig

(SPD) war gekommen. Ein medienwirksames Event. Und doch reichte es nicht. Die Zeichen standen auf Arbeitskampf.

Am 11. März 2020 legten die Beschäftigten erstmals die Arbeit nieder. Der Ausstand begann am Nachmittag, zog sich bis in den nächsten Tag. Der DGB-Bezirksvorsitzende war gekommen, ebenso Betriebsrät*innen anderer Unternehmen der Region. Der nächste Streik, am 29. Mai, war länger – 24 Stunden. Betriebsrat Adam hat die Streiks mitorganisiert. Es galt, Ängste bei den Beschäftigten abzubauen. „Nicht jede*r weiß, dass Streik ein Grundrecht ist“, sagt Adam. „Es war toll, diese Solidarität zu spüren.“

Unter den Teilnehmenden war auch Kristina Köhler, eine Mitarbeiterin aus dem Reliability Lab, dem Labor. Sie ist seit 2013 bei Global Foundries. Die Streiks, sagt sie, waren wichtig, um dem Arbeitgeber zu zeigen, dass man es ernst meine. Sie engagierte sich, obwohl sie nicht im Schichtdienst arbeitet. „In der Kollegenschaft herrscht jetzt eine deutlich bessere Stimmung. Davon profitieren auch wir.“

Im Januar 2021 kam es zu ersten konkreten Gesprächen und es wurde die Tarifkommission der IGBCE gebildet. Einmal im Monat kam man fortan zusammen, jeweils vier bis fünf Vertreter*innen der Arbeitgeber- und vier bis fünf Vertreter*innen der Arbeitnehmerseite. Es wurde diskutiert, wie ein Tarifvertrag aussehen kann.

„Es war ein sehr dynamischer Prozess“, so Betriebsrat Adam. Neben der Tarifkommission gab es auch die „Schattenkommission“, wie er sie nennt. In der wurden etwa die Forderungen nachjustiert. Die Vertrauensleute der IGBCE fungierten dabei als wichtiges Bindeglied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern in der Belegschaft und dem Betriebsrat.

Nach Gesprächen im Sommer 2021 folgten die offiziellen Tarifver-



”

Der Entgelttarifvertrag war das dickere Brett.

Oliver Heinrich,
Landesbezirksmeister Nordost
der IGBCE

handlungen. Zuerst verhandelten IGBCE und Arbeitgeber den Manteltarifvertrag. Er regelt eine Reduzierung der Schichten, Zuschläge für Mehrarbeit und einen Zusatzurlaub für Beschäftigte in Schichtarbeit.

Dann ging es an den Entgelttarifvertrag. „Das dickere Brett“, wie Verhandlungsführer Heinrich sagt. „Das Unternehmen hatte bis dahin kein Entgeltsystem.“ Zunächst musste man sich über die grundlegende Struktur einig werden: Welche Qualifikation bedeutet welche Stufe? Wie wachsen die Beschäftigten in den Stufen? Dann musste man die Stufen mit Zahlen füllen: Wer verdient auf welcher Stufe wie viel? Zum Schluss galt es, die Beschäftigten in das System einzugliedern.

Ein langer, kraftraubender Prozess. Hinzu kam: In den USA, wo das Unternehmen seinen Hauptsitz hat, ist man Gewerkschaften gegenüber traditionell eher misstrauisch. Betriebsrat Adam fügt hinzu: „Das lokale Management musste alle Schritte mit dem globalen Management klären. Auch das war eine Hürde.“

Ein historischer Moment

Und doch: Am 19. April wurde der Vertrag auf dem Betriebsgelände unterzeichnet. „Ein historischer Moment“, sagt Philipp Zirzow, Bezirksleiter Dresden-Chemnitz, der für die IGBCE da war. „Es ist ein bedeutender Schritt, mit Global Foundries eine Größe der Branche in die Tarifbindungen bekommen zu haben. Ein Schritt, der hoffentlich Sogwirkung entfaltet.“

Auch auf Unternehmensseite ist man zufrieden. „Am Ende ist uns ein Tarifvertrag gelungen, der für beide Seiten ein Erfolg ist“, sagt Jens Drews, Director Communications. Und auch Betriebsrat Adam wertet den Vertrag als Erfolg. Weil er die Einstellung vieler Kolleg*innen verändert habe. „Sie sehen jetzt: Je mehr mitmachen, desto mehr kann man erreichen.“ Die Laufzeit des Vertrags endet nächstes Jahr. Adams Blick in die Zukunft? Optimistisch. „Die Frage, ob es einen Tarifvertrag geben soll, stellt sich ja nicht mehr. Nur noch die Frage, wie er konkret aussehen soll.“ ■

PRAXIS & WISSEN



Gaslieferung in Gigawattstunden
am **Stichtag 25. April 2023**



LNG-Terminal stationär, geplant,
jährliche Kapazität in Milliarden Kubikmeter



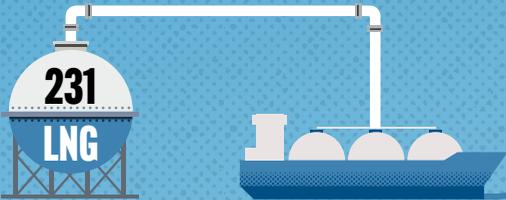
LNG-Terminal schwimmend, in Betrieb,
jährliche Kapazität in Milliarden Kubikmeter



LNG-Terminal schwimmend, geplant,
jährliche Kapazität in Milliarden Kubikmeter



Norwegen



Anteil der Importe von **Flüssiggas** seit Dezember 2022



USA: 78%

Spanien: 5,8%

Trinidad und Tobago: 4,5%

Angola: 4,3%

Ver. Arab. Emirate: 3,8%

Ägypten: 3,6%

(ab 2026) Katar



Niederlande



Belgien



Brunsbüttel

Wilhelmshaven



Deutschland

99 Prozent des deutschen Erdgases werden in Niedersachsen gefördert.

Deutschland deckt seinen Bedarf zu **5,5 Prozent** selbst.



Quellen: Bundesnetzagentur; ICIS, eigene Berechnungen (LNG-Importe seit Dezember 2022 bis 28. April 2023 nach Ländern); Global Energy Monitor; BVEG; BGR; Gascade, BMWK

WEDAL

MIDAL



Faustregel:

10 Gigawattstunden ≈ 1 Million Kubikmeter

33
Dänemark

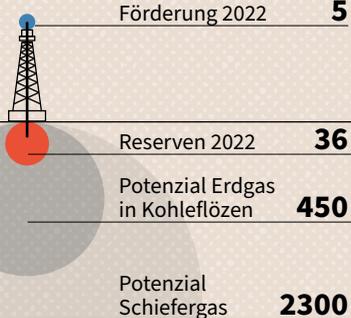
5
5
5
Lubmin

5
13
Stade

Wo jetzt unser Gas herkommt

Erdgas in Deutschland

Produktion, Reserven (2022) und Potenziale
in Milliarden Kubikmeter



So war es vorher

Gaslieferung in Gigawattstunden
am Stichtag 2. Januar 2022



Elektronisch oder nicht?

Text Katja Pflüger – Illustration Karolina Zolubak

Arbeitszeit muss in Deutschland aufgezeichnet werden: Das ist seit Herbst klar. Nun stellte das Bundesarbeitsministerium einen Referentenentwurf vor, der besagt, dass Arbeitszeit überwiegend elektronisch erfasst werden soll. Was das bedeutet, erklärt dir *Profil*.



In vielen Unternehmen gilt in Sachen Arbeitszeit immer noch: Vertrauen geht vor Kontrolle. Die Beschäftigten sorgen selbst dafür, dass sie die vereinbarte Stundenzahl pro Woche einhalten. Doch das ist unzureichend, denn in Deutschland besteht eine gesetzliche Pflicht zur Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Das hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Grundsatzurteil im September 2022 entschieden und damit die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2019 bestätigt.

„Laut dem Urteil sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen“, erklärt **Peter Voigt**, Leiter der Abteilung Rechtspolitik/ Rechtsschutz der IG BCE. Die DGB-Gewerkschaften begrüßten damals die Entscheidung. Das Urteil sei ein wichtiger Schritt zu einer gerechten Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit. Denn Überstunden, Überlastung und Überforderung könnten mit einer verlässlichen Arbeitszeiterfassung eingedämmt werden.

Das plant das Ministerium

Basierend auf dem Urteil des BAG (Aktenzeichen: 1 ABR 22/21) hat das Bundesarbeitsministerium im April einen Gesetzentwurf zur Anpassung des Arbeitszeitgesetzes vorgelegt. Der Arbeitgeber soll dazu

verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Die Daten müssen für zwei Jahre aufbewahrt werden und die Beschäftigten dürfen sie jederzeit einsehen.



„Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zur elektronischen Arbeitszeiterfassungspflicht begrüßen wir als Gewerkschaft ausdrücklich. Nach unserer Auffassung sollte diese aber im Arbeitsschutzgesetz geregelt werden. Schließlich ist der Arbeitgeber verantwortlich für die Einhaltung des Arbeitsschutzes“, sagt Voigt. Die Aufzeichnung solle aber laut Gesetzentwurf auch durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst, etwa bei Vertrauensarbeitszeit, oder durch einen Dritten erfolgen können, zum Beispiel eine*n Vorgesetzte*n. Die Arbeitgeber müssten allerdings durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie zu Ruhezeiten bekannt werden. „Eine geeignete Maßnahme wäre beispielsweise eine Meldung aus dem elektronischen System bei Überschreiten der Arbeitszeit“, erklärt der Jurist.

Ausnahmen sind möglich

Arbeitgeber mit bis zu zehn Beschäftigten dürfen laut Gesetzentwurf die Arbeitszeit auch nicht

elektronisch aufzeichnen. „Erfassen müssen sie diese aber trotzdem“, stellt Voigt klar. Gleiches gilt für Hausangestellte in Privathaushalten, etwa die Putzkraft, und ausländische Arbeitgeber ohne Betriebsstätte in Deutschland, die bis zu zehn Arbeitnehmer*innen nach Deutschland entsenden.

Ansonsten sind Ausnahmen nur in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen möglich – allerdings nur hinsichtlich der Form der Aufzeichnung (nicht elektronisch) oder des Tages der Aufzeichnung (bis zu sieben Tage nach der geleisteten Arbeit). Zudem können gewisse Arbeitnehmergruppen kollektivrechtlich von der Aufzeichnungspflicht ausgenommen werden. Hierunter fallen etwa Personen, deren gesamte Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen, nicht im Voraus festgelegt oder von den Beschäftigten selbst festgelegt werden kann. Beispiele für diese Arbeitnehmergruppen sind Führungskräfte oder Forschende.

Allgemein soll es eine Übergangsfrist von einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes geben, in der die Arbeitszeiterfassung auch nicht elektronisch erfolgen kann. Für kleinere Betriebe bis 50 beziehungsweise 250 Mitarbeiter*innen beträgt diese fünf beziehungsweise zwei Jahre. Noch handelt es sich um einen Entwurf für das neue Arbeitszeitgesetz. ■

Erfassung per App

Die „Meine IG BCE“-App bietet dir neben Informationen deiner Gewerkschaft auch die Möglichkeit, deine Arbeitszeiten zu erfassen und an die dir zustehenden Pausen erinnert zu werden. Natürlich, ohne dass diese Daten an irgendwen gehen. Sie bleiben geschützt auf deinem Gerät.



Mehr
zur App.

Holzmindener Paradoxon

Text Lars Ruzic

Der Duft- und Aromenkonzern Symrise schreibt seit Jahren satte Gewinne und eine Erfolgsgeschichte nach der anderen. Doch die Mitarbeitenden beschäftigt er noch immer zu Konditionen, als würde er tief in der Krise stecken.

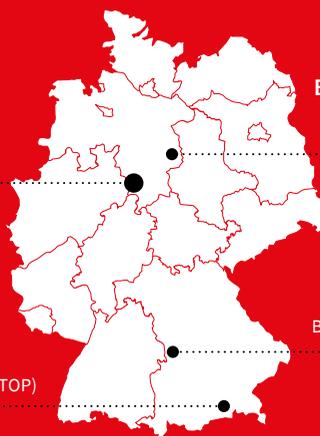
Symrise

Gründung	2003 (durch Fusion)
Rechtsform	AG, mitbestimmt
Börsengang	2006, im Dax seit 2021
Börsenwert	15 Mrd. Euro (Anfang Mai 2023)
Umsatz 2022	4,6 Mrd. Euro
Operativer Gewinn (EBITDA) 2022:	922 Mio. Euro
Beschäftigte	12.000 (davon 3300 im Inland)

Konzernsitz Holzminden

Verwaltung,
Forschung,
Produktion

Braunschweig
alkoholfreie
Getränke



Rosenheim

Drink Star
(DEIT, FRUCADE, TRI TOP)

Nördlingen
Biermischgetränke

Bei kaum einem Unternehmen dürfte die Lücke zwischen öffentlicher Bekanntheit und Relevanz fürs Privatleben größer sein als bei Symrise. Den Namen des Dax-Konzerns kennen die wenigsten, doch jede*r kommt täglich in Berührung mit seinen Produkten – mitunter sogar 30-mal am Tag. Beim Essen, Trinken, Zähneputzen, Waschen, bei der Reinigung von Haus oder Kleidung, beim TierEFüttern. Symrise ist der weltweit drittgrößte Hersteller von Aromen, Duft- und Pflegestoffen. Seine Ingredienzien machen oft den entscheidenden Bestandteil eines Produktes aus – doch Lob (oder Tadel) dafür kassieren die Markenartikler, denen Symrise zuliefert und darüber schweigen muss. Die Arbeit im Verborgenen ist Geschäftsmodell – und bis heute auch ein wenig Teil der Unternehmenskultur. Dazu passt die Lage des Unternehmens, versteckt in den Tiefen des Weserberglands. Ausgerechnet in Holzminden, einer Stadt mit 20.000 Einwohner*innen, gab es mit der Bayer-Tochter Haarmann & Reimer und dem Familienbetrieb Dragoco einst gleich zwei traditionsreiche Vertreter dieser Branche – bis 2003 ein Finanzinvestor beide Unternehmen kaufte und zu Symrise fusionierte. 20 Jahre danach ist die Eigentümerschaft breit gestreut und Symrise fest im Dax etabliert.

Quellenhinweis: Dieser Arbeitgebercheck basiert auf Recherchen bei Beschäftigten, Betriebsräten, Vertrauensleuten und Betriebsbetreuer*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.



Arbeitsumgebung

In Holzminden, bis heute Herz des Konzerns, gibt es fast nichts, was es nicht gibt. Die Bandbreite der Berufe ist größer als in jedem Chemiapark. Hinzu kommt beispielsweise eine Schar von Parfümeur*innen, die an den neuesten Duftkreationen arbeiten, oder Köch*innen, die die Gewürzmischungen der nächsten Generation entwickeln. In der Produktion braucht man schon zwei Hände, wenn man die unterschiedlichen Schichtsysteme zählen will. Kurz: Das eine Arbeitsumfeld gibt es bei Symrise nicht. Gemein ist allen nur, dass sie an einem Standort arbeiten, der sich inmitten einer Kleinstadt befindet.

Künftig dürfte die Zahl der Beschäftigten steigen, die in Holzminden keinen festen Arbeitsplatz (im räumlichen Sinn) mehr haben. Bereits 2019 haben Betriebsrat und Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit geschlossen, bei der zwei Tage Homeoffice pro Woche möglich sind. Wer das allerdings mit seinem*seiner Chef*in vereinbart, verliert gleichzeitig das Anrecht auf seinen eigenen festen Arbeitsplatz und muss sich im Zweifel jeden Tag einen neuen suchen. Erste Pilotprojekte zeigen, dass sich drei Beschäftigte zwei Arbeitsplätze teilen können.



Betriebsklima

Es hat einige Jahre gedauert, bis sich eine gemeinsame Symrise-Identität ausgebildet hat. Anfangs erschwerte ein Clash der Kulturen die Fusion, denn trotz minimaler räumlicher Entfernung waren sich die beiden Beschäftigtengruppen maximal fremd. Hier die durch Konzernstrukturen geprägte Bayer-Tochter, dort das hemdsärmelige Familienunternehmen. Hinzu kam, dass die Investoren sich nach der Übernahme wenig um die Beschäftigten scherten. Sie überließen es Symrise, die Schulden für seine eigene Übernahme abzutottern, stiegen aus dem Arbeitgeberverband aus und drohten mit massiver Produktionsverlagerung nach Osteuropa. Erst ein Sanierungsstarifvertrag der IGBCE mit massiven Zugeständnissen der Beschäftigten ermöglichte allen Seiten, nach vorn zu schauen.

Inzwischen haben viele Jahre mit zweistelligen Gewinnmargen und kräftigem Wachstum die Belegschaft selbstbewusster werden lassen. Der überwiegende Teil kommt aus der Region, was einen unprätentiösen und kollegialen Umgang untereinander fördert. Gesicht des einst gesichtslosen Konzerns ist Vorstandschef Heinz-Jürgen Bertram, den sie in Holzminden alle nur „Berti“ nennen. Er hat großen Anteil an der Symrise-Erfolgsgeschichte. Kehrseite: Zu viele Entscheidungen laufen über seinen Tisch, Mitarbeitende klagen über Mikromanagement und schwaches Führungspersonal in der weiteren Linie.



Mitbestimmung

Die innerbetriebliche Demokratie bei Symrise ist intakt. Es gibt einen starken Betriebsrat (21 Mitglieder), der Lösungen erarbeitet, wo der Schuh drückt. Beispiel Schichtarbeit: In einer Betriebsvereinbarung hat die Belegschaftsvertretung ein Pilotmodell für Teilzeit in Schicht durchgesetzt, das es Beschäftigten ermöglicht, die Arbeitszeit auf bis zu 33,6 Stunden zu verkürzen. So soll Schichtarbeit auch für Ältere attraktiv bleiben. Beispiel Europa: Vorbereitungen für die Gründung eines Euro-Betriebsrats sind angelaufen. Damit will man strategisch vorbauen und sich rüsten für mögliche Diskussionen über Kapazitätsverschiebungen zwischen den europäischen Standorten. Der Konzern hatte unlängst das Aromen- und Nahrungsmittelgeschäft zusammengelegt, was zu Überschneidungen führt. Ziel des Euro-Betriebsrats ist, dass nationale Belegschaftsvertretungen nicht gegeneinander ausgespielt werden und der Betriebsrat europaweit mit einer Stimme spricht.

Auch im Aufsichtsrat des Dax-Konzerns sind die Beschäftigten angemessen vertreten, stellen sechs der zwölf Mitglieder. Sie sind eng in die Entscheidungsprozesse eingebunden. Im Unternehmen gibt es zudem eine große aktive Gruppe von mehr als 50 IGBCE-Vertrauensleuten, sodass die Beschäftigten überall Ansprechpersonen vorfinden, wenn sie Unterstützung suchen.



Tarifbindung

Bis heute verweigert Symrise die Rückkehr in den Arbeitgeberverband und in den Flächentarifvertrag der chemisch-pharmazeutischen Industrie – mit teilweise hanebüchernen Begründungen. So sieht man sich nicht als Chemieunternehmen, weil man viel mit natürlichen Einsatzstoffen arbeite. Der Kern des Widerstands ist ein anderer: Bis heute profitiert Symrise von dem in der Krise geschlossenen Haustarifvertrag, bei dem die Beschäftigten eine deutlich längere Arbeitszeit und den Verzicht auf viele Zusatzleistungen und Lohnbestandteile akzeptierten. Die Bedingungen dafür sind allerdings schon lange nicht mehr gegeben.

Für IG BCE und Betriebsrat ist deshalb klar, dass die Rückkehr in den Flächentarifvertrag das Ziel sein muss. Erste Schritte sind gemacht: Unter dem Druck von Demonstrationen und Aktionen Hunderter Beschäftigter gelang es 2021, die reguläre Arbeitszeit um eine auf 39 Stunden in der Woche zu reduzieren. In Schicht Arbeitende erhielten drei zusätzliche freie Tage pro Kalenderjahr. Bei den Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag hat die IG BCE bei Symrise zudem ein Plus gegenüber der Einigung in der chemischen Industrie durchgesetzt. Zusätzlich zu den 3.000 Euro Inflationsgeld und der zweistufigen Entgelterhöhung um 6,5 Prozent erhalten die Symrise-Beschäftigten im Juli 2023 ein weiteres Entgeltplus von einem Prozent.



Zukunftsfähigkeit

Symrise hat das Geschäft in den vergangenen Jahren durch geschickte Zukäufe auf breitere Füße gestellt und ist dadurch kräftig gewachsen. Innerhalb von zehn Jahren hat sich der Umsatz mehr als verdreifacht. Neu hinzugekommen ist etwa das wachstumsstarke Geschäft mit Inhaltsstoffen für Tiernahrung, aber auch bei Kosmetikwirkstoffen hat Symrise das Geschäft erweitert.

Strategisch setzt der Konzern mehr und mehr auf natürliche Einsatzstoffe, aus denen man mit neuen Technologien noch effektiver Essenzen herstellt. Der Konzern hat Zugriff auf gewaltige Zitrusplantagen in Südamerika, große Vanilleanbaugebiete in Madagaskar – und die für nahezu alle würzigen Aromen entscheidenden Zwiebelessenzen werden aus Knollen gewonnen, die aus dem Weserbergland kommen. Die Symrise-Kundschaft aus der Nahrungs- und Drogeriebranche soll auf ihre Verpackungen schreiben können, dass sie nur natürliche Einsatzstoffe verwendet. Dieser Markt wird weiter wachsen.

Weltweit ist Symrise die Nummer drei der Branche, in der es nur wenige große Player gibt. Die Top 4 vereinen 60 Prozent des Weltmarktes auf sich. Derzeit stehen sie im Verdacht, Preise abgesprochen zu haben. EU-Kommission und andere Wettbewerbsbehörden ermitteln, in Holzminden wurden Büros durchsucht. Symrise sieht sich von den Vorwürfen nicht betroffen.



Unser Fazit

Symrise ist ein Paradebeispiel für einen „Hidden Champion“. Verborgen im Weserbergland, verborgen hinter großen Namen von Beiersdorf bis Unilever hat sich in den vergangenen Jahren ein Riese der Düfte, Aromen und Wirkstoffe entwickelt, der nicht nur eine erfolgreiche Zukunftsstrategie hat, sondern auch höchst profitabel und wachstumsstark ist. Der süße Duft des Erfolgs umweht den Dax-Konzern seit Jahren.

Umso unverständlicher ist es, dass die Symrise-Beschäftigten bis heute zu Konditionen arbeiten müssen, die alles andere als wohlriechend sind. Seit Jahren dringt die IG BCE auf die Abkehr von alten Krisenvereinbarungen und auf den Eintritt von Symrise in den Flächentarifvertrag. Erste Schritte sind gemacht, doch der Weg zu einem Arbeitgeberchampion ist noch weit.

Das sagt Symrise:

Das Unternehmen sieht sich als attraktiver Arbeitgeber „in einer Branche mit Perspektive“. Man biete viele Entwicklungsmöglichkeiten und wolle seine Auszubildenden mehrheitlich übernehmen. Die im Vergleich zur Branche schlechteren Konditionen räumt Symrise ein. Man habe begonnen, die alten Vereinbarungen „regelmäßig einer Revision zu unterziehen und Änderungen mit Augenmaß vorzunehmen“.

Wenn die Eltern alt werden

Text Katrin Schreiter – Illustrationen Karolina Zolubak



Oft beginnt es mit Kleinigkeiten: Die Eltern können ihr Leben nicht mehr allein meistern – und plötzlich sind die erwachsenen Kinder in der Pflicht. Doch woran erkennt man, dass Vater oder Mutter Unterstützung im Alltag benötigen? Und wie kann die Pflege zu Hause gelingen? Dieser Profil-Schwerpunkt erklärt, was du zum Thema Pflege wissen musst.

Ein schwerer Sturz, eine Krebserkrankung, ein Schlaganfall eine fortschreitende Demenz: Plötzlich geht es nicht mehr nur um Hilfe im Haushalt, sondern um die Pflege der Eltern, und es beginnt eine Zeit, in der sich Verantwortung und Fürsorge zwischen Kind und Eltern umkehren. Ein Rollentausch. Für viele erwachsene Kinder stellt sich die Frage: Schaffe ich das, Vater oder Mutter zu Hause zu pflegen?

„Die ersten Anzeichen zeigen sich meist im Haushalt“, sagt **Alexandra Mandler-Pohen**, Sozialarbeiterin beim Caritasverband Darmstadt e. V. „Plötzlich wird der Tisch nicht mehr vollständig abgeräumt. Die Tabletten, das Waserglas, das Buch – die Dinge, die man später wieder braucht, bleiben einfach da, wo sie sind.“ Das sei häufig ein Zeichen dafür, dass ältere Menschen spüren, dass ihre Kraft nachlässt, sie mit ihrer Energie haushalten müssen.

Mandler-Pohen empfiehlt, auf solche Veränderungen mit Zurückhaltung zu reagieren. „Auf keinen Fall sollte man mit der Tür ins Haus fallen – nach dem Motto: ‚Ich sehe ja, dass du nicht mehr klar kommst – jetzt muss eine Putzfrau her!‘“ Die Eltern würden darauf schnell mit Ablehnung reagieren,



weiß die Sozialarbeiterin, die auf 25 Jahre Berufserfahrung zurückblickt. „Besser, man fragt: ‚Wie geht es dir? Wo kann ich helfen?‘“, rät die Fachfrau. Denn problematisch für hilfsbedürftige Eltern sei nicht zuletzt das schlechte Gewissen, erklärt Mandler-Pohen.

„Ich höre sehr häufig die Bedenken: ‚Meine Kinder haben so viel zu tun ... da will ich nicht zur Last fallen.‘“

Sinnvoll sei auf jeden Fall, erst einmal zu schauen, wie man dem betreffenden Elternteil in den eigenen vier Wänden helfen kann. „Zwei Drittel der alten Menschen wollen in ihrer Wohnung beziehungsweise in ihrem Haus bleiben. In einer vertrauten Nachbarschaft mit einer Umgebung, die sie kennen“, sagt die Sozialarbeiterin. „Der Umzug zu den entfernt wohnenden Kindern ist nicht selten am Ende enttäuschend.“ Mandler-Pohen rät, sich vor Ort Hilfe zu suchen – etwa bei Wohlfahrtsverbänden und Pflegestützpunkten. „Wenn es eine Pflegestufe gibt, dann beim ambulanten Pflegedienst und bei der Tagespflege. Auch Angebote wie ehrenamtliche Besuchsdienste bieten sich an.“

Pflege zu Hause

„Als Erstes sollte man sich darüber im Klaren sein, dass es sich dabei

Häusliche Pflege

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich bei der häuslichen Pflege Hilfe zu holen. Die wichtigsten Bausteine auf einen Blick:

- 1 Der ambulante Dienst** steht dem zu Pflegenden zu, wenn es einen Pflegegrad gibt. Der Dienst übernimmt häufig Aufgaben wie duschen oder umbetten.
- 2 Die Tagespflegeeinrichtung** bestreitet die komplette Betreuung – zum Beispiel für die Tage, an denen der Angehörige arbeiten geht. Informationen dazu geben die Krankenkassen/Pflegekassen oder Pflegestützpunkte vor Ort.
- 3 Die Verhinderungspflege**, für die die Pflegekasse ebenfalls zahlt, entlastet die Angehörigen für bestimmte Stunden oder Tage, an denen sie selbst Termine haben oder einen Erholungstag planen.
- 4 Die Kurzzeitpflege** unterstützt die pflegenden Angehörigen, wenn für sie Urlaub ansteht oder auch ein Krankenhausaufenthalt.

nicht um eine Kurzstrecke, sondern häufig um einen Marathon handelt“, sagt Mandler-Pohen. „Ich muss mich also fragen, ob ich das gesundheitlich und finanziell packe. Aber auch, ob ich die Unterstützung von meinem Partner oder meiner Partnerin und meinen Kindern habe.“

Für die Pflege sollte man einen Pflegegrad beantragen, falls nicht schon vorhanden. Denn dann zahlt die Pflegekasse sogenannte Pflegeleistungen. Manche Leistungen müssen allerdings extra beantragt werden. „Das Geld, das die Pflegekasse zahlt, reicht häufig nicht aus“, weiß Mandler-Pohen. Sie rät deshalb, auch entsprechende Anträge bei Sozialhilfeträgern, zum Beispiel beim Kreissozialamt, zu stellen, wenn es um ergänzende Hilfe im Pflegealltag geht.

Die Belastung ist hoch

Laut Statistischem Bundesamt waren Ende 2021 in Deutschland 4,96 Millionen Menschen pflegebedürftig. Etwa fünf von sechs (84 Prozent) wurden zu Hause versorgt. Nur ein Drittel der pflegenden Angehörigen ging arbeiten, jede*r Vierte hat die Arbeit aufgrund der Pflege reduzieren oder ganz aufgeben müssen.

Sich Hilfe zu holen sei unerlässlich. „Man muss nicht alles allein machen.“ Dazu gehöre auch, dass sich die pflegenden Angehörigen Zeitfenster schaffen, um sich zu erholen, sich mit Freunden zu treffen oder zum Friseur zu gehen.

Die Sozialarbeiterin rät, sich schon im Vorfeld Gedanken zu machen. „In die Überlegungen sollten möglichst auch die Eltern einbezogen werden. Häufig sind sie eher zugänglich, über einen Plan B nachzudenken, solange es ihnen gut geht“, sagt sie und gibt zu bedenken: „Das Leben ist eben nicht bis zum letzten Tag planbar.“ ■

CareFlex Chemie

„Es hat nur wenige Monate gedauert“, erinnert sich **Kai Banowski**. Der 56-Jährige schüttelt dabei immer noch ein wenig ungläubig den Kopf: „Nach nicht einmal einem halben Jahr ist mein Schwiegervater von einem mobilen Mann zu einem totalen Pflegefall geworden.“

Dieser plötzliche Notfall in der Familie, das Gefühl, darauf nicht gut genug vorbereitet gewesen zu sein, und nicht zuletzt die hohen Rechnungen des Pflegeheims, die später gezahlt werden mussten – all das hat Banowski mobilisiert. „Seit Kurzem können bei uns auch die außertariflich Beschäftigten (AT-Beschäftigten) CareFlex Chemie abschließen“, sagt der gelernte Chemiekant, der derzeit bei Axalta Coating Systems in Wuppertal freigestelltes Betriebsratsmitglied ist. Das habe er sofort genutzt, um für sich die CareFlex-Chemie-Aufstockung abzuschließen. „Das schützt mich natürlich nicht vor irgendwelchen Krankheiten“, sagt Banowski, „aber es gibt mir und meiner Familie das Gefühl, im Fall der Fälle nicht plan- und hilflos zu sein.“

Was ist CareFlex Chemie?

CareFlex Chemie ist die tarifliche Pflegezusatzversicherung, die die Beschäftigten in der Chemiebranche gegen das Pflegerisiko absichert – und zwar kollektiv und ohne Gesundheitsprüfung. Sie wird komplett durch den Arbeit-

geber finanziert: Unabhängig vom Einkommen der Beschäftigten zahlt er monatlich 33,65 Euro ein.

Wenn der Leistungsfall eintritt, also wenn die Versicherten zum Pflegefall werden, erhalten sie in den Pflegegraden 2 bis 4 pro Monat 300 Euro bei ambulanter Pflege und 1.000 Euro bei stationärer Pflege in den Pflegegraden 2 bis 5 – zusätzlich zur gesetzlichen Pflegeversicherung.

Zusätzlich bietet CareFlex Chemie die Möglichkeit, die Leistungen aufzustocken und Familienmitglieder mitzuversichern.

Weitere Infos unter: igbce-bonusassekuranz.de/careflexchemie

Besonderes Angebot

Wer vom Arbeitgeber beim Gruppenversicherungsvertrag angemeldet und im Beschäftigtenportal registriert ist, kann sich vom **1. Juni bis zum 31. Juli** kostenfrei beraten lassen. Zusätzlich können bereits registrierte Beschäftigte ihre tarifliche Basisabsicherung mit der sogenannten Mini-Gesundheitsprüfung aufstocken und ihre Ehe- beziehungsweise Lebenspartner*innen sowie ihre Kinder mit der vereinfachten Gesundheitsprüfung mitversichern.

Für Neueinstellungen gelten die vereinbarten Regelungen der vereinfachten Gesundheitsprüfung weiterhin. ■



So klappt es mit der Freistellung

Wer plötzlich einen Angehörigen pflegen muss, muss viele offene Fragen klären. Eine, die sich für viele Berufstätige stellt: Wie soll ich das alles so schnell mit meiner Arbeit beziehungsweise mit meinem Arbeitgeber unter einen Hut bekommen? Vanessa Westphal, Fachsekretärin in der Abteilung Sozialpolitik/Arbeits- und Gesundheitsschutz der IGBCE, erklärt die drei wichtigsten Möglichkeiten:



1 Arbeitsverhinderung:

Gibt es eine akute Pflegesituation, können sich nahe Angehörige für bis zu zehn Arbeitstage von ihrer Erwerbsarbeit freistellen lassen. In dieser Zeit kann die Pflege organisiert werden.

Zahlt der Arbeitgeber während der kurzfristigen Arbeitsverhinderung keine Lohnersatzleistung, kann bei der Pflegekasse der pflegebedürftigen Person ein Pflegeunterstützungsgeld beantragt werden. Das beträgt normalerweise 90 Prozent des entgangenen Nettolohns.

2 Pflegezeit:

Im Anschluss an die kurzfristige Arbeitsverhinderung – oder auch zu einem späteren Zeitpunkt – kann sich der*die pflegende Angehörige auch weiterhin freistellen lassen. Die sogenannte Pflegezeit

kann bis zu sechs Monate dauern und entweder in Voll- oder in Teilzeit in Anspruch genommen werden.

Pflegende Angehörige haben während der Pflegezeit keinen Anspruch auf eine Lohnersatzleistung. Sie können stattdessen ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen.

3 Familienpflegezeit:

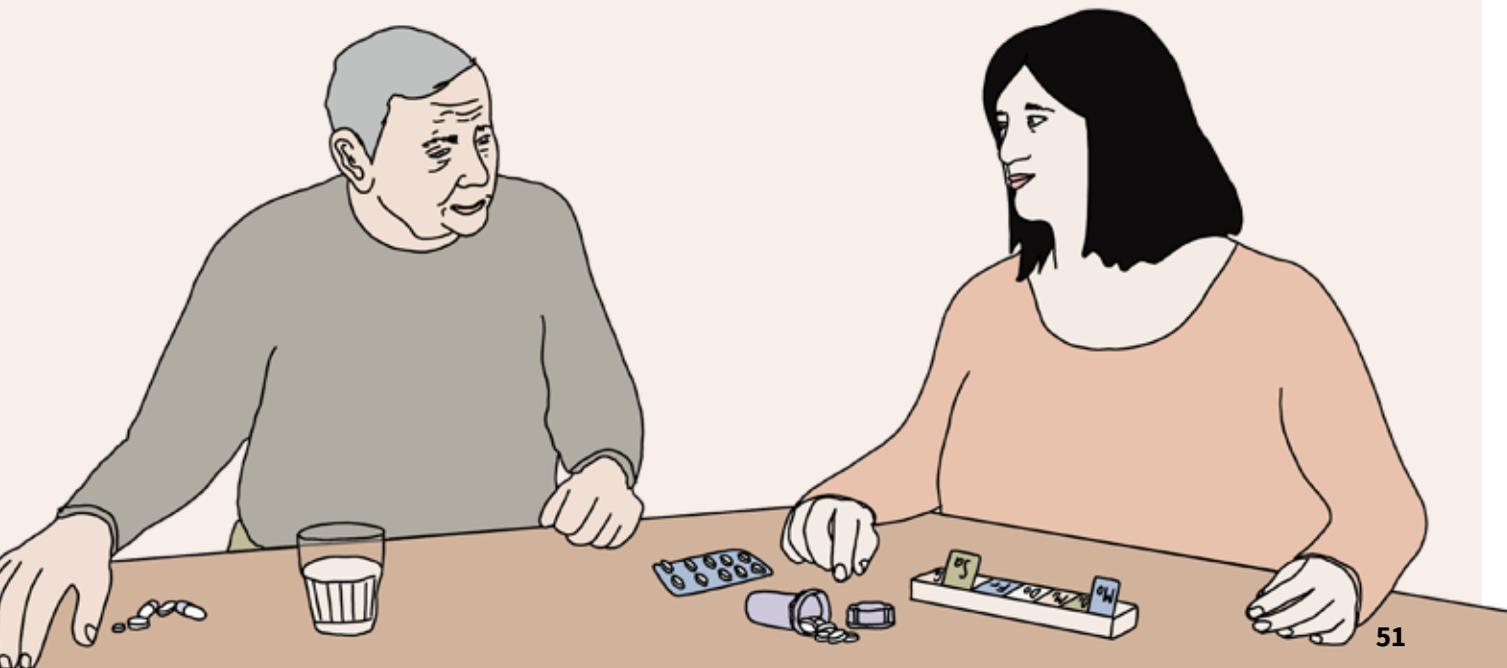
Zusätzlich dazu gibt es die Möglichkeit, eine Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen. Bei dieser Freistellung handelt es sich um eine teilweise Reduzierung der Arbeitszeit.

Die Familienpflegezeit kann bis zu 24 Monate dauern. Der Anspruch verkürzt sich für diejenigen, die zuvor schon eine Pflegezeit in

Anspruch genommen haben. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen zusammen nicht mehr als 24 Monate betragen.

Auch während der Familienpflegezeit haben pflegende Angehörige keinen Anspruch auf eine Lohnersatzleistung. Sie haben die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen.

Westphal betont: „Die Pflege Angehöriger ist in Deutschland meist mit deutlichen finanziellen Nachteilen verbunden. Durch die häufige Reduzierung der Arbeitszeit verringern sich der Lohn und damit auch die Rentenpunkte. Pflegende – meist sind es Frauen – sind im Alter dann schlechter versorgt. Care-Arbeit wird nicht entlohnt.“ ■



Der 1. Mai im Landesbezirk

Unter dem Motto „Ungebrochen solidarisch“ nahmen im Landesbezirk rund 20.000 Menschen in 40 Städten an den Kundgebungen und Veranstaltungen zum Tag der Arbeit teil.

Text Axel Stefan Sonntag



In genau 40 Städten in Baden-Württemberg hieß es am 1. Mai: „Ungebrochen solidarisch.“ Neben den zuvor stattgefundenen Diskussionsveranstaltungen und Kundgebungen riefen die Gewerkschaften zu einer Vielzahl von Veranstaltungen am Feiertag auf. Insgesamt nahmen rund 20.000 Menschen teil.

Bezirk Stuttgart

In Sindelfingen verurteilte die IGBCE den geplanten Stellenabbau bei Schill+Seilacher (S+S, Bericht auf der nächsten Seite). „S+S wirbt mit zukunftsorientierten, innovativen Lösungen von höchster Qualität: zeitnah, bedarfsgerecht, kompetent und mit langjähriger Erfahrung und innovativer Technologie“, zitierte Landesbezirksleiterin Catharina Clay die Unternehmenswebsite.

„Aktuell sind sie aber in der Presse, weil sie teurere Rohstoff- und Transportkosten mit Personalabbau auffangen wollen. 100 Kolleginnen und Kollegen sollen steigende Kosten bezahlen, indem sie rausfliegen, wenn es geht, freiwillig. Und die 300, die bleiben dürfen, sollen bezahlen durch Verzicht auf tarifliche Leistungen. Ich frage euch: Ist das Zukunftsgestaltung? Ist das innovativ?“, kritisierte sie die Pläne scharf.

Bezirk Freiburg

Zur Hauptkundgebung in Freiburg kamen 2.500 Menschen. Dort hob der Vorsitzende des DGB Baden-Württemberg, Kai Burmeister, die Rolle der Gewerkschaften bei der Sicherung von Einkommen angesichts der Inflation hervor: „Seit Jahresbeginn sind im Land mehr als 20.000 Beschäftigte in eine DGB-Gewerkschaft eingetreten. Tarifverträge, betriebliche Mitbestimmung, selbstbestimmte Arbeitszeiten: Damit treffen wir den Nerv der Zeit.“

In Rheinfelden wick die IGBCE für ihre Kundgebung wetterbedingt in den Bürgersaal des Rathauses



aus. Dennoch konnten Rednerin Lara Rehermann, neue Gewerkschaftssekretärin im Bezirk, und ihr Team rund 200 Gäste begrüßen.

Bezirk Mannheim

Rund 1.200 Teilnehmende kamen zur 1.-Mai-Veranstaltung am Marktplatz. Im Vorfeld war am Gewerkschaftshaus der traditionell gut besuchte Demonstrationzug gestartet. Verdi-Gesundheitsexpertin und Hauptrednerin Sylvia Bühler forderte „eine Reform, die zu einer besseren Versorgung führt, und zwar flächendeckend“. Besonderes Highlight war ein Bühnenstück der DGB-Jugend über die gesellschaftliche Situation.

Bezirk Ulm

Neben Biberach und Göppingen zeigten Gewerkschafter*innen aus dem Bezirk Ulm auf dem Marienplatz in Ravensburg Flagge. Trotz hier ebenfalls widrigen Wetters blickt das Team auf viele gute Gespräche mit rund 100 Gästen zurück. Thema Nummer eins waren dabei die Vorgänge bei der geplanten Standortschließung des Dämmstoffherstellers Armacell in Leutkirch (*Profil* berichtete).

Bezirk Karlsruhe

Bei vielen Gesprächen am gut besuchten Marktplatz erinnerte Bezirksleiter Karsten Rehbein an die gewerkschaftlichen Erfolge wie



Der 1. Mai in den Bezirken Stuttgart (großes Bild), Freiburg (linke Seite, kleines Bild unten links), Karlsruhe (linke Seite, kleines Bild unten rechts), Mannheim (diese Seite oben) und Ulm (diese Seite unten).

Fünftageswoche, Arbeits- und Kündigungsschutz sowie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. „Errungenschaften, die Gewerkschaften mit starken Kolleg*innen erreichten, die sich zusammenschlossen. An einem solchen Punkt sind wir heute wieder: beim demografischen Wandel, bei künstlicher Intelligenz und einer klimafreundlichen Industrie, die gute Arbeitsplätze vorhält. Deshalb brauchen wir mehr denn je starke Gewerkschaften.“ ■

Ludwigsburg

Jugend vernetzt

Der Bezirk Stuttgart begrüßte seine neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen (JAVis). Landesbezirksjugendsekretär Kai Königshausen und Bezirksjugendsekretär Markus Deissler luden die 19 angereisten jungen Leute (Foto) dazu ein, sich über ihre Betriebsgrenzen hinweg zu vernetzen. Zudem entwickelten die Ehrenamtlichen beim „Markt der Möglichkeiten“ Plattformen, um für die Azubis und jungen Menschen in ihren Betrieben sichtbar zu sein. „Insbesondere nach Corona wollen die JAVis für ihre jungen Kolleg*innen wieder ansprechbarer sein“, stellte Deissler fest. Der Bezirk legt Wert darauf, als überbetrieblicher Partner die JAV-Gremien zu beraten. ■



Weinheim

Tarifabschlüsse bei Nora und FST

Der Bezirk Mannheim setzte bei den Tarifverhandlungen bei Nora Systems und Freudenberg Sealing Technologies (FST) neue Tarifverträge durch. Neben prozentualen Entgelterhöhungen (Nora: insgesamt acht Prozent, FST: insgesamt 6,5 Prozent) gibt es jeweils Inflationsprämien von 3.000 Euro und in beiden Unternehmen vereinbarte Entlastungselemente. ■

Details zu den Abschlüssen unter mannheim.igbce.de

Böblingen

Transformation mit Jobabbau?

Die letzte Betriebsversammlung des Spezialchemieherstellers Schill+Seilacher (S+S) passte so gar nicht in die rund 150-jährige Unternehmensgeschichte. „Lautes Pfeifkonzert, ausgerollte Transparente und sehr klare Worte“, beschreibt Bezirksleiter Andreas Klose die Stimmung. Der Grund: Ende November – pünktlich vor Weihnachten – präsentierte das Unternehmen dem Betriebsrat sein Verständnis von Transformation: Von den rund 400 Beschäftigten soll ein Viertel gehen, auch über betriebsbedingte Kündigungen. Begründung: massiv gestiegene Rohstoff- und Frachtkosten im prioritären Asiengeschäft.

„Herausforderungen, denen sich alle Betriebe stellen müssen“, kontert Klose und verweist stattdessen auf eine Reihe von Ungereimtheiten: „S+S gehört einer Schweizer Stiftung, die nicht operativ tätig sein darf. Gleichwohl liegen uns mehrere Indizien vor, dass diese über eine Managementgesellschaft in das Unternehmensgeschäft eingreift, womöglich sogar Millionenbeträge rauszieht. Wir prüfen diese Vorgänge akribisch.“ Die Vermutung von Rechtsverstößen

steht im Raum. „Und bei den Spielregeln zur Mitbestimmung mussten wir erst einmal Aufklärungsarbeit leisten. Hierbei half jedoch die Geschlossenheit des Betriebsrats und der IGBCE.“

„Wir lassen uns nicht über den Tisch ziehen“, stellt Florian Böttinger, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, klar. „Wir werden mit der IGBCE eigene Ideen präsentieren und die wird das Unternehmen berücksichtigen müssen. Sonst gibt es keine gemeinsame Lösung.“ Bis heute fehle ein nachvollziehbares Konzept zur Unternehmenszukunft. Vieles basiere nur auf Annahmen.

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder hat sich bislang verdreifacht. Betriebsrat und IGBCE stimmen in einer Klausur Mitte Mai (nach Redaktionsschluss) ihr weiteres Vorgehen ab. Die Gründung eines Konzernbetriebsrats ist erklärtes Ziel, der Schulterschluss mit den Kolleg*innen am Standort Hamburg steht. „Wie soll eine Transformation gelingen, wenn man erfahrene Fachkräfte vor die Tür setzt?“, fragt Klose. „Und das in Zeiten, in denen die Auftragsbücher voll sind.“ ■



Pressegespräch vor dem Werksgelände: Gewerkschafter informieren die Medien über viele Ungereimtheiten.

Berlin

Inside Bundestag



Johanna Bohn erhielt eine Woche Einblicke in die Arbeit der Abgeordneten.

Alle diskutierten über das Bürgergeld. Johanna Bohn war dabei, als es beschlossen wurde. Die 22-jährige Chemielaborantin hatte bei der „Woche für Gewerkschaftsjunior*innen bei der SPD-Fraktion“ die Gelegenheit, einen Bundestagsabgeordneten durch die Sitzungswoche zu begleiten. „Ich habe nicht lange überlegt, ob ich mich bewerben soll“, erzählt sie. „Denn das können nicht viele von sich sagen, dass sie die Bundestags-Insides miterlebt haben.“

Kurz entschlossen und engagiert ist Johanna Bohn auch sonst. Kaum hatte sie 2018 ihre Ausbildung bei Roche Diagnostics in Mannheim begonnen, stand die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) an. Johanna wurde prompt gewählt. Mittlerweile ist sie JAV-Vorsitzende und im Bezirksjugendausschuss der IGBCE aktiv. Theoretisch könnte sie vom Arbeitgeber für ihre Arbeit in der JAV freigestellt werden, praktisch ist das aber zurzeit nicht möglich. „Das ist ein ganz schöner Spagat“, sagt sie seufzend. „Zum Glück steht mein Chef voll hinter mir.“

Bei einer Veranstaltung der IGBCE für neue Azubis sprach ihr zuständiger

Gewerkschaftssekretär sie auf die Einladung der SPD-Fraktion an. Die Bewerbung war unkompliziert und die Zusage schnell im Postfach. Johanna Bohn wollte gern zu einem Abgeordneten, der im Ausschuss für Arbeit und Soziales mitarbeitet, und wurde Jan Dieren zugeteilt. Sie begleitete ihn zu Terminen und Ausschusssitzungen und erhielt Einblicke in die Arbeit im Abgeordnetenbüro. Doch das Highlight der Woche war für sie, hautnah die Beratungen und schließlich die Abstimmung zum Bürgergeld mitzerleben. Was sie am meisten überrascht hat? „Die Arbeitszeiten. Hui!“, entfährt es ihr. Die Abgeordneten sitzen schichtweise im Plenum, wenn die Debatten bis in die Nacht dauern. Jan Dieren hatte nach einem langen Tag noch die letzte Schicht von zwei bis fünf Uhr morgens.

Beeindruckt hat Johanna Bohn auch, wie viel Zeit sich die Abgeordneten nahmen, um mit den jungen Gewerkschafter*innen zu diskutieren. Selbst Bundeskanzler Olaf Scholz stand der 23-köpfigen Gruppe Rede und Antwort. Was von der Woche bleibt? Außer unvergesslichen Eindrücken ein dichtes Netzwerk aus Engagierten verschiedener Gewerkschaften. ■

Mannheim

Für Toleranz

Zu gleich zwei Aktionen luden die Jugendvertretungen von Roche und Essity im Rahmen der „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ ein – tatkräftig unterstützt vom Bezirk Mannheim. Bei Essity (Foto Mitte) ging es in einem Workshop in besonderem Maße darum, auf diskriminierende Parolen geknackt zu reagieren. „In praktischen Übungen konnten die jungen Kolleg*innen das Gelernte anwenden und sich ausprobieren“, zeigt sich Jugendvertreter Sebastian Frank zufrieden.

Bei Roche thematisierte eine Jugendversammlung den Umgang mit Rassismus im Alltag. Die Besucher*innen erhielten zudem Hintergrundwissen zur „Gelben Hand“ als Teil des gewerkschaftlichen Engagements gegen Rassismus.



„Leider kommt Rassismus noch immer in unserer Gesellschaft vor. Um ein Zeichen dagegen zu setzen, wollten wir uns als Jugendvertretung und Bezirksjugend innerhalb des Betriebs positionieren“, begründet Johanna Bohn (Vorsitzende der Jugendvertretung Roche, Foto unten) das Engagement. ■



Frischer Wind

Die Betriebsratswahl 2022 brachte besonders viele ehemalige JAV-Mitglieder neu in die Gremien. Ein Jahr später bilanzieren drei von ihnen.

Text Michael Kniess

Durch die Veränderungen der Wahlordnung zur Betriebsratswahl wurden 2022 besonders viele ehemalige Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) neu in die Gremien gewählt. Die Kolleg*innen des IGBCE-Bezirks München haben die jungen Betriebsratsmitglieder ein Jahr später interviewt. Sie berichten von der Übergangsphase, den Erfahrungen und Herausforderungen, aber auch den Unterschieden zwischen JAV- und BR-Arbeit.

Tanja Ippenberger von der Schott AG am Standort Landshut wurde vom JAV-Vorsitz direkt zur stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Für sie war es anfangs schwierig, die neue Tätigkeit im Betriebsrat und die alltägliche Arbeit zu vereinen. Gefordert war für sie deshalb zunächst ein gutes Zeitmanagement. Doch nach einem Jahr überwiegen für sie die positiven Aspekte: „Dank der Freistellung kann ich mich dem besser widmen, was den Kolleg*innen unter den Nägeln brennt, und sie besser unterstützen.“ Generell seien

Möglichkeiten und Einfluss der Mitbestimmung durch den Betriebsrat noch mal viel intensiver als gedacht. Als Betriebsrätin ist es ihr deshalb wichtig, über aktuelle politische Themen und gesetzliche Ände-

”

Einfluss ist intensiv.

Tanja Ippenberger,
stv. Betriebsratsvorsitzende

rungen Bescheid zu wissen und sich regelmäßig auf den neuesten Stand zu bringen. Sie betont: „Dieses Wissen ist Voraussetzung, um mit der Arbeitgeberseite auf Augenhöhe diskutieren zu können.“

Gleichwohl war für Tanja Ippenberger der Wechsel von der Jugend- und Auszubildendenvertreterin zur Betriebsrätin nicht so gravierend: „Da ich auch während meiner vorherigen Tätigkeit gut und eng mit

Betriebsrat und IGBCE zusammengearbeitet habe, wusste ich immer Bescheid, welche Themen gerade aktuell sind.“ Herausforderungen sieht sie dennoch: „Die Erwartungshaltung der Kolleg*innen ist mitunter sehr groß. Leider musste ich auch lernen zu akzeptieren, dass man nicht alle Wünsche erfüllen kann.“

Auch **Mareile Siegmund von United Initiators in Pullach** ist zufrieden mit ihrem ersten Jahr als Betriebsrätin: „Generell macht mir die Arbeit viel Spaß und ich merke, dass ich dadurch einen wichtigen Beitrag zur Mitbestimmung im Betrieb leisten kann. Als Betriebsratsmitglied bekommt man noch mehr mit, was hinter den Kulissen im Unternehmen passiert, und hat einen besseren Überblick über die betriebliche und wirtschaftliche Lage.“ Was sie aber auch recht schnell festgestellt hat: „Für die BR-Arbeit ist tatsächlich mehr rechtliches Hintergrundwissen nötig. Außerdem ist es das A und O, seine Rechte und Pflichten als Betriebsrätin zu kennen. Die Schulungen der IGBCE helfen dabei und sind unheimlich wichtig, um





Berichten über ihr erstes Jahr im Betriebsrat: Tanja Ippenberger, Mareile Siegmund und Antonia Hierhager (von links).

sich dieses Wissen anzueignen.“ Bei ihren Kolleg*innen im Betrieb fühlt sich Mareile Siegmund wahr- und ernst genommen. Wenngleich es für sie in ihrer eigenen Abteilung manchmal schwieriger geworden ist, weil die Arbeit nicht weniger geworden und sie oft in Betriebsratstätigkeit eingebunden ist.

”

IGBCE hilft mit nötigem Wissen.

Mareile Siegmund,
Betriebsrätin

„Betriebsratsarbeit nimmt viel Zeit in Anspruch, was bei nicht freigestellten Mitgliedern unweigerlich dazu führt, dass man das Gefühl bekommt, die Kolleg*innen in der Abteilung im Stich zu lassen.“ Doch durch solche Momente dürfe man sich nicht verunsichern lassen, sondern man müsse sich immer wieder

vor Augen führen, wie viel man als Betriebsrat auch für die Kolleg*innen erreiche: „Denn als Betriebsrat nehmen wir in unserer täglichen Arbeit ja das in den Blick, was im Betrieb wichtig und nötig ist, damit die Kolleg*innen auch gern zur Arbeit kommen und sich wohlfühlen.“

Antonia Hierhager von Linde in Unterschleißheim ist ebenfalls überzeugt von ihrer neuen Funktion: „Als JAVi war ich stille Beobachterin. Jetzt als Betriebsrätin kann ich direkten Einfluss nehmen und an Entscheidungen im Gremium mitwirken. Außerdem trägt man Verantwortung für seine Kolleg*innen, indem man unterschiedlichen Betriebsausschüssen angehört und dort die Arbeit im Betrieb mitgestaltet.“

Noch während ihrer Amtszeit als JAVi hat sie ihre Ausbildung beendet und ist in einer recht großen Abteilung im Betrieb als Assistentin übernommen worden. Durch diese neue Eingliederung hat sie nicht nur einen Blick für die Probleme der Auszubildenden bekommen, sondern konnte auch ein neues Verständnis für betriebliche Strukturen

und Bedürfnisse der Beschäftigten entwickeln: „All das hat mich dazu bewogen, mich als Kandidatin zur Betriebsratswahl aufstellen zu lassen. Es braucht frischen Wind – das motiviert mich.“

”

Es braucht frischen Wind.

Antonia Hierhager,
Betriebsrätin

Als frisch gewählte Betriebsrätin hat sich Antonia Hierhager direkt bei einem BR-1-Grundlagenseminar bei der IGBCE BWS angemeldet, um sich das nötige „Rüstzeug“ als Betriebsrätin anzueignen und es einzusetzen: „Als neue Betriebsrätin habe ich dann die JAV-Wahl bei uns geplant und durchgeführt. Außerdem begleite ich das Thema Ausbildung in unserem Ausbildungsausschuss.“ ■

Bezirk München

Mehr Vielfalt wagen als Win-win-Situation

Die Bedeutung Deutschlands als Biotechnologiestandort und die aktuellen Herausforderungen für die industrielle Gesundheitswirtschaft: Diese Themen stehen im Fokus des Diskussionsformats „Gesunde Industriepolitik – Fortschrittsdialog“, zu dem Vertreter*innen von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften in ganz Deutschland zusammenkommen. Die Veranstaltungsreihe wird von der IGBCE und den Biotech-Unternehmen Amgen, Bayer, Boehringer Ingelheim, Gilead, GlaxoSmith-Klein (GSK), Novartis sowie Roche gemeinsam organisiert.

Nach dem Auftakt in Berlin machte die Veranstaltungsreihe erste Station in Bayern. Im Deutschen Museum in München lag ein Schwerpunkt auf der Biotech-Branche als Arbeitsplatz, der Fachkräftesituation und den Chancen von Diversität. Bayerns Gesundheitsminister Klaus Holetschek betonte, es gelte, die Gesundheits- und



„Tarifverträge bieten Lösungen“: IGBCE-Gewerkschaftssekretär Stefan Plenk.

Pflegewirtschaft als eine der neuen Leitökonomien in Bayern zu stärken.

Die Frage nach dem „Wie“ stand im Mittelpunkt einer Diskussionsrunde, an der unter anderem Stefan Plenk teilnahm. Der Gewerkschaftssekretär im IGBCE-Bezirk München, der zahlreiche Kolleg*innen aus der bayerischen Pharmabranche betreut, unterstrich: „Unternehmen müssen Alleinstellungsmerkmale schaffen, um bei potenziellen Mitarbeiter*innen zu punkten: von

Möglichkeiten, sich im Betrieb weiterzuentwickeln, bis zum wichtigen Thema Arbeitszeitsouveränität.“ Seine Botschaft: „Die IGBCE hat in ihren Tarifverträgen verschiedene Lösungsansätze.“

Am Ende des wertvollen Austauschs voller guter Ideen stand noch eine weitere Botschaft: Es führt kein Weg daran vorbei, dass Sozialpartner und Politik weiterhin einen Dialog darüber führen, was die Anforderungen der Zukunft sind. ■

Bezirk München

Mit Kreativität gegen Rassismus

Unterschiedliche Musikgenres und Künstler*innen, die das Thema Rassismus in ihren Liedern verarbeiteten: Sie hat der Bezirksjugendausschuss (BJA) München in einer Social-Media-Aktion vergangenen Dezember eine Woche lang vorgestellt. Jetzt gewannen die jungen Gewerkschafter*innen mit ihrer Instagram-Story „Music supports people – Musik gegen Rassismus und Vorurteile!“ den ersten Platz und 1.000 Euro im Rahmen des bundesweiten Wettbewerbs „Die gelbe Hand“. Zum 16. Mal hatte der gewerkschaftliche Verein „Mach’



Stolz: Der BJA der IGBCE München bei der Preisverleihung in Würzburg.

meinen Kumpel nicht an!“ Preise für gewerkschaftliches Engagement gegen Rassismus und Ausgrenzung verliehen.

„Rassismus ist leider auch im Jahr 2023 noch immer präsent. Man muss täglich dagegen ankämpfen“,

begründete die BJA-Vorsitzende Mareile Siegmund ihr Projekt. „Musik hilft, macht Mut und unterstützt eben nicht nur Leute, die sich gegen Rassismus engagieren, sondern auch diejenigen, die von Rassismus betroffen sind.“ ■

Die Story ist auf dem Instagram-Profil der IGBCE-Jugend München zu sehen.

Bezirk Nürnberg

Arbeitszeit: Betriebsrat als Gestalter und Impulsgeber

Nichts Geringeres als die Arbeitszeit der Zukunft stand im Mittelpunkt einer Konferenz mit überbezirklicher Strahlkraft, zu der die IGBCE Nürnberg eingeladen hatte. Mehr als 80 Betriebsrät*innen von über 25 Betrieben aus den IGBCE-Bezirken Nürnberg, München, Mainfranken, Darmstadt und Halle-Magdeburg kamen auf der Nürnberger Burg zusammen.

„Es ging uns vor allem darum, die Betriebsrät*innen in ihrer wichtigen Funktion als Gestalter*innen des Transformationsprozesses zu inspirieren“, so Sabrina Emrich. Die Leiterin des IGBCE-Bezirks Nürnberg gab gemeinsam mit Gertraud Meyer, Vorstandsvorsitzende des IGBCE-Bezirks Nürnberg, den Startschuss für eine impulsgebende Tagung. Sabrina Emrich weiter: „Es ist wichtig, dass Betriebsrät*innen moderne und innovative Arbeitszeitmodelle proaktiv anstoßen und sich beim Thema ‚Arbeitszeit‘, das der Mitbestimmung



unterliegt, selbst als Gestalter*innen verstehen.“

Die Konferenz motivierte dabei mit vielfältigen interdisziplinären Impulsvorträgen zu facettenreichen Schwerpunktthemen wie „Arbeitszeitsouveränität in der betrieblichen Praxis“ oder „Arbeitszeit in Schicht – New Work oder old-fashioned?“. Außerdem im Blick: Best-Practice-Beispiele zur Arbeitszeiterfassung aus den IGBCE-Branchen. Vorgestellt wurden darüber

hinaus unter anderem Modelle moderner Arbeitszeitgestaltung. In Arbeitsgruppen diskutierten die Teilnehmenden die Zukunft von Schichtmodellen. Das Resümee der Arbeitszeitkonferenz: Gute Arbeit braucht flexible (Arbeits-)Zeit und gestaltungsstarke Betriebsrät*innen, die ihren Anspruch auf Mitbestimmung in dieser wichtigen Frage geltend machen, um innovative und nachhaltige Lösungen im Betrieb zu etablieren. ■

Bezirk Augsburg

Faire Löhne und ein Recht auf Bildung

Inflation, bezahlbare Energie, Transformation der Industrie, Krieg in der Ukraine und Landtagswahl in Bayern – diese zentralen Herausforderungen und Themen standen im Mittelpunkt der Kundgebung zum 1. Mai in Augsburg. Vor rund 800 Teilnehmenden auf dem Königsplatz betonte Hauptredner Harald Sikorski die aktuelle Bedeutung von Gewerkschaften. Hinsichtlich der bevorstehenden Landtagswahl unterstrich der Landesbezirksleiter der IGBCE in Bayern die Notwendigkeit eines „Faire-Löhne-Gesetzes“, demnach öffentliche Aufträge nur

an Firmen gehen dürfen, die auch nach Tarifvertrag bezahlen. Seine Forderung: „Mit Steuergeldern darf kein Lohndumping finanziert werden.“

Weiter brauche es endlich auch im Freistaat ein Recht auf Bildungsfreistellung. „Das ist doch lächerlich, dass wir in Bayern nicht in der Lage sind, die bundesweite Benchmark zu erreichen“, so der eindeutige Kommentar Sikorskis. Mit Blick auf das Gelingen der Transformation in Deutschland, ohne dass dabei am Ende Arbeitsplätze verloren gehen, nahm der



Landesbezirksleiter auch die Unternehmen in die Pflicht: „Wer über die letzten Jahrzehnte gutes Geld in Deutschland verdient hat, von dem erwarte ich auch, dass er jetzt mit uns gemeinsam durch diese Krise geht.“ ■



So war der 1. Mai

Fahnen, Transparente und kreative Ideen: Bei zahlreichen Kundgebungen im Landesbezirk Hessen-Thüringen haben IGBC-Mitglieder demonstriert. Für Zusammenhalt unter den Beschäftigten.

Text Wolfgang Lenders

Am Tag der Arbeit sind in vielen Orten in Hessen und Thüringen Gewerkschaftsmitglieder auf die Straße gegangen und haben für die Werte gewerkschaftlicher Arbeit demonstriert. Zum Beispiel in Frankfurt am Main, Darmstadt, Hanau, Kassel, Heringen, Bad

Hersfeld, an der Staumauer des Edersees, in Erfurt, Saalfeld, Gera, Jena und Altenburg. Das Motto der vom DGB organisierten Kundgebungen war in diesem Jahr „Ungebrochen solidarisch“.

Inhaltlich ging es unter anderem um die Forderung nach einem funktionierenden Tarifvertragssystem

und Möglichkeiten, es zu stützen. Zum Beispiel, indem öffentliche Aufträge an die Zahlung von Tariflöhnen gebunden werden. Weiteres Thema war der Schutz der Arbeitsplätze bei der Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft.

Mit Sonnenschein wurden die Teilnehmer*innen der



DGB-Maikundgebung **3** in **Erfurt** (auch großes Foto) belohnt. Dort stand Elisabeth Straube, IG BCE-Mitglied und Betriebsratsvorsitzende beim Chiphersteller X-FAB, auf der Bühne und diskutierte mit Mario in der Au, IG-Metall-Mitglied und Betriebsratsvorsitzender bei Siemens Energy, über die Wichtigkeit von Tarifverträgen und gewerkschaftlicher Arbeit. Beide waren sich einig, dass Tarifverträge unverzichtbar sind, um eine effektive Betriebsratsarbeit zu ermöglichen.

40 Stunden sind zu viel

Elisabeth Straube sprach sich für Langzeitarbeitskonten aus, auf denen Beschäftigte geleistete Arbeitszeit ansparen können, um sie später gegen Freizeit zu tauschen. „Die Arbeitgeber müssen darauf kommen, dass es nicht mehr

funktioniert mit den 40 Stunden in der Woche.“

Eine der größten DGB-Kundgebungen war **4** in **Frankfurt**. Hier versammelten sich am Römerberg rund 5.000 Menschen. **2** In **Darmstadt** demonstrierten Tausende auf dem Karolinenplatz. Flávio Plösch, Vorsitzender des Darmstädter Bezirksjugendausschusses, stand auf der Bühne. Sein Thema: bezahlbarer Wohnraum.

1 Auf den Königsplatz in **Kassel** kamen zum Tag der Arbeit etwa 2.500 Menschen. Hier war der Bezirksjugendausschuss Kassel mit großen Pappfiguren vor Ort, die die Kolleg*innen der unterschiedlichen Branchen repräsentierten. Insgesamt waren in Hessen und in Thüringen zu den DGB-Kundgebungen mehr als 21.000 Menschen gekommen.

Bei der Kundgebung der IG BCE in Heringen unterstrich der Kasseler IG BCE-Bezirksleiter Friedrich Nothelfer die Bedeutung gewerkschaftlicher Forderungen, etwa in der Tarifpolitik und im Kampf gegen die Auswirkungen der Inflation.

Viel Engagement in der Fläche

Mitunter ging es auch um ganz konkrete Entwicklungen vor Ort. Bei der Kundgebung **5** in **Friedberg** etwa berichtete Arif Tantürk, Betriebsratsvorsitzender beim Spezialpapierhersteller Glatfelter in Nidda-Ober-Schmitten, von den aktuellen Entwicklungen in seinem Betrieb, der von der Schließung bedroht ist. Er appellierte an alle Beteiligten, eine Lösung für die Zukunft des Betriebs zu finden: „Wir sind willens, diesen Standort weiter zu betreiben“, bekräftigte er. ■

Steinbach

Treffen und vernetzen



Sich vernetzen, gemeinsam Spaß haben und die Ausrichtung der Jugendarbeit bestimmen: Darum geht es beim Landesjugendnetzwerktreffen vom 7. bis zum 9. Juli, zu dem der Landesbezirk alle jugendlichen Mitglieder einlädt. Die Veranstaltung in der Bildungsstätte der IG BAU in Steinbach hat das Motto „Game of Thrones“.

Vergangenes Jahr fand das Treffen erstmals statt – mit großem Erfolg: 31 Jugendliche kamen (Foto). ■

Mehr Infos und Anmeldung unter lb.hessen@igbce.de

Hanau

Nachhaltigkeit im Blick



Was hat betriebliche Mitbestimmung mit den Nachhaltigkeitszielen der UN zu tun? Das diskutierten Mitglieder des Betriebsrats von Evonik in Hanau bei der Nachhaltigkeitsmesse der Stadt Hanau. Mehr als 200 Gäste begrüßten die Betriebsrät*innen an ihrem Stand. Und sie nutzten die Gelegenheit, um Anregungen zu sammeln, wie die Transformation der Betriebe in eine nachhaltige Zukunft gelingen kann. ■

Erfurt

Thüringer Delegierte haben getagt

Rund 60 Teilnehmende, unter ihnen 42 Delegierte, waren bei der Bezirksdelegiertenkonferenz des Bezirks Thüringen in Erfurt. Bei der Versammlung wählten die Delegierten Ronny Hörnlein, der bei MoldTecs in Sonneberg arbeitet, neu in den Bezirksvorstand. Frank Thomas Riedel wählten sie zum Ersatzrevisor.

Andreas Schmidt, Bezirksleiter Thüringen, berichtete über die Aktivitäten seit der letzten Bezirksdelegiertenkonferenz im Jahr 2021. Als große Herausforderungen in Thüringen bezeichnete er es, den Transformationsprozess der IGBCE-Branchen hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft zu begleiten und die Tarifverträge zu gestalten. „Es geht hier um die Frage, wie das Arbeitsleben in einigen Jahren aussieht.“

Als Vertreter des Landesbezirks war Peter Schuld gekommen. Er ging



Bezirksdelegierte in Erfurt.

auf die Entwicklungen der vergangenen Jahre ein, insbesondere solche infolge von Corona und des Kriegs in der Ukraine. „Wir sind immer wieder konfrontiert mit Umstrukturierungen und Insolvenzen“, sagte er. Keine der Tarifrunden der vergangenen Monate sei einfach gewesen. Trotzdem gelte es, die Herausforderungen mit Mut anzupacken. „Wir brauchen Industriearbeitsplätze, da kommt unser Wohlstand her.“ ■

Darmstadt/Rhein-Main

Gut arbeiten – trotz Beeinträchtigung

Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte? Wie lässt sich arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorbeugen und welche Möglichkeiten gibt es bei der Erwerbsminderungs- und Altersrente? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigten sich mehr als 50 Mitglieder von Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in 34 Betrieben aus den IGBCE-Bezirken Darmstadt und Rhein-Main in Darmstadt. Weiterer Schwerpunkt der Veranstaltung waren die Zusammenarbeit zwischen SBV und Gewerkschaft sowie die Möglichkeit, betriebliche Bündnisse für die Inklusion zu schließen. Vertreter*innen der Deutschen Rentenversicherung und



Über 50 Interessierte waren in Darmstadt.

des Integrationsfachdienstes stellten sich vor. Jürgen Glaser, Bezirksleiter Darmstadt, betonte die Bedeutung der SBV-Arbeit bei der Prävention: „Sie tragen viel zur Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Betrieb bei.“ Dies komme der Arbeit der IGBCE und der Betriebsräte zugute. ■

Frankfurt/Ettersburg

Industriepolitik: Darauf kommt es jetzt an

Industrie sichert unseren Wohlstand – das galt lange als Selbstverständlichkeit. Tatsächlich sind die Branchen der IGBCE die Basis für Wertschöpfung in Milliardenhöhe. Die Gesundheitsindustrie etwa, die in Hessen besonders stark ist, die Papierindustrie, die chemische Industrie, die Kunststoffindustrie, die Glasproduktion, der Kalibergbau und die Chipherstellung, um nur einige zu nennen. Immer mehr zeigt sich, dass der Erfolg der Industrie kein Selbstläufer ist. Unternehmen brauchen verlässliche Rahmenbedingungen, damit sie erfolgreich wirtschaften können. Das ist die Voraussetzung für gute, sichere Arbeitsplätze.

Akteure bündeln ihre Kräfte

Jüngst feierte die Initiative Gesundheitsindustrie Hessen (IGH) ihr zehnjähriges Bestehen. Seit 2013 bringt sie Akteure aus Politik, Gewerkschaft, Unternehmen und Wissenschaft zusammen mit dem Ziel, die Versorgung der Bevölkerung mit qualitativ hochwertigen Arzneimitteln und Medizinprodukten zu verbessern, Arbeitsplätze zu sichern sowie neue, hoch qualifizierte Stellen zu schaffen. Bei der Jubiläumsveranstaltung stand Landesbezirksleiterin Sabine Süpke gemeinsam mit Vertreter*innen von Unternehmen und dem Arbeitgeberverband HessenChemie auf der Bühne und diskutierte unter anderem über die Themen Beschäftigungsbedingungen und Equal Pay.

Aus- und Weiterbildung stärken

Eine der größten Herausforderungen für die Gesundheitsindustrie ist es, gut ausgebildete, motivierte Fachkräfte zu haben. Maßgeblich ist hier, so Süpke, dass das Land und die Unternehmen die Qualität der



Von links: Gregor Disson (VCI), Matthias Wernicke (Merck), Jasmina Kirchhoff (IDW), Professor Stephan Becker, Sabine Süpke, Staatssekretär Philipp Nimmermann.

Ausbildung an den Berufsschulen und in den Betrieben verbessern und die Weiterbildung vorantreiben. Kernkompetenz der IGBCE sei es, Tarifverträge auszuhandeln, die gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung sicherstellen. So sei etwa in der Pharmabranche die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern sehr viel kleiner geworden. „Bei einigen Firmen liegen die Durchschnittsentgelte sogar fast auf gleicher Höhe.“

Industriestrompreis ist wichtig

Überlebenswichtig ist für viele Betriebe die Versorgung mit bezahlbarer Energie. Deshalb erklärten bei der Klausurtagung der Thüringer Landesregierung in Ettersburg bei Weimar am 8. und 9. Mai IGBCE, IG Metall und DGB ihre Unterstützung für einen Transformationsstrompreis und einen Thüringer Zukunftsfonds. Nach dem Konzept sollen Unternehmen vergünstigt Strom beziehen können, wenn sie ihre Produktion nachhaltig aufstellen, Kriterien zur Standort- und Beschäftigungssicherung erfüllen sowie für gute Arbeitsbedingungen mit Tarifverträgen und Mitbestimmung sorgen.

Sabine Süpke sagt: „Gerade die hochwertigen Produkte der

energieintensiven Industrie sind dringend notwendig für eine erfolgreiche Energiewende. Die Produktion und Wertschöpfung von Glas, Papier, Keramik oder Halbleitern muss bei uns vor Ort gesichert werden und darf nicht anderswo unter schlechteren Bedingungen stattfinden. Das ist nur möglich, wenn die Produktion in Thüringen und damit auch die Arbeitsplätze der Beschäftigten gesichert werden.“

Sie betont: „Wir begrüßen daher ausdrücklich den Vorstoß der Landesregierung für einen Transformationsstrompreis. Er wäre ein wichtiger Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen und auf dem Weg zu einer klimaneutralen Industrie.“ ■



Ministerpräsident Bodo Ramelow und Landesbezirksleiterin Sabine Süpke.

„Aufgeben ist keine Option“

Hohe Inflation und Energiepreise, Unternehmen in der Krise: Petra Kronen, Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Covestro Deutschland AG, im Interview.

Text Leo Kölzer – Foto Joachim Wintz



denn unsere Herstellungskosten sind drastisch gestiegen. Die Folge: „Made in Germany“ ist zu teuer und unrentabel, unsere Anlagen wurden zurückgefahren und die Produkte in anderen Regionen hergestellt. Gleichzeitig ist die Nachfrage bei Covestro zurückgegangen – die Lager blieben voll, die Auftragsbücher leer. Das Resultat ist das bislang schlechteste Unternehmensergebnis unserer Firma. Geplante Investitionen wurden gestoppt.

Und dann ist da noch die Inflation.

Die hohe Inflation hat zusätzlich zum Rückgang der Nachfrage beigetragen. Die Menschen sind verunsichert und haben weniger Geld in der Tasche. Das spüren unsere Kolleginnen und Kollegen, aber eben auch unsere Abnehmerbranchen deutlich. Da überlegt man es sich zweimal, ob es jetzt die neue Matratze sein muss oder ob es die alte nicht noch ein bisschen länger tut.

Was setzt Covestro der Entwicklung entgegen?

Das Unternehmen hat mit einem Kostensparprogramm reagiert. Zu den Sparmaßnahmen gehört das Herunterfahren einzelner Anlagen, Betriebsteile und

Wie wirkt sich der russische Angriffskrieg in der Ukraine auf euren Betrieb aus?

Der Angriffskrieg hat die bisherige Weltordnung von heute auf morgen quasi auf den Kopf gestellt. Neben all dem unerträglichen menschlichen Leid sind die Folgen und

Auswirkungen bei uns in Deutschland deutlich spürbar. Infolgedessen sind auch die Energiekosten in die Höhe geschossen und Lieferketten gestört. Insbesondere die hohen Energiepreise führen für uns bei Covestro zu einem international ungleichen Wettbewerb,

Produktionsstraßen, aber auch das Nichtnachbesetzen von Stellen und das Aufschieben von Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen. Mit großer Sorge sehen wir, dass dringend benötigte Investitionen unter anderem für Innovationen, Digitalisierung und neue Anlagen ausbleiben. So wird die Transformation unserer deutschen Standorte nicht gelingen.

Und was kommt von politischer Seite?

Wir finden schon Gehör in der Politik – das ist schon mal gut. Es geht mir alles nur zu langsam. Wir brauchen ein schnelles und entschlossenes Handeln der Politik und keine endlosen Diskussionen oder noch mehr Bürokratie, sonst verlieren wir in Deutschland immer mehr an Boden. Die Politik muss ihrer Verantwortung für unsere Betriebe und den damit verbundenen Arbeitsplätzen gerecht werden. Wir brauchen eine Industriepolitik, die Standort- und Beschäftigungssicherung in den Fokus des Handelns stellt – für Deutschland und Europa. Und das so schnell wie möglich. Jetzt gilt es zu verhindern, dass unsere mitbestimmten Arbeitsplätze nach China oder in die USA abwandern, weil wir hier in Deutschland nicht mehr wettbewerbsfähig produzieren können. Da müssen jetzt ganz schnell Lösungen auf den Tisch und eine davon muss heißen: Industriestrompreis!

Wie geht die Belegschaft mit all dem um?

Unsere Kolleginnen und Kollegen erfahren hautnah, was gerade los ist, und machen sich Sorgen um die Zukunft von Covestro. Sie bekommen mit, dass die Anlagen nicht auf Volllast fahren und dass Investitionen auf Eis gelegt sind. Sie spüren es aber auch im Portemonnaie. Trotz erbrachter Leistung und vollem Einsatz gab es keinen Bonus und

individuelle Leistungen konnten auch nicht honoriert werden, weil die Budgets gestrichen wurden. Da nützt es auch nichts, dass es auch keine Dividende für die Aktionär*innen gab. Gleichzeitig merken sie bei jedem Einkauf die Teuerung. Das macht keine gute Laune.

Welche Rollen spielen dabei Gewerkschaft und Betriebsrat?

Als Betriebsrät*innen und Gewerkschafter*innen sind wir nah bei den Beschäftigten, insofern haben wir ein gutes Bild von der Lage

”

Die Politik muss handeln.

Petra Kronen,
Gesamtbetriebsratsvorsitzende
Covestro

und der Stimmung. Das hilft uns als Betriebsrät*innen dabei, die richtigen Lösungen zu finden. Wir kommunizieren ehrlich und machen unseren Leuten nichts vor.

Bisher konnten wir gute Regelungen treffen, um auch im Falle von Anlagenstillständen materielle Nachteile zu verhindern. Das geschieht natürlich immer in enger Abstimmung mit der IGBCE. Unser Faustpfand ist dabei unsere Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung“. Unsere Kolleginnen und Kollegen wissen, dass die IGBCE sich für sie auf vielen Ebenen starkmacht und an viele Türen klopft, um auf die Situation aufmerksam zu machen – und das schätzen sie auch sehr. Betriebsräte und IGBCE sind da ein gutes Team, auch im gemeinsamen Auftritt gegenüber der Politik.

Was erwartest du vom Rest des Jahres?

Im Moment sehen wir ein bisschen Licht am Ende des Tunnels. Die Zahlen des ersten Quartals geben Anlass für mehr Optimismus, aber inwieweit wir davon auch in Deutschland profitieren, wird sich zeigen. Das wird sehr von der Unterstützung aus der Politik und den entsprechenden Rahmenbedingungen abhängen. Aufgeben ist keine Option, also werden wir uns weiter auf allen Ebenen einsetzen und, wenn es sein muss, noch lauter werden. Enkelfähige Arbeitsplätze in Deutschland sind jeden Kampf wert. ■

Über das Unternehmen

Covestro zählt zu den weltweit führenden Herstellern von hochwertigen Kunststoffen und deren Komponenten. Das Unternehmen beliefert rund um den Globus Kund*innen in Schlüsselindustrien wie Mobilität, Bauen und Wohnen sowie Elektro und Elektronik. Außerdem werden Polymere des Unternehmens in Bereichen wie Sport und Freizeit, Kosmetik, Gesundheit sowie in der Chemieindustrie selbst eingesetzt. Covestro richtet sich vollständig auf die Kreislaufwirtschaft aus und strebt an, bis 2035 operativ klimaneutral zu werden.

Im Geschäftsjahr 2022 erzielte der Konzern einen Umsatz von 18 Milliarden Euro. In Deutschland beschäftigt das Unternehmen rund 7.900 Mitarbeitende. Auf die drei NRW-Standorte Leverkusen, Dormagen und Krefeld-Uerdingen entfällt nahezu ein Drittel der gesamten weltweiten Produktionsmenge. ■



Mehr unter
www.covestro.com

Neuss

Der Kampf gegen Energiekosten und Inflation hält an



Viele Unternehmen in der Papierindustrie leiden unter gestiegenen Energiekosten.

Essity in Neuss gehört zu jenen Betrieben im Landesbezirk Nordrhein, die seit Monaten extrem unter Druck stehen. Der Hygienepapierhersteller leidet wie viele andere Unternehmen aus der energieintensiven Industrie an den Folgen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine. Der Kampf gegen hohe Rohstoff-, Gas- und Strompreise ist für sie derzeit Teil ihrer betrieblichen Realität.



Politische Hilfe zu langsam

„Ende letzten Jahres war die Angst groß, dass nicht genügend Gas auf den Markt kommt und wir die Produktion drosseln oder sogar abstellen müssen. Das hat sich zum Glück nicht bewahrheitet“, erinnert sich Ralf Kruska, Betriebsratsvorsitzender bei Essity. Um die Inflation überleben zu können, musste das Unternehmen die Preise der Endprodukte zum Teil drastisch erhöhen. Kruska betont, dass die politische Hilfestellung im Umgang mit der energieintensiven Industrie noch immer zu langsam sei: „Während in anderen europäischen Ländern die Industrie schon mit

niedrigen Energiepreisen unterstützt wird, wird hier immer noch diskutiert.“ Die energetische Transformation der Industrie müsse schnellstens vorangetrieben werden, ohne die einzelnen Standorte überdurchschnittlich zu belasten. „Handlungsbedarf sehe ich hier vor allem beim aktuellen Strommix und dem Ausbau der Wasserstoff-erzeugung und des dazugehörigen Wasserstoffnetzes.“

Belegschaft braucht Entlastung

Die anhaltend hohe Inflation habe die Sorgenfalten nicht nur bei der Geschäftsführung vergrößert, sondern auch bei den Beschäftigten. „Die Inflation hat alle komplett kalt erwischt, demzufolge sind die Sorgen groß.“ Deshalb sei es umso wichtiger gewesen, dass das Thema in den Tarifkommissionen aufgenommen wurde – mit Erfolg in Form einer deutlichen Entlastung für die Belegschaft. „Wir als Betriebsrat sind stets darauf aus, allen Beschäftigten ein offenes Ohr zu schenken“, betont der Betriebsratsvorsitzende Kruska. Die IGBCE unterstütze sie dabei und darüber hinaus in allen Belangen. Es sei diese Kombination, die dafür gesorgt habe, dass die große Panik ausgeblieben sei.

Trotz der momentanen Entspannung am Energiemarkt und der Preisbremse rechnet Kruska damit, dass die Strom- und Gaspreise weiterhin hoch bleiben werden: „Preise wie vor der Krise wird es vorerst nicht mehr geben.“ Auch wenn eine Gasmangellage zum jetzigen Zeitpunkt kein Thema mehr sei, fühle er sich noch nicht auf der sicheren Seite. „Das Weltgeschehen ist so unübersichtlich geworden, dass man wirklich nur hoffen kann, dass sich alles stabilisiert.“ ■

Niederrhein

Neu im Bezirk

Im Bezirk Niederrhein wurde Zafer Ates einstimmig zum neuen Bezirksleiter gewählt. Er folgt damit auf Matthias Jakobs, der sein Mandat als Bezirksleiter niedergelegt hat. Nach Einsätzen im Bezirk Moers und im Landesbezirk Bayern hat Zafer Ates die vergangenen Jahre im Stab des IGBCE-Vorsitzenden Michael Vasiliadis gearbeitet und das Gebiet politische Planung, strategische Kommunikation und Gremien in dessen Vorstandsbereich geleitet. „Nun die Leitung des Bezirks Niederrhein zu übernehmen ist eine Ehre für mich“, sagt Ates. „Neben der Begleitung der Transformation und den demografischen Herausforderungen hat dieser Bezirk ein hohes Potenzial, die organisationspolitischen Herausforderungen aktiv mitzugestalten.“ ■



Ungebrochen solidarisch



Das war der 1. Mai im Landesbezirk

Zum Tag der Arbeit gab es auch in diesem Jahr wieder zahlreiche Kundgebungen im Landesbezirk. Die IGBCE war durch viele Hundert Kolleg*innen aus den Bezirken und Ortsgruppen vertreten. Die zentrale Kundgebung des DGB fand **2 7 in Köln** statt. Dort zog man ganz traditionell vom DGB-Haus zur großen Kundgebung auf dem Heumarkt, wo unter anderem die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi und Witich Roßmann, Vorsitzender des DGB Köln, sprachen. Weitere Veranstaltungen gab es **3 in Düsseldorf**, **6 in Wuppertal**, **4 5 im Bezirk Niederrhein** sowie **1 im Bezirk Alsdorf**. Hier zogen die Gewerkschafter*innen, darunter besonders viele junge Leute, auf der traditionellen Kundgebung vom Gewerkschaftshaus an der Dennewartstraße in die Innenstadt. Rund 2.000 Teilnehmende versammelten sich anschließend auf dem Katschhof, um für bessere Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne zu demonstrieren. ■



Für Solidarität

Für Zusammenhalt und Solidarität sind am 1. Mai Zehntausende Gewerkschaftsmitglieder im Landesbezirk auf die Straße gegangen.

Text Michaela Ludwig

Ungebrochen solidarisch: Unter diesem Motto standen die diesjährigen Kundgebungen zum Tag der Arbeit, die erheblich mehr Gewerkschaftsmitglieder anzogen als in den vergangenen Jahren. Dass die Zeiten aufgrund vielfältigster Krisen herausfordernd sind, darin waren sich alle Redner*innen einig. Was dennoch gemeinsam erreicht

werden konnte, daran erinnerte der stellvertretende IGBCE-Vorsitzende Ralf Sikorski in seiner Rede bei der **4 Maikundgebung in Wilhelmshaven:** In nahezu allen Gewerkschaften seien Abschlüsse erzielt worden, die weit über das hinausgehen, was in den vergangenen Jahrzehnten erreicht wurde. Für diesen Erfolg seien vor allem die Arbeitnehmenden verantwortlich, die mit

Warnstreiks klare Kante gezeigt hatten. Scharf wies Ralf Sikorski deshalb Forderungen nach einer Reform des Streikrechts zurück. Wer die Hände ans Streikrecht lege, der lege die Hände an einen Grundpfeiler der Demokratie, so der Gewerkschafter.

1 In Holzminden forderte Landesbezirksleiter Ralf Becker eine höhere Tarifbindung der hiesigen

Unternehmen. Zurzeit arbeiteten nur 52 Prozent der Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb. Dabei seien Tarifverträge das beste und nachhaltigste Mittel gegen die bohrende Inflation. In einer derart herausfordernden Zeit würden die Menschen spürbar mehr Geld im Portemonnaie brauchen, was auch unter volkswirtschaftlichen Aspekten sinnvoll und richtig sei.

Die stellvertretende Landesbezirksvorsitzende Petra Adolph bezeichnete **5 in Stadthagen** die Tatsache, dass angesichts des Fachkräftemangels noch immer rund 45.000 Jugendliche jedes Jahr ohne Abschluss die Schule verlassen, als „gesellschaftlichen Skandal“. Statt ihre Potenziale nutzen zu können, landeten diese Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder Arbeitslosigkeit. Die Gewerkschafterin forderte daher mehr Geld für Schulen und mehr Verantwortungsbewusstsein der Unternehmen.

Michael Linnartz, Leiter des Bezirks Hannover, machte sich auf der Maikundgebung der Ortsgruppe Hohe Heide **3 in Benefeld** stark für die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Industrie in Form eines Industriestrompreises. Die anstehende Transformation der Arbeitswelt und den klimaneutralen Umbau der Industrie bezeichnete er als „die größte gesamtgesellschaftliche Herausforderung dieses Jahrhunderts“. Doch aufgrund der hohen Energiepreise drohten ganze Branchen abzuwandern. Das betreffe insbesondere energieintensive Industrien wie die im Industriepark Walsrode ansässigen mit insgesamt etwa 1.800 Beschäftigten. Iris Schmidt, Vorsitzende der Ortsgruppe Hohe Heide, begrüßte in Benefeld Walsrode Bürgermeisterin Helma Spöring.

2 In Hamburg protestierten Allnex-Beschäftigte gegen die Schließung ihres Standorts und **6 in Hannover** forderte die IG BCE-Jugend mehr Ausbildungsplätze. ■

3 Fragen an ... Laura Pooth

Die Vorsitzende des DGB Nord über die politische Debatte um flexiblere Arbeitszeitmodelle.



Im Schleswig-Holsteinischen Landtag wird heftig über flexiblere Arbeitszeitmodelle diskutiert. Worum geht es genau?

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, fordert die FDP-Fraktion unter dem Deckmantel einer Stärkung der Tarifbindung eine Bundesratsinitiative zur Anhebung der täglichen Arbeitszeit auf 13 Stunden. Als Reaktion darauf haben CDU und Bündnis 90/Die Grünen mit einem eigenen Antrag einen Dialog der Sozialpartner über flexiblere Arbeitszeitmodelle angeregt. Hintergrund ist auch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Arbeitszeiterfassung. Dies macht eine Überarbeitung des Arbeitsrechts notwendig.

Warum ist die Debatte so brisant?

Über die Fachkräftediskussion und mit dem Vorwand, eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen zu wollen, möchte die FDP an die Arbeitszeitregelungen heran. Wir aber sagen: Hände weg vom Arbeitszeitge-

setz. Es ist ein Gesetz zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und darf auch deshalb nicht aufgeweicht werden. Grundsätzlich stehen die Gewerkschaften jedoch für einen Dialog bereit, wenn es darum geht flexiblere Arbeitszeitmodelle auszuloten, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel haben.

Was schlägt der DGB konkret vor?

Bewährtes Instrument zur Gestaltung von Arbeitszeitmodellen sind Betriebsratsvereinbarungen und Tarifverträge. Für die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften sind attraktive Tariflöhne ein geeignetes Mittel. Die Branchen, die nun besonders laut klagen, haben hier oft Nachholbedarf, ebenso wie bei der Ausbildung. Es müssen Modelle gefunden werden, um die ungewollte Teilzeitbeschäftigung insbesondere von Frauen zu beenden. Auch können Arbeitssuchende und Migrant*innen mit Qualifizierung und Weiterbildung für den Arbeitsmarkt fit gemacht werden. ■

65.780

Gewerkschaftsmitglieder aus dem Landesbezirk waren bei Kundgebungen zum 1. Mai.

Ibbenbüren

Jugend aktiv



Ihr Recht auf Bildungsurlaub kennen nur wenige Auszubildende. Um das zu ändern, hat der Bezirksjugendausschuss des IGBCE-Berzirks Ibbenbüren einen Infoflyer erstellt und ein kurzes Video gedreht. „Wir möchten erreichen, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre fünf Tage pro Jahr für Bildungsurlaub nutzen und die kostenlosen Angebote der IGBCE kennenlernen“, berichtet Anna Niermann, die gemeinsam mit ihrem BJA-Kollegen Jannis Rehbrock in dem Video auftritt. Auch die kaufmännische Angestellte aus Hilter erfuhr erst zum Ausbildungsende von dieser Möglichkeit, als sie einen Prüfungsvorbereitungskurs suchte. „Ich war begeistert von den privaten und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die ein Bildungsurlaub bietet“, so die 25-Jährige, die einen weiteren Bildungsurlaub für den Erwerb des Ausbilderscheins genutzt hat. „Unsere Kampagne richtet sich nicht nur an die Jugend, sondern an alle“, sagt Gewerkschaftssekretär Niklas Bollmann, der die bezirkliche Jugendarbeit begleitet. „In einer schnelllebigen Welt ist Zeit für politische und persönliche Weiterbildung enorm wichtig.“ ■

Das Video ist zu sehen unter youtu.be/B94mKQusAwlh.

Hamburg

Entschlossen gegen die Schließung

„Wir sind in Kampfstimmung!“ Diese Ansage richtet der Allnex-Betriebsratsvorsitzende Christian Wolf an die Adressen der Allnex-Holding und nicht zuletzt der Eigentümerin, der thailändischen PTTGC, einer Tochtergesellschaft des größten Energiekonzerns Thailands, der PTT-Gruppe. Denn erst im März hat die Unternehmensführung die 130 Beschäftigten auf einer Mitarbeiterversammlung mit der Ankündigung geschockt, das Wandsbeker Werk Mitte 2024 zu schließen. Laut Zeitungsberichten beabsichtigt Allnex, „die Produktionskapazitäten der sinkenden Nachfrage anzupassen“. Die in Hamburg hergestellten Flüssigharze für die Lacke- und Farbenindustrie wolle das Unternehmen künftig an seinen anderen Standorten in Europa produzieren. „Das kam völlig unvermittelt, da wir hier immer profitabel waren“, kritisiert Betriebsratschef Wolf und kündigt an: „Wir werden es nicht hinnehmen, sondern um nichts weniger als den Erhalt unseres Werks kämpfen.“ Laut IGBCE-Betriebsbetreuerin Ute Sierck richten sich die Pläne des

Konzerns „gegen einen Standort, der schwarze Zahlen schreibt, und gegen 130 Beschäftigte, die gute Arbeit leisten“. Bereits 2009 haben sich Betriebsrat und Beschäftigte erfolgreich gegen einen Kahl-schlag gewehrt. Damals wie heute können sie dabei auf die volle Unterstützung durch die IGBCE zählen, betont Sierck.

Derzeit lässt sich die Verhandlungskommission der Arbeitnehmenden informieren und beraten. „Wir haben einen Sachverständigen beauftragt, der die vorgelegten Zahlen prüfen wird“, berichtet Wolf. Denn eines ist bereits ersichtlich: „Man zeigt uns Zahlen, die die Werksschließung begründen sollen, aber keine Zahlen, die das Bestehen des Werks untermauern.“ Die Argumentation des Arbeitgebers sei „sehr dünn“. „Nach dem Grundgesetzartikel ‚Eigentum verpflichtet‘ fordern wir, alle erdenklichen Maßnahmen zu prüfen, um den Standort und die Tarifarbeitsplätze zu sichern.“ Und der Betriebsratsvorsitzende kündigt weiter an: „Wir sind entschlossen, für die Zukunft aller hier am Standort Beschäftigten zu kämpfen.“ ■



Allnex-Beschäftigte kämpfen um Erhalt des Standorts in Hamburg-Wandsbek.

Fotos (2): Screenshot, Sven Mareck

Flensburg

Mitsubishi-Standort gerettet



Geschlossen und unterstützt von der IGBCE stehen die Mitsubishi-Beschäftigten gegen die Entscheidung in der fernen Konzernzentrale.

Die Schließung des Traditionsunternehmens ist vom Tisch. Mehr noch: „Wir konnten 200 Tarifarbeitsplätze in Flensburg retten“, berichtet Jan Wollatz, Betriebsratsvorsitzender der Mitsubishi HiTec Paper. Nachdem Anfang Februar die japanische Konzernzentrale mitgeteilt hatte, mit Quantum Capital Partners einen neuen Käufer für die Papierfabrik gefunden zu haben, hat dieser zugesagt, dass die Produktion am Standort weiterlaufen wird. Anfang April ist die für den Verkauf neu gegründete Gesellschaft dann dem Arbeitgeberverband beigetreten. Damit ist die Papierfabrik weiterhin tarifgebunden. „Unter den Kolleginnen und Kollegen macht sich große Erleichterung breit“, berichtet Wollatz. „Nun warten wir auf den Eigentümerwechsel.“ Den erwartet der Betriebsrat Anfang Juli.

Die japanische Konzernzentrale hatte im August letzten Jahres bekannt gegeben, sich aufgrund der hohen Energiepreise bis zum Jahresende vom Standort trennen zu wollen, was auf eine Schließung hinausgelaufen wäre. Doch es gelang der Flensburger Belegschaft mit ihrem engagierten Betriebsrat,

sich gegen die Pläne aus Japan zur Wehr zu setzen. „Wir haben alle Hebel in Bewegung gesetzt“, sagt Jan Wollatz. „Wir haben auf Demos vor dem Werkstor Flage gezeigt. Außerdem wurden wir intensiv vom IGBCE-Bezirk Schleswig-Holstein und unseren Anwälten unterstützt.“

Der zuständige Gewerkschaftssekretär Wolfgang Endling ergänzt: „Die japanischen Entscheider haben das deutsche Betriebsverfassungsgesetz unterschätzt. Eine Werksschließung und damit die Entlassung von 200 Beschäftigten ist hierzulande nicht so einfach möglich.“ Sozialplan, Interessenausgleich – diese Instrumente schützten Belegschaften bei derartigen Schnellschüssen. „Entscheidend war die starke gewerkschaftliche Organisation des Betriebes.“

Derzeit erarbeitet der Betriebsrat, unterstützt von der IGBCE, für die anstehende Betriebsänderung einen Interessenausgleich und gegebenenfalls einen Sozialplan. Endling weiter: „Das ist ein Faustpfand gegenüber Mitsubishi. Nur wenn die Bedingungen stimmen, werden die Beschäftigten in die neue Gesellschaft übertreten.“ ■

Bremen

Modellregion Norddeutschland

Im Rahmen der Konferenz Norddeutschland forderten Vertreter*innen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften von den anwesenden Ministerpräsident*innen einen Masterplan für gute Arbeit und eine Modellregion für Energiewende und klimaneutrale Industrie, um den Beschäftigten Sicherheit im Wandel zu geben und die benötigten Fachkräfte zu sichern. „In der gemeinsamen Aktivität liegt die Kraft, den Norden zur Energieregion Nummer eins zu machen“, so Petra Adolph. Die stellvertretende Vorsitzende des IGBCE-Landesbezirks Nord plädiert für einen gemeinsamen Industrie- und Energiegipfel. ■



Wilhelmshaven/Neustrelitz

Treue Verbundenheit

Weil Heinz Krüger nach einem Unfall nicht persönlich zur Jubilarehrung der Ortsgruppe Wilhelmshaven/Friesland erscheinen konnte, sind der Vorsitzende Heinz Laue und Kollege André Scharf 500 Kilometer weit gefahren, um ihn „für seine 70-jährige Verbundenheit mit der Gewerkschaft“ auszuzeichnen. ■





Auch für die Farbmischung aus Farbpigmenten und Ölen hat Antje Idziak ein gutes und ruhiges Händchen.

Ein kostbarer Job

Antje Idziak ist Vertrauensleute-Vorsitzende, Betriebsrätin und aktive Gewerkschafterin. Und sie ist Künstlerin – seit 17 Jahren in der Porzellanmalerei bei der KPM in Berlin.

Text & Fotos Karin Aigner

Zittern gibt's nicht! Mit ruhiger Hand, die auf ein kleines Malpult aufgestützt ist, trägt Antje Idziak hochkonzentriert Farbe mit einem Pinsel auf eine Porzellankanne des Services Urbino auf. Es ist eine Herausforderung, der sich die junge Berlinerin seit 17 Jahren mit großem Engagement und viel Liebe stellt. Schließlich ist es ihr Traumberuf.

Nach einem Vorstellungsgespräch und einem zweitägigen Zeichentest wurde sie seinerzeit unter 300 Bewerber*innen ausgewählt, um bei der Königlichen Porzellan-Manufaktur, kurz KPM,

”
**Teil einer
Tradition zu
sein macht
mich stolz.**

Antje Idziak,
Manufakturporzellanmalerin

zu beginnen, zunächst mit der dreieinhalbjährigen Ausbildung. Die Motivation ist damals wie heute dieselbe: „Mir gefällt es sehr, dass ich mit dem Pinsel direkt am Produkt arbeiten kann und so auch mein Hobby zum Beruf machen konnte. Die Arbeit am Computer, wie sie beispielsweise ein Grafiker macht, hat mich weniger gereizt. Spannender ist es für mich, solche wunderschönen Unikate zu erstellen und damit die Kunden zu begeistern.“

Ein bemaltes und gebranntes Porzellanstück vor sich zu haben ist für Antje Idziak immer wieder faszinierend. „Dass ich mit meiner außergewöhnlichen Arbeit ein Teil

dieser Berliner Traditionsmarke mit Geschichte sein darf, erfüllt mich schon mit einem gewissen Stolz“, sagt die 38-Jährige mit einem Lächeln. KPM blickt auf eine Historie von 260 Jahren zurück und wurde von Friedrich dem Großen gegründet. Wobei der König selbst sein bester Kunde war.

Obwohl Antje Idziak einen im wahrsten Sinne des Wortes kostbaren Job hat und eine Familie, engagiert sie sich zusätzlich zeitaufwendig auch für ihre mehr als 180 Kolleg*innen. Dabei geht es ihr vorwiegend um Gerechtigkeit. „Es ist eine große Herausforderung, andere von den Vorteilen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu überzeugen. Nicht allen ist bewusst, dass wir ohne die IG BCE weder den Manteltarifvertrag noch den Entgelttarifvertrag hätten. Und der Manteltarifvertrag ist bei uns sehr umfangreich. Angefangen bei der Altersteilzeit über den Kurzarbeiterzuschuss bis hin zum Zuschuss beim Krankengeld. Ich hoffe also, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht nur sehen, was wir neu erkämpfen, wie in der nächsten Tarifrunde, sondern auch nie vergessen, was schon erreicht wurde.“

Für Antje Idziak ist klar: Im Betriebsrat wie auch bei den Vertrauensleuten kommt es darauf an, im Team zusammenzuarbeiten. Weil man im Team mehr erreicht. Und warum sind gerade die Vertrauensleute so wichtig? Auch darauf hat Antje Idziak eine Antwort: „Die Vertrauensleute sind die Verbindung zur Gewerkschaft und somit Ansprechpartner bei gewerkschaftlichen Belangen. Sie sind Personen des Vertrauens bei Problemen und Sorgen.“ Auch deshalb will sie in Zukunft weiter Mitarbeiter*innen für dieses wichtige Amt gewinnen. Denn: „Dieses Ehrenamt muss mehr wertgeschätzt werden. So wie auch alle anderen Ehrenämter.“ ■



Bestseller-Service Kurland, hier im Dekor Royal Noir.



Mit dem Kollegen bespricht Antje Idziak Produktdetails.



Beliebt: die To-go-Becher (Übertragung einer Kinderskizze).

Magdeburg

Strategie für Vertrauensleute



Freute sich über eine positive Resonanz: Bezirksleiterin Sylke Teichfuß.

51 Kolleginnen und Kollegen folgten Mitte Mai der Einladung ihres Bezirks Halle-Magdeburg zur Strategiekonferenz unter dem Motto „Die Rolle der Vertrauensleute in der tariflichen Auseinandersetzung“.

In den geschichtsreichen Gemäuern der Festung Mark in der Magdeburger Innenstadt gab es spannende Vorträge, lebhaft Diskussionen und viele Anregungen. Allem voran wurde die Bedeutung der Vertrauensleutearbeit betont und aufgezeigt, wie wichtig es ist, die Tarifarbeit strategisch anzugehen. Bezirksleiterin Sylke Teichfuß hatte dafür auch Michael Porschen aus der Abteilung Gute Arbeit/Betriebspolitik, Ressort Vertrauensleute der IGBCE-Hauptverwaltung, als Referenten gewinnen können. Er betonte: „Für das Aufstellen einer Tarifforderung ist es unumgänglich, die Mitglieder einzubeziehen. Nur die frühzeitige Beteiligung macht auch den Mehrwert der Mitgliedschaft deutlich.“

Durch die Tarifstrategie des Bezirks Halle-Magdeburg nahm Gewerkschaftssekretär Jan Melzer das Publikum mit anschaulichen Beispielen mit: „Es gibt so viele parallele Auseinandersetzungen,

die anstrengend und arbeitsintensiv sind. Wir können es uns nicht leisten, einfach blind unsere Tarifarbeit zu machen, sondern müssen strategisch rangehen. Deshalb besprechen wir Anfang des Jahres, welche Tarifrunden anstehen und welche davon eventuell konfliktträchtig sein könnten. Gut vorbereitet können wir jederzeit zeigen, dass wir streiken können.“

Auch Boris Loew, stellvertretender Landesbezirksleiter Nordost, sorgte mit seinem Vortrag „Tarifauseinandersetzung in der Energiewirtschaft 2023“ für viel Aufmerksamkeit. Step by Step erklärte er den „Fahrplan“ – vom Strategiewochenworkshop bis hin zur ersten, zweiten und dritten Verhandlungsrunde.

Sylke Teichfuß freute sich über die positive Resonanz der Teilnehmenden. In einer abschließenden Podiumsdiskussion moderierte sie mit drei Vertrauensleuten die Erfolgsgeschichten in Tarifrunden in deren Firmen – und sprach ein großes Dankeschön aus: „Vertrauensleute sind für uns Übermittler des Willens der Mitglieder. Besonders in Tarifrunden ist eine enge Zusammenarbeit unerlässlich. Das wollten wir mit der heutigen Strategiekonferenz betonen!“ ■

Nordost

Neu im Bezirk

1 Philipp Ofenloch

ist seit Juni Trainee im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg. Gebürtig aus Hefenheim (Hessen), hat er an der TU in Darmstadt studiert. Seit 2021 war er JAV- und Jugendreferent in Mannheim. Er freut sich auf seine neue Aufgabe:



„Mit dem Trainee-Programm möchte ich mich weiterentwickeln und mich weiterhin für die Ziele der IGBCE starkmachen, außerdem den Wandel der Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten wirksam mitgestalten.“

2 Leon Kunkel ist Trainee im Landesbezirk Nordost. Er ist ausgebildeter Industriemechaniker.



3 Maurice Benedikt Horn ist seit Juni JAV- und Jugendreferent im Bezirk Halle-Magdeburg. Er hat im Januar 2023 seine Ausbildung zum Elektriker für Betriebstechnik bei der Energieversorgung Halle Netz GmbH absolviert.



4 Silvio Jacob ist seit Mai Mitarbeiter für Betriebsentwicklung in Halle-Magdeburg. Er sagt über seine Funktion: „Es war immer eine Herzensangelegenheit, für die IGBCE tätig zu sein.“



5 Sebastian Keller ist seit April als Teamassistent und Elternzeitvertretung im Bezirk Lausitz. ■



Fotos (6): privat/van Bosch, privat (3), privat/Foto Zerlach, Karin Agner

3 Fragen an ... Boris Loew

Der stellvertretende Landesbezirksleiter Nordost über den Auftakt der AVEU-Tarifverhandlungen.



Die Tarifrunde der AVEU hat einen Strategieworkshop veranstaltet. Was war der Sinn?

Wir wollten eine initizierende Veranstaltung, die unabhängig von den Posten oder Mandaten der 45 Anwesenden früh in der Tarifrunde unter anderem die Fragen beantwortet: Wohin soll die Reise gehen? Was sind die Handlungsoptionen? Es galt, eine Strategie zu durchdenken, Maßnahmen für das Erreichen der Ziele zu entwickeln und letztlich natürlich die Umsetzung zu planen. Außerdem sollte den Anwesenden Zeit und Raum gegeben werden, um sich ihrer Eigenverantwortung bewusst zu werden. Wichtig war es uns auch, die Kreativität der Teilnehmenden abzurufen und zu signalisieren, dass keine Idee zu verrückt ist, als dass man sie nicht ausprobieren könnte.

Bis August 2023 wollt ihr 500 neue Mitglieder gewinnen. Wie?

Es wird klappen, weil wir Ausgangs- und Rahmenbedingungen inklusive Hindernissen und Lösungen disku-

tiert haben. Gemeinsam haben wir eine breite Basis für die Beteiligung geschaffen, die jetzt genutzt wird. Für die Umsetzung gibt es einen Leitfaden. Alle Anwesenden aus dem Strategieworkshop sind supermotiviert und stellen sich den Herausforderungen. Diese Motivation und Zuversicht färben sichtlich auch auf andere Kolleg*innen ab. Der Schlüssel ist aber immer noch das Gespräch in den Betrieben. Hauptamtliche helfen gern, aber eigentlich muss eine Lawine von Helfer*innen losgetreten werden. Jede*r Einzelne ist gefragt.

Was ist deine persönliche Botschaft?

Man kann es nicht oft genug betonen: Tarif ist keine Selbstverständlichkeit. Der Erfolg kommt nicht von selbst. Es steckt harte Arbeit dahinter. Es ist den Ehren- und Hauptamtlichen eine Ehre, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern. Aber wir können das nur umsetzen, wenn wir stark gestützt werden. Wir brauchen starke Partner. Zusammen geht mehr. ■

Tarifmeldungen

Papier – Wepa Leuna: Verringerung der Arbeitszeit, schrittweise Überleitung in Fläche Papier-Ost.

Papier – Hamburger Rieger/Spreere-cycling: Inflationsprämie insgesamt 3.000 Euro, Azubis 1.200 Euro.

Chemie – Kappus Seifen: + 10 Prozent auf 12 Monate, Reduzierung der Arbeitszeit um 2:30 Stunden/Woche.

Chemie – Jackon Insulation: 1.500 Euro Inflationsausgleichszahlung.

Chemie – Befesa Zinc Freiberg: + 6,5 Prozent, insgesamt

3.000 Euro Inflationsausgleich, auf 20 Monate.

Chemie – Budich: + 2 Euro/Stunde, 1.000 Euro Inflationsprämie, Azubivergütung + 4,5 Prozent, auf 15 Monate.

Bergbaudienstleister – GMB GmbH: Insgesamt + 200 Euro/Monat, mindestens + 5 Prozent, Azubis insgesamt + 150 Euro, insgesamt 2.000 Euro Inflationsprämie, auf 24 Monate.

Glas – Glasmanufaktur Brandenburg: 1.750 Euro Inflationsprämie, für Azubis 625 Euro, auf 6 Monate. ■

Leuna

Frauen on tour

Der Landesbezirksfrauenausschuss (LBFA) der IG BCE Nordost tagte Ende April bei der InfraLeuna im Bezirk Halle-Magdeburg. „Frauen in der Transformation“ war dabei das führende Thema, welches den LBFA auch in der kommenden Zeit beschäftigen wird. ■

Beeskow

„Wir wehren uns!“

Die Nachricht war ein Schock für die rund 60 Beschäftigten beim Verpackungshersteller Linpac in Beeskow (Brandenburg): Das Werk soll zu Jahresende geschlossen werden, angeblich ist der Standort für eine nachhaltige Produktion nicht zukunftsfähig. Unverständlich für IG BCE-Gewerkschaftssekretär Anis Ben-Rhouma: „Die Nachfrage nach Lebensmittelverpackungen ist nach wie vor hoch, die Produktion ausgelastet. Auch mangelnde Wirtschaftlichkeit schließe ich als Schließungsgrund nach aktuellem Kenntnisstand aus. Wir wehren uns!“ ■

Dresden

Erstes Betriebsrätenetzwerk gegründet

Anfang Mai trafen sich in Dresden rund 20 Betriebsräte aus sechs Betrieben der Halbleiter- und Siliziumindustrie zum ersten Betriebsrätenetzwerk der Branche. Mit der Gründung des Netzwerks sollen gemeinsame Themen aufgegriffen und das Netzwerk als Sprachrohr der Arbeitnehmer*innen für Öffentlichkeit und Politik entwickelt werden. Weitere Treffen sollen folgen. ■



Bundeskanzler Olaf Scholz (links) nach seiner 1.-Mai-Rede bei den Koblenzer Gästen – darunter auch Katja Marx, Betriebsratsvorsitzende bei Zschimmer & Schwarz (ganz rechts, rote Jacke).

Der 1. Mai im Landesbezirk

Zu genau 20 Veranstaltungen in Rheinland-Pfalz und im Saarland hieß es rund um den 1. Mai herum: „Ungebrochen solidarisch“. An dieser Vielzahl von Kundgebungen beteiligten sich insgesamt rund 11.000 Menschen.

Text Axel Stefan Sonntag



Viel los war bei den 1.-Mai-Kundgebungen in Ludwigshafen (Foto oben links), Mainz (Foto oben rechts) und in Saarbrücken (Foto links). Hier lief Ministerpräsidentin Anke Rehlinger im Demonstrationszug mit.

Der wohl prominenteste Gast kam nach Koblenz: Bundeskanzler Olaf Scholz war, gemeinsam mit Ministerpräsidentin Malu Dreyer und Susanne Wingertzahn (Vorsitzende DGB Rheinland-Pfalz/Saarland), Redner der Kundgebung am Deutschen Eck. Zuvor setzte sich der Demonstrationszug ab dem Reichenspergerplatz in Bewegung.

Der Bundeskanzler rief die Unternehmen dazu auf, mehr auszubilden. „Manche Betriebe suchen händeringend Fachkräfte, aber manche Betriebe bilden auch nicht aus“, kritisierte Scholz. „Und deshalb hier und an dieser Stelle der Appell: Es sollen sich alle noch einmal zusammenreißen und alles dafür tun, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in Deutschland weiter steigt.“ Er betonte in diesem Zusammenhang die Rolle der Einwanderung und sagte, er wolle dafür sorgen, „dass auf reguläre Weise diejenigen, die wir als Arbeitskräfte hier in Deutschland brauchen, auch eine Chance haben“.

Susanne Wingertzahn stellte die Bedeutung von Tarifverträgen in den Mittelpunkt: „Sie sind das wichtigste Instrument, um Löhne, Arbeits- und damit auch Lebensbedingungen zu verbessern. Immer mehr Arbeitgeber stehlen sich aus der Verantwortung. Nur noch 50 Prozent der Beschäftigten fallen unter den Schutz eines Tarifvertrages. Das muss sich ändern“, forderte sie.

In Mainz strömten bei bestem Wetter über 800 Menschen auf den Liebfrauenplatz. Die Rede hielt Jennifer Otto, Bundesjugendvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP). „Auch in unruhigen Zeiten stehen die Gewerkschaften zusammen und setzen ein solidarisches Zeichen“, kommentiert IG BCE-Gewerkschaftssekretärin Mareike Hanson. Hanson blickt auf einen erfolgreichen 1. Mai zurück: „Viele Besucher*innen tauschten sich auch an unserem IG BCE-Stand aus und waren froh, nach den Jahren der Pandemie wieder zusammenzukommen.“

In Ludwigshafen besuchten rund 500 Menschen die Veranstaltung im

Kulturzentrum Das Haus. Sabrina Kunz, Vorsitzende der GdP Rheinland-Pfalz, und Michael Ebling, Minister für Inneres und Sport Rheinland-Pfalz, nahmen Stellung zu den aktuellen wirtschaftlichen und geopolitischen Entwicklungen. „Energiekrise, Klimakrise, der Krieg in der Ukraine, die hohe Inflation und die Auswirkungen der Pandemie erzeugen Unsicherheit und stürzen viele Menschen in existenzielle Sorgen“, fasst Suna Aydin, Projektmitarbeiterin im Bezirk Ludwigshafen, die wesentlichen Aussagen beider zusammen. „Dies verdeutlichte die DGB-Jugend, die mit einer Aktion auf ihre Ängste und Sorgen bildlich aufmerksam machte.“

Hohe Preise, eine nicht ausreichende Ausbildungsvergütung und eine schlechte schulische Ausbildung, die die jungen Menschen dann als „ausbildungsunreif“ bezeichne: Das sei nicht mehr weiter hinnehmbar. Dass Zugang zu Ausbildungsplätzen erleichtert und Ausbildung wieder attraktiv werden müsse, waren Kernbotschaften der Aktion. ■

Contwig

Viele Aktivitäten

Die Ortsgruppe (OG) Zweibrücken lud ihre Mitglieder zur Jahreshauptversammlung ein. Besondere Gäste waren Angelika Glöckner (MdB) und Stephanie Thees vom Beratungsverein der AWO Zweibrücken. In ihrer Rede informierte Glöckner über das neue Wahlrecht, welches den Bundestag künftig auf 630 Abgeordnete limitieren soll. Ebenso nahm sie Bezug zur Gewerkschaftsarbeit: Hier gelte es, Streikrecht, Mitbestimmung und Tarifrecht zu festigen. Auch sollten öffentliche Aufträge nur noch Unternehmen mit Tarifbindung erhalten. Ein weiteres wichtiges Thema waren die Vorsorgevollmacht und die Patientenverfügung. Hier beschrieb



Stephanie Thees relevante Punkte zu den einzelnen Vollmachten – und veranschaulichte diese mit Fallbeispielen. In der Beratungsstelle Zweibrücken (Schillerstraße 14) gebe es die Möglichkeit, sich hierzu individuell beraten zu lassen.

Das Team um OG-Vorsitzenden Ewald Preiml plant bereits die nächsten Aktivitäten: Dieses Jahr findet am 8. Juli eine Fahrt zur Gedenkstätte Struthof (Stätte des ehemaligen Konzentrationslagers Natzweiler, Frankreich) statt. Das Grillfest mit der Ehrung langjähriger Gewerkschaftsmitglieder ist für den 2. September terminiert. Weiterhin ist vorgesehen, die BASF zu besichtigen. ■

Mainz

Auf der Zielgeraden

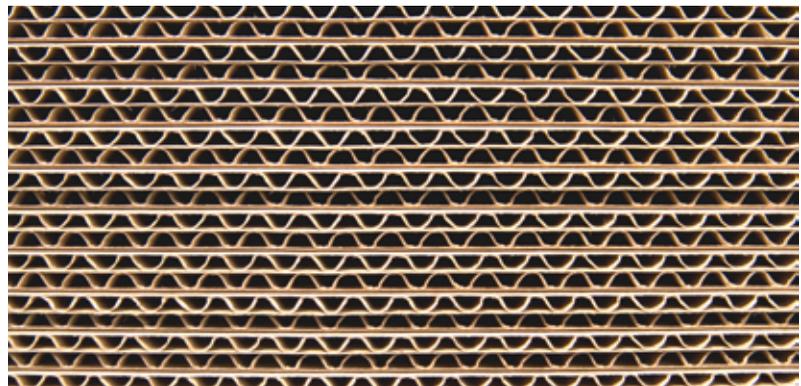
Seit Mitte vergangenen Jahres ist endlich Schluss mit der Zweiklassengesellschaft in der Papierindustrie: IGBCE und Arbeitgeber kamen überein, nicht mehr zwischen Löhnen und Gehältern zu unterscheiden. Ein historischer Erfolg, steht doch nun der Entgelttarifvertrag auch im letzten großen IGBCE-Flächentarifvertrag. Das bedeutet: „Die qualifizierte gewerbliche Tätigkeit ist mit der Angestelltentätigkeit gleichgestellt“, betont Michael Päckert, stellvertretender Landesbezirksleiter. Doch nach dem Spiel ist vor dem Spiel: Der Bundesentgelttarifvertrag trat zwar zum 1. Oktober 2022 in Kraft. Doch vereinbart war und ist, dass bis 30. Juni 2023 die IGBCE-Landesbezirke mit den regionalen Arbeitgeberverbänden die Verträge über Entgeltsätze (Entgeltgitter) abschließen. Auf Tarifkommissionsseite des Landesbezirks verhandelten Iris Hardt (Betriebsratsvorsitzende Kimberly-Clark Koblenz), Uli Greßler (Betriebsratsvorsitzender Weig), Bezirksleiter Hans-Joachim Gerloff und Michael Päckert.

„Wir sind weit gekommen, und das im Konsens“, bewertet Iris

Hardt die bisher stattgefundenen zwei Gesprächsrunden positiv. „Von Juli an muss es dann darum gehen, dass Betriebsräte und Personalabteilungen gemeinsam in den Betrieben darüber geschult werden, wer warum in welche Entgeltstufe kommt.“

Perspektivisch sieht Uli Greßler jedoch noch einiges auf der To-Do-Liste: „Zwischen den Sozialpartnern ist Kostenneutralität vereinbart. Schön und gut, aber wir bei Weig bezahlen jetzt schon über Tarif, damit wir überhaupt noch Mitarbeiter*innen finden“, berichtet er. „Würden neue Beschäftigte künftig womöglich niedriger eingruppiert, wandern sie in andere Branchen ab“, warnt er. Auch fordert Greßler, arbeitsplatzbezogene Zulagen künftig tarifvertraglich zu fixieren. Zudem hat er die Hoffnung, „den einen oder anderen außertariflich Beschäftigten wieder in den Tarifvertrag zurückzubringen, wenn die Entgeltgruppen definiert sind“.

„Wir werden bis zum 30. Juni zusammenkommen“, lobt Michael Päckert die Gespräche. Von Juli an haben die Unternehmen dann zwölf Monate Zeit, das Entgeltgitter betrieblich umzusetzen. ■



Begehrt: Faltkartons für den Onlinehandel und gut bezahlte Fachkräfte in der Papierindustrie, die sie herstellen.

Pirmasens/Alfter

Für den Industriestrompreis



Sorge, dass die Öfen ausgehen: Beschäftigte von Deutsche Steinzeug.

Zum bundesweiten „Aktionstag Industriestrompreis“ fanden im Landesbezirk zwei Kundgebungen statt: am Produktionsstandort des Kunststoffherstellers Profine (Pirmasens) und am Hauptstandort des Keramikproduzenten Deutsche Steinzeug Cremer & Breuer (DSCB) in Alfter-Witterschlick (bei Bonn).

In der Südwestpfalz stellen rund 1.270 Beschäftigte Kunststoffplatten und -profilsysteme für Fenster her, die Profine unter der Marke Kömmerling vermarktet. Die Produktion ist energieintensiv. „Was mich am meisten sorgt: dass die Energiekosten im Ausland deutlich günstiger sind als bei uns“, so Betriebsratsvorsitzender Artur Conrad. „Das wird ein Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland.“ Deshalb rief die IGBCE zur Kundgebung vor dem Werkstor auf – inklusive Einladung an die regionalen Medien. Die griffen das Thema sowohl per Zeitung als auch im Fernsehen auf: Sat. 1 berichtete im Regionalprogramm, ebenso nahm das SWR-Fernsehen die Aktion in ihre Nachrichten auf. „Die Industriegewerkschaft hat große Sorge, dass durch die gestiegenen Energiekosten die weltweite Wettbewerbsfähigkeit schwindet“, kommentierte der SWR.

Ebenso auf wettbewerbsfähige Energiekosten angewiesen ist die DSCB. Vorstandschef Dieter Schäfer

rechnete vor: Zahlte das Unternehmen Anfang 2022 noch rund 400.000 Euro monatliche Stromkosten, seien es mittlerweile zwei Millionen Euro – monatlich, allein am Standort Alfter-Witterschlick. „Die Gaspreisbremse ist ein zeitlich befristetes Provisorium. Wir brauchen jetzt eine Lösung, um über die nächsten Jahre der Transformation eine Brücke zu bauen, über die die Standorte gehen können“, schilderte Bezirksleiter Hans-Joachim Gerloff seine Erwartungen an die Politik. Das betreffe ganz konkret 210 Beschäftigte am Standort Sinzig und weitere 130 Arbeitsplätze in Ötzingen (Westerwaldkreis). „Darum habe ich als Bezirksleiter und Gesamtbetriebsratsbetreuer mit einer Delegation von Arbeitnehmer*innen aus Ötzingen am Aktionstag in Alfter-Witterschlick teilgenommen. Es geht um den Erhalt der Standorte und der Arbeitsplätze in Deutschland.“ ■



Profine: Rund 60 Menschen zeigen Flagge.

Berlin

Thema Transformation

SPD-Bundestagsabgeordnete aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland sowie Betriebsräte und Arbeitgebervertreter aus dem Landesbezirk trafen sich in Berlin zu einem politischen Kaminesgespräch. Thema waren die akuten und strukturellen Herausforderungen der che-



mischen Industrie sowie deren wichtige Transformationsaufgaben. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass diese ein Gemeinschaftsprojekt sind und alle Stakeholder an einem Strang ziehen müssen. Dazu soll es künftig Arbeitsgruppen mit Vertreter*innen von Politik, IGBCE und Arbeitgeberseite geben, die in regelmäßigem



Dialog stehen, um gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Impulsgeber waren unter anderem Bernd Vogler, Geschäftsführer Arbeitgeberverband Chemie, Thomas Hitschler, Sprecher Landesgruppe Rheinland-Pfalz, und IGBCE-Landesbezirksleiter Roland Strasser (Foto unten, von links). ■



Für einen fairen Industriestrompreis: Die Beschäftigten der Etex Germany Exteriors GmbH.

Unter Strom

Hohe Inflation und Energiepreise haben viele energieintensive Unternehmen in die Krise gebracht. Die IGBCE setzt auf einen speziell auf sie zugeschnittenen Industriestrompreis.

Text Leo Kölzer

Egal, ob Chemie, Aluminium, Baustoffe, Zement, Glas oder Papier – all diese Industrien einen ein hoher Energiebedarf und die Abhängigkeit von stabilen Strompreisen. Das Problem: Mit dem russischen Angriffskrieg in der Ukraine haben sich die Strompreise in Deutschland deutlich erhöht. Die energieintensive Industrie steht unter Druck, Arbeitsplätze sind in Gefahr, es drohen Standortschließungen.

Der Landesbezirk Westfalen setzt sich für einen Industriestrompreis ein, der speziell auf die Bedürfnisse der energieintensiven Industrie zugeschnitten ist. „Dieser Preis soll sicherstellen, dass die Industrie ausreichend mit Strom versorgt

wird und gleichzeitig die Kosten im Rahmen bleiben“, erklärt Landesbezirksleiter Thomas Meiers. Das Bundeswirtschaftsministerium hat nun reagiert und ein erstes Eckpunktepapier vorgelegt, das einen Industriestrompreis von sechs Cent pro Kilowattstunde vorsieht.

Eckpunktepapier ist ein Signal

Dass Robert Habeck damit ein erstes klares Signal der Standortstärkung gesetzt hat, begrüßt der Landesbezirk Westfalen und Thomas Meiers findet es richtig und wichtig. „Kommt der Industriestrompreis, profitiert davon die komplette industrielle Wertschöpfungskette und damit das gesamte Land“, betont er. Zu der neuesten

Entwicklung beigetragen haben auch Aktionen wie der bundesweite Industriestromtag Anfang März, zu dem IGBCE, IG Metall und IG BAU gemeinsam aufgerufen haben. Tausende betroffene Beschäftigte in der ganzen Republik nutzten ihn, um sich lautstark für bezahlbaren Industriestrom einzusetzen.

Auch Manfred Dörenkämper, Betriebsratsvorsitzender beim Zement- und Baustoffhersteller Dyckerhoff Zement in Beckum, ist für einen stabilen Industriestrompreis. Dyckerhoff gehört zu jenen Unternehmen, die unter den Folgen teurer Energie leiden. Nachdem nun ein Eckpunktepapier vorliegt, freut sich der Gewerkschafter auf ein hoffentlich baldiges Ende der

angespannten Situation. „Auch dank des Einsatzes der IGBCE und ihrer Schwestergewerkschaften ist es endlich zu einem ersten Schritt in die richtige Richtung für die Energieintensiven gekommen“, lobt er.

Entlastung ist unumgänglich

Das sehen die Betriebsrät*innen der Sakret Bausysteme GmbH auch so. Einer von ihnen ist Ralf Lambertz. „Die gestiegenen Energiekosten machen uns bei Sakret und auch der Branche insgesamt schwer zu schaffen“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Sakret stellt Baumaterialien her, die aus trockenen Rohstoffen gemischt werden. Allein dieser Vorgang verschlingt laut Lambertz

”

Industrie braucht Zukunft.

Thomas Meiers,
Landesbezirksleiter

eine Menge Energie. „Der Bedarf an Wohnraum und Infrastruktur sichert uns zwar Auftragsvolumen, doch nach Abzug der gestiegenen Energiekosten bleibt nicht mehr der Gewinn übrig, der generiert werden sollte.“ Dieser fehlende Betrag könne nicht mehr in die Weiterentwicklung und die Sicherung der heimischen Arbeitsplätze investiert werden.

Für Lambert und seine Betriebsratskolleg*innen ist deshalb klar: „Wir stehen hinter der Forderung der IGBCE nach einem fairen und ausgewogenen Industriestrompreis auf nationaler und europäischer Ebene“, betont er. „Nur so kann Wettbewerbsfähigkeit hergestellt werden, auch im Vergleich zum internationalen Markt.“ ■

3 Fragen an ... Patrick Wiesner

Der Konzernbetriebsratsvorsitzende der Pilkington Deutschland AG zur Lage nach dem Krisenwinter.



Wie beeinflusst die Energiekrise die Produktion und die Arbeitsbedingungen bei Pilkington?

Bei uns in Gladbeck laufen die beiden Produktionslinien rund um die Uhr an sieben Tagen die Woche. Das ist notwendig, weil das Glas kontinuierlich flüssig gehalten werden muss. Dadurch entstehen täglich 1300 Tonnen Floatglas. Nur, um das noch mal einzuordnen: Unser Energiebedarf ist enorm, er entspricht in etwa dem Jahresverbrauch einer Kleinstadt mit 60.000 Einwohner*innen. Die Energiekrise hat demnach also definitiv Auswirkungen auf unser Unternehmen. Im Winter haben wir die Produktion zwischenzeitlich zurückgeschraubt und auch sonst alle klassischen Einsparmöglichkeiten umgesetzt. So ist es uns gelungen, etwa 20 Prozent Energie einzusparen. Teurer sind für uns nicht nur Strom und Gas geworden, sondern auch die Rohstoffe. Da waren wir zwischenzeitlich schnell mal bei einer Million Euro an Mehrkosten pro Monat. Um über die Runden zu kommen, haben wir die Teuerung mit sogenannten Energiekostenzuschlägen an unsere Kunden weitergeben.

Wie geht die Belegschaft damit um?

Glücklicherweise mussten wir am Standort keine unserer 502 Stellen abbauen. Insgesamt ist unser Problem eher, dass Stellen momentan unbesetzt bleiben – Stichwort Fachkräftemangel. Trotzdem war die Belegschaft durch die Energiekrise enorm verunsichert. Als Betriebsrat arbeiten wir eng mit der Geschäftsführung zusammen, um die Auswirkungen der Energiekrise auf die

Kolleginnen und Kollegen abzumildern. Das hat sich vor allem in der Kommunikation als sehr hilfreich erwiesen. Momentan freuen sich die Beschäftigten über eine gelungene Tarifrunde, die allen dank Inflationsausgleichsprämie ein ordentliches Plus in die Hosentasche zaubert. Insgesamt bemerken wir einen stetigen Mitgliederzuwachs. Unsere aktive Werbung trägt Früchte.

Was wünschst du dir von politischer Seite?

Für Pilkington ist nicht nur ein stabiler Strompreis wichtig, sondern auch, dass es zu einer schnellen Versorgung mit Wasserstoff über eine Pipeline kommt. Aus unserer Sicht führt kein Weg an Wasserstoff als Energiequelle vorbei, wenn es darum geht, den Industriestandort Deutschland fit für die Zukunft zu machen. Wenn es dann irgendwann so weit ist, könnte bei uns beispielsweise eine vorhandene Erdgasleitung genutzt werden oder alternativ eine etwa vier Kilometer lange Leitung gebaut werden. Die Politik ist hier gefordert, Planungs- und Genehmigungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen. Investitionen in Transformationsprozesse und Technologien müssen schnell und unbürokratisch gefördert werden. ■

Pilkington ist weltweit führender Glaslieferant für Wohnen, Bauen, Technologie und Automotive. Seit 2006 gehört das Unternehmen zur britischen NSG Group.

 Mehr über das Unternehmen: www.pilkington.com

Essen

Leidenschaft für Chancengleichheit



Als Aktive bei der IGBCE setzt sich Verena Peters für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

Schon früh in ihrer Karriere hat sie sich intensiv mit der Rolle von Frauen in der Arbeitswelt auseinandergesetzt. 2013 besuchte sie das erste Frauenkolleg der IGBCE. Danach wurde sie im Bezirksfrauenausschuss aktiv und stellte fest, dass „wir Frauen gemeinsam viel mehr erreichen können und besser gehört werden“. Es entwickelte sich eine Leidenschaft für Chancengleichheit und Gleichberechtigung. Heute ist Verena Peters stellvertretende Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses.

Errungenschaften bewahren

Große Bedeutung hat für sie – ähnlich wie der 1. Mai – der Weltfrauentag. „Das sind für mich Gedenktage, um sich in Erinnerung zu rufen, dass Frauenrechte keine Selbstverständlichkeit sind und in

vielen Ländern immer noch dafür gekämpft werden muss.“ Deshalb sei es wichtig, sich die Errungenschaften zu bewahren. Dazu gehöre vor allem die aktive Teilhabe von Frauen an Politik und am Arbeits-

„
**Austausch
stärkt, inspiriert.**

Verena Peters,
stv. Vorsitzende
Bundesfrauenausschuss

leben. Mit Feminismus sei der Weltfrauentag aber nicht zwangsläufig verbunden. „Er sollte vielmehr Anstoß sein, um Veränderungen anzustreben und Missstände anzusprechen.“ Wie zum Beispiel,

dass Frauen immer noch weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen und Care-Arbeit nicht angemessen wertgeschätzt werde.

Leider sei es auch immer noch so, dass Frauen in männerdominierten Branchen einen härteren Kampf ausfechten müssten, um sich zu behaupten. „Sobald Frauen eine starke Position erreichen, wird das zwar akzeptiert, der Aufwand und die Energie, die sie dafür investieren mussten, wird aber oft unterschätzt.“ Peters selbst hat 2008 bei der Steag GmbH in Essen eine Ausbildung zur Industriekauffrau und ein berufsbegleitendes Studium absolviert. Heute arbeitet sie im Controlling von Iqony, einem eigenständigen Teilkonzern der Steag-Gruppe.

IGBCE-Netzwerk macht Mut

Wie es ist, im beruflichen Kontext auf Ablehnung und Benachteiligung zu stoßen, hat Verena Peters schon am eigenen Leib erfahren: Ein nicht europäischer Kollege verweigerte ihr den Handschlag, vermutlich aufgrund ihres Geschlechts. „Solche Erfahrungen verdeutlichen, dass in Bezug auf Gleichberechtigung in Gesellschaft und Berufsleben noch einiges zu tun ist.“

Unterstützung erfährt Verena Peters auch von der IGBCE. Wichtig sind ihr vor allem das Netzwerk und die verschiedenen Foren, in denen sie sich mit anderen Frauen austauschen kann. „Ich finde es spannend zu hören, wie es ihnen ergangen ist. Das hat mir oft Mut gemacht.“ Dass die IGBCE in ihren eigenen Reihen nun auf gemischtgeschlechtliche Führungsduos setzen will, begrüßt Verena Peters. „Natürlich hoffe ich, dass es auch Ausdruck der Erkenntnis ist, dass gemischte Teams einfach besser funktionieren.“ ■

Ungebrochen solidarisch



Das war der 1. Mai im Landesbezirk

Zum Tag der Arbeit haben in diesem Jahr endlich wieder zahlreiche Kundgebungen im Landesbezirk Westfalen stattgefunden. Die IGBCE war durch viele Hundert Kolleg*innen aus den Bezirken und Ortsgruppen vertreten. Eine Übersicht: Auf den Kundgebungen **5** in **Lünen** und **2** in **Recklinghausen** war Birgit Biermann, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, als Hauptrednerin vor Ort. In Lünen führte Biermann die Demonstration an. Die dort anschließende Veranstaltung war wie immer an ein großes Familienfest gekoppelt. In Recklinghausen hat die Maikundgebung wieder im Recklinghäuser Stadtgarten stattgefunden. Nach kurzer

Eröffnung durch Birgit Biermann wurde zu einer Diskussionsrunde übergeleitet, an der neben dem IGBCE-Vorstandsmitglied auch Norbert Sperling, Vorsitzender des DGB-Kreisverbands Recklinghausen, und ver.di-Jugendsekretärin Nina Krüger teilnahmen. Die diesjährigen **1** **Ruhrfestspiele** zu eröffnen war der Job von Nina Strojek. Sie hat das Jugendmandat im Hauptvorstand der IGBCE inne. Strojek löst damit Norbert Maus ab, den ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden des Bergwerks Auguste Victoria.

Im Bezirk Nordwestfalen hat die Hauptkundgebung **4** in **Bergkamen-Oberaden** stattgefunden. Dort war Sozialdemokratin Katarina

Barley, Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments, als Hauptrednerin vor Ort. Barley forderte, der Solidarität wieder mehr Raum zu geben. Es sei eine Zeit des „Ich, ich, ich“ – auch wenn sie den Eindruck kleiner Verbesserungen habe. „Von Solidarität kann Leben abhängen“, mahnte sie. Das sei schon unter Tage so gewesen und habe an Gültigkeit nicht verloren.

Demonstration, Kundgebung, Austausch – der Tag der Arbeit war auch im Bezirk Gelsenkirchen der Tag der Gewerkschaften. Auf Kundgebungen **3** in **Gelsenkirchen**, Bottrop, Essen und Gladbeck war die IGBCE vertreten und setzte ein deutliches Zeichen für ungebrochene Solidarität. ■

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Wortsuchspiel

Die rechts stehenden Wörter sind in dem Buchstabenwirrwarr versteckt. Sie können von links nach rechts, von oben nach unten und umgekehrt sowie in allen Diagonalen gelesen werden.

A	N	A	B	S	C	H	L	U	S	S	A	G	C	I
P	N	E	B	T	R	D	M	C	N	C	E	O	T	I
M	R	A	G	D	M	B	S	T	B	W	C	A	H	N
S	B	O	K	N	Y	S	S	U	E	L	R	W	M	D
S	H	L	D	S	U	K	T	R	H	S	F	D	S	U
E	H	N	E	U	C	R	K	R	B	W	C	W	L	S
R	I	F	R	C	K	S	E	E	E	J	K	A	T	T
G	T	E	C	G	C	T	I	D	D	I	K	H	B	R
N	H	L	G	H	G	R	I	K	R	R	K	L	Z	I
O	F	A	A	G	T	R	T	O	W	O	K	U	C	E
K	I	F	I	E	T	G	S	K	N	A	F	S	M	O
P	T	M	B	G	N	U	L	D	N	A	H	R	E	V

- ABSCHLUSS
- BETRIEBSRAT
- FORDERUNGEN
- GEWERKSCHAFT
- INDUSTRIE
- KONGRESS
- PRODUKTION
- STREIK
- VERHANDLUNG
- WAHL

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen
Im Preisrätsel wird in diesem Monat eine Ölpflanze gesucht, die bis zu drei Meter hoch werden kann. 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 11. Juli 2023 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinner*innen aus April/Mai:
Lösungswort: Sozialwahl
Die komplette Auflösung des Rätsels ist in der Onlineausgabe ersichtlich.

Jeweils einen Reisegutschein im Wert von 1.000 Euro gewonnen haben: Peter Weiß-Wegmann aus Bad Grönenbach, Michael Kornbrust aus Schiffweiler und Sandra Zornow von der Insel Poel. Herzlichen Glückwunsch!



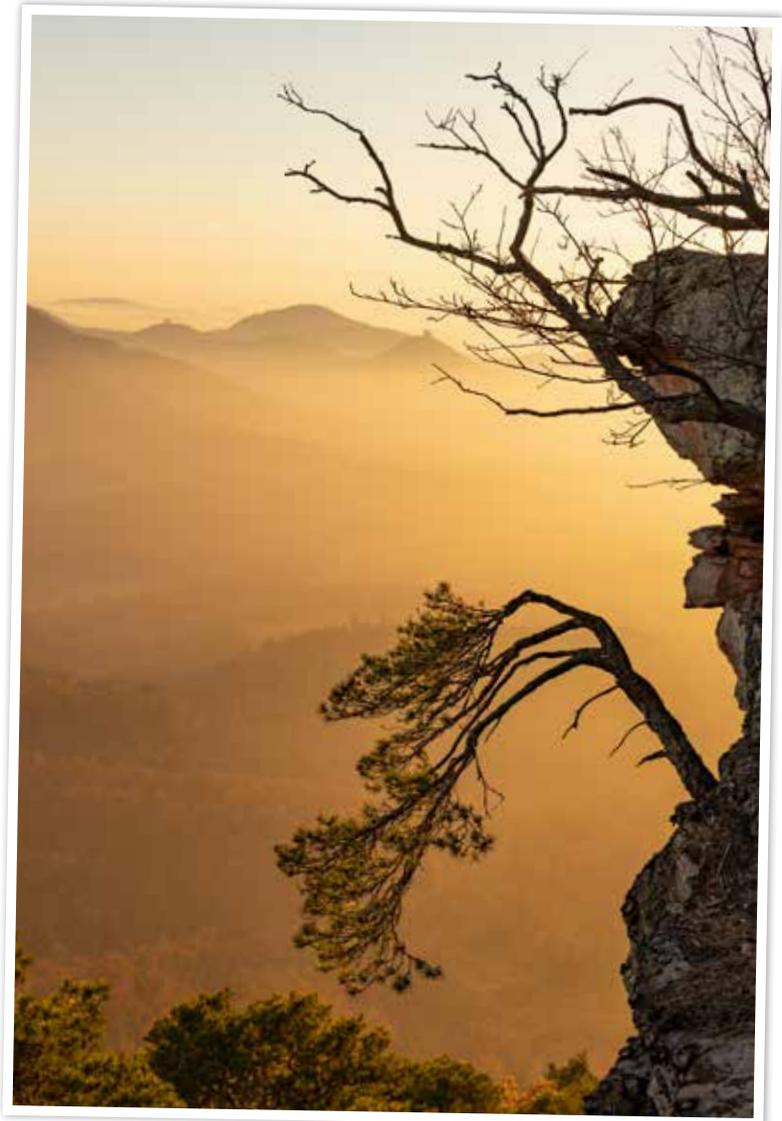
Noch mehr Rätselspaß

In der digitalen Ausgabe von *Profil* gibt's wieder ein Bilderrätsel zu lösen. Erneut haben sich fünf Fehler eingeschlichen. Viel Spaß beim Suchen!

Fotowettbewerb

Das Gewinnerfoto

Christian Lang aus Böchingen ist leidenschaftlicher Mountainbiker und fast täglich mit seinem Rad unterwegs. Zu seinem persönlichen Feierabendmoment schreibt er: „Ich habe das Glück, am Rand des Pfälzerwalds zu wohnen, und erreiche einen der schönsten Aussichtspunkte der Region – den Orensfelsen über Albersweiler – in etwa 40 Minuten mit dem Bike. Da kommt es je nach Wetterlage öfter vor, dass ich nach Feierabend noch schnell hier vorbeifahre und die letzten Momente des Tages genieße“, schreibt er. Manchmal fahre er die Strecke sogar täglich, „denn die Wetter- und Lichtstimmung ist hier immer etwas Besonderes und lässt den Alltag vergessen und den Feierabend zu etwas Einzigartigem werden“, beschreibt Christian sein Foto. ■



Mitmachen und gewinnen

Wie sieht dein ganz persönlicher Feierabendmoment aus? Was ist deine Feierabendaktivität? Welche Szenerie steht für dich symbolhaft für den Feierabend?

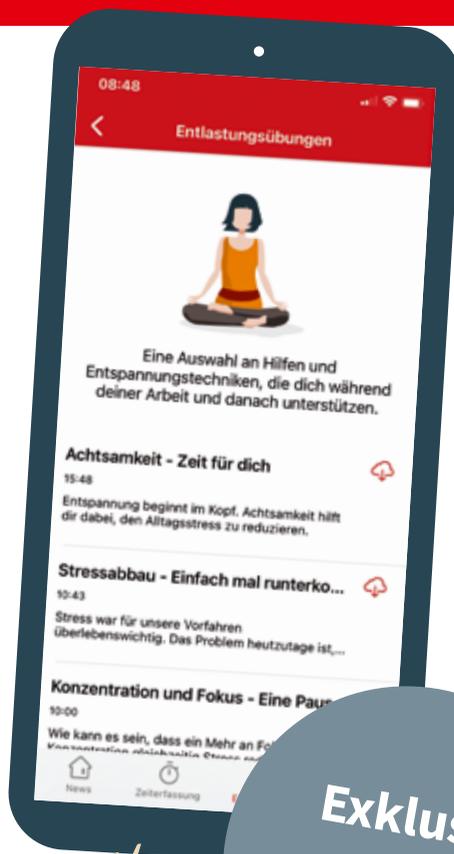
Mach mit beim *Profil*-Fotowettbewerb und sichere dir die Chance auf ein nagelneues iPad von Apple. Für jede neue *Profil*-Ausgabe wählt eine Jury aus Medienfachleuten ein Siegerbild aus, das nicht nur im Heft abgedruckt, sondern auch mit einem iPad belohnt wird.

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. ■



Fotos (3): Christian Lang, privat, Apple



**Exklusiv
nur für
Mitglieder!**

„Meine IGBCE“ gibt's auch als App – gratis und nur für Mitglieder! Mit digitalen Helferlein zur Zeiterfassung und Stress-Entlastung, mit exklusivem Einblick in deinen Tarifvertrag, mit Umfragen, Kontaktangeboten, Mitgliederservices. Und nicht zuletzt: mit allen News und Infos deiner Gewerkschaft, direkt auf dich zugeschnitten und per Push. Für deinen Wissensvorsprung als Mitglied.



**Mehr Infos
und Download:**



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de



BINUS IGBCE
AGENTUR



ALLES IST GUT UND SO SOLL ES BLEIBEN.

Jetzt an die Zukunft denken und die Arbeitskraft absichern.



AKS Flex, die Vorsorgelösung.
Individuell und maßgeschneidert.
Jetzt informieren!



SwissLife