



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

August | September 2024



Wir gehen voran

Hart erkämpfte Wertschätzung:
Im Chemie-Tarif steht Mitgliedern
der IGBCE künftig ein freier Tag
extra zu – ein Meilenstein.



IM TEAM SIND WIR STÄRKER!

JETZT KOLLEG*INNEN WERBEN!

Tipp für Kolleg*innen im Chemie-Tarif:

Neumitglieder, die noch bis zum 30.09.2024 in die IGBCE eintreten, profitieren schon ab dem 01.01.2025 von einem zusätzlichen freien Tag!

Mach mit und noch bis zum 31. August
**Willkommensgeschenk
sichern!**



Adidas Sporttasche

oder



Eiscreme-Maker

oder



Prämienpunkt

Infos unter:



aktion.igbce.de

Du musst dich nicht verstecken

Es ist nicht nur ein freier Tag mehr, es ist ein Meilenstein. Seit Jahren kämpft die IGBCE dafür, dass die Arbeitgeber das gewerkschaftliche Engagement ihrer Beschäftigten anerkennen, wertschätzen und honorieren – und zwar dort, wo man es nachlesen kann, in den Tarifverträgen. Vielerorts ist das auch längst die Regel – aber eben noch nicht in den großen, volkswirtschaftlich, tarifpolitisch und gesamtgesellschaftlich besonders wichtigen Tarifverträgen.

In der Chemie ist der IGBCE nun erstmals in dieser „Champions League“ ein solcher Durchbruch gelungen. Und die Botschaft geht weit über den direkten Mitgliedervorteil hinaus. Denn die

Arbeitgeber signalisieren damit, dass ihnen gewerkschaftliches Engagement wichtig ist. Sie honorieren, dass du mit deiner Mitgliedschaft Tarifverträge und Sozialpartnerschaft erst möglich machst. Das ist ein weiterer Schritt zur Entstigmatisierung von Gewerkschaftsmitgliedschaft im Betrieb und in der Öffentlichkeit. Mehr denn je gilt: Du musst dich als Gewerkschaftsmitglied nicht verstecken! Niemand kann dir was! Du stehst auf der hellen Seite der Macht! ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Geehrt

Jetzt ist es amtlich: *Profil* zählt zu den besten Magazinen in Europa. Mitte Juni haben wir „unsere“

European Magazine Award im Beisein der vielen anderen preisgekrönten Medienunternehmen in Wien in Empfang genommen.



Herrlich erfrischend

Die 22 Wasserwanderwege im Oberharz bieten an vielen Stellen die Gelegenheit, ins kalte Nass zu springen. Auch die Kamera von unserem Fotografen Marius ging gut verpackt an diesem warmen Sommertag baden, um der Oberharzer Wasserwirtschaft auf den Grund zu gehen.



Schichtbeginn

Um frühmorgens mit dem Dreh in der Papierfabrik Essity in Neuss starten zu können, reiste unser Kamerateam schon am Vortag an. Belohnt wurden es dafür beim abendlichen Spaziergang am Rhein mit einem wunderschönen Sonnenuntergang und Ausblick auf Düsseldorf. ■



Inhalt

August | September 2024



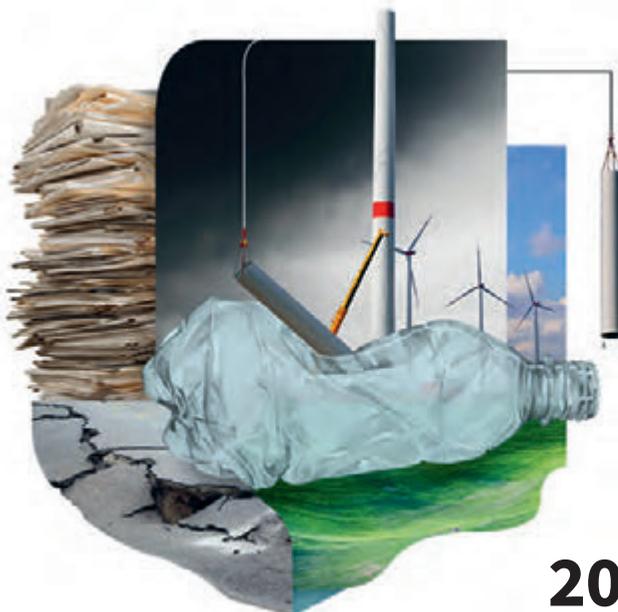
ARBEIT & GESELLSCHAFT

Members only Ein freier Tag exklusiv für IGBCE-Mitglieder und insgesamt 6,85 Prozent mehr Entgelt: In der Chemie-Tarifrunde 2024 hat die IGBCE ein neues Kapitel in der Tarifpolitik aufgeschlagen und viel für die Beschäftigten herausgeholt. **12**

News Politik & Soziales **18**

Wir haben zu viele Regeln Wie sieht die Zukunft für die heimische Chemiebranche aus? Im aktuellen Kompass-Talk sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und Markus Steilemann, Präsident des Verbands der Chemischen Industrie (VCI), über „Herausforderungen und Zukunftsperspektiven der Chemieindustrie in Deutschland und Europa“. **20**

News Branchen & Betriebe **24**





26



32

MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Wehrhaft für Demokratie

Im September wählen Thüringen, Sachsen und Brandenburg ihre Parlamente. Die Stimmung ist aufgeheizt. Wir haben drei IGBCE-Mitglieder besucht, die selbst für den Landtag kandidieren. **26**

Der Wasser-Marsch Die Oberharzer Wasserwirtschaft ist UNESCO-Weltkulturerbe. Die Ingenieurskunst lässt Gäste bis heute staunen – und gibt Einblicke in die Bergwerksarbeit von einst. Die Teiche und Kanäle sind aber auch eine tolle Kulisse für Wanderungen. **32**

Schicht, aber gut Die Beschäftigten in der Produktion beim Hygienepapierhersteller Essity in Neuss halten rund um die Uhr den Laden am Laufen. Mit ihrem Schichtmodell sind sie rundum zufrieden. **36**

PRAXIS & WISSEN

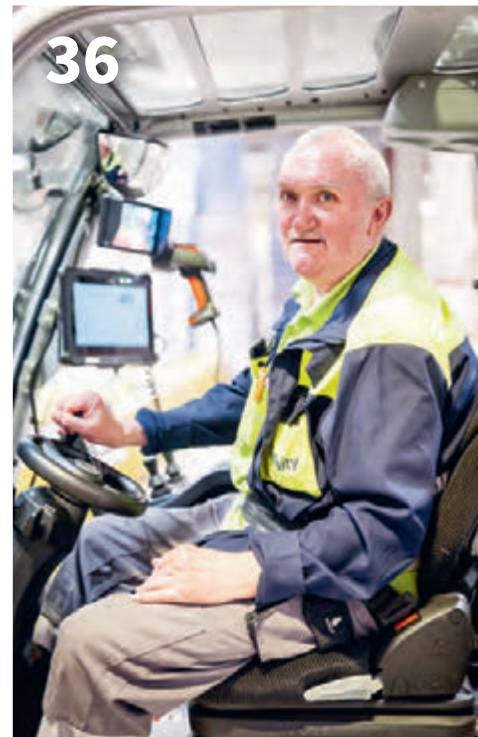
Der Pillen-Kick Die Pharmabranche in Deutschland wächst und investiert. Ein Überblick. **40**

Hallo, Ausbildung Für viele Jugendliche beginnt in den kommenden Wochen die Ausbildung. Hier gibt's die Infos zum Start. **42**

Alles Luxus? Bis heute werden Rimowa-Koffer mit viel Handarbeit in Köln gefertigt. In vielen Bereichen hat der neue Eigentümer LVMH seine Handschrift hinterlassen. **44**

Weniger ist mehr Die meisten Menschen haben viel zu viel. Doch es gibt auch den Gegentrend: mehr Minimalismus. **48**

Für dich stark Deine Gewerkschaft hat Einfluss in der Politik. Auf welchen Ebenen wir uns für deine Rechte einsetzen. **50**



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 sowie Personen und Projekte. **52**





André Bolt

Der andere Koch

Zutaten grammgenau abwiegen, nach einem bestimmten Rezept zusammenmischen, die Konsistenz prüfen und am Ende fein abstimmen – man könnte denken, André Bolt sei Koch in einem schicken Restaurant. Sein großer Kessel steht allerdings in einer unscheinbaren Produktionshalle in Berlin. Dort arbeitet der 57-Jährige als Abmischer – oder als „Töner“, wie er sich selbst augenzwinkernd bezeichnet – bei Collonil, einem Spezialhersteller von Pflegeprodukten für Schuhe, Textilien, Outdoor-Equipment, Möbel und Böden. In seiner „Dienstküche“ verwendet der gebürtige Berliner keine Lebensmittel, sondern Öle, Wachse und Wasser. Daraus entsteht zum Beispiel die Grundmasse für Schuhcreme, die André anschließend in jeder nur möglichen Farbe abmischt. Egal ob Cognac, Bordeauxrot oder Nachtblau – der Schuhcremekoch trifft immer den richtigen Farbton. ■



IGBCE-Familien- und -Lauffest in Marl

Jede Runde zählt

Anfang Juni schnürten die Beschäftigten des Chemieparks in Marl samt Angehörigen wieder ihre Laufschuhe für den guten Zweck: Der IGBCE-Bezirk Recklinghausen und die Vertrauensleute im Chemiepark hatten zum 21. Lauffest „Standort in Bewegung“ eingeladen. Runde um Runde drehten die Läuferinnen und Läufer – unter ihnen auch die stellvertretende Vorsitzende der IGBCE, Birgit Biermann – für den guten Zweck. Am Ende kamen gut 20.000 Euro für den Verein Hilfe für verletzte Kinderseelen, der trauernde Kinder und Jugendliche begleitet, zusammen. Kleiner Seitenaspekt: Viele Mitlaufende trugen symbolisch die Startnummer 7 auf ihrer Brust. Damit unterstützten sie die Forderung der IGBCE nach sieben Prozent mehr Entgelt in der heißen Phase der erfolgreichen Chemie-Tarifrunde. ■





Foto: Frank Rogner



Mehr zum Familien- und
Lauffest in Marl:
[igbce-profil.de/
24409](http://igbce-profil.de/24409)

Dialog

Tarifrunde Chemie

Stimmen zum Abschluss

/// Endlich das, was ich schon seit Jahren herbeisehne und als gerecht und gerechtfertigt bezeichne: ein Extrabonus ausschließlich für Mitglieder. Super!



Ramona

/// Wenn ich nächstes Jahr meinen Zusatzurlaubs-tag nutze und im Garten liege, denke ich an all die Nichtmitglieder, die hier rummeckern. Und dann hänge ich die fünf Tage bezahlte Freistellung aus dem TV MoA, den die IGBCE erkämpft hat, dran und freue mich, dass ich im Pflegefall gut abgesichert bin durch die tarifliche Pflegezusatzversicherung, die die IGBCE erkämpft hat. Und dann fahre ich von meinem Urlaubsgeld, das die IGBCE verdoppelt hat, in den Urlaub. Dafür nutze ich die 30 Tage Tarifurlaub. Da kann ich dann auch gut entspannen, weil ich weiß, dass die IGBCE mit dem TEA was für meine Rente tut. Denn ich weiß zu schätzen, was die IGBCE für mich erreicht hat. Danke, IGBCE!



Martin Marquardt

IGBCE im Netz

Folge uns, schreib uns oder kommentiere unsere Beiträge bei Facebook, Instagram, X, LinkedIn und Youtube. Wir freuen uns über Anregungen, Lob und Kritik.



profil@igbce.de



IGBCE



IGBCE



igbceTV



@igbce



industriegewerkschaft-igbce

/// Ich gratuliere zu dieser Errungenschaft. Jedoch ist es ein wenig unglücklich, dass wir Mitglieder nun beim Arbeitgeber melden müssen, dass wir Mitglieder sind, um den Besserstellungstag zu erhalten. Mit dieser Preisgabe wird man sicherlich auf eine Art „Rote Liste“ gesetzt und bei den nächsten Abbaurunden dabei sein. Besser wäre es, einen höheren Kündigungsschutz zu erhalten, wenn man Mitglied ist. Durch Fusionen und Transformationen herrscht seit Jahren die Angst, seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Mit der Nennung erhöht sich diese Gefahr.



Myriam Haselberger

/// Ich bin froh über jedes Prozent, das es mehr gibt. In schwierigen Zeiten müssen die Arbeitgeber den Lohn auch stemmen können. Was bringt euch ein Tarifabschluss mit hohen Prozenten, wenn die Firma nach einem Jahr pleite ist? Ich kenne genug Leute, die selbst für Lohnerhöhungen kämpfen müssen und nur alle paar Jahre eine bekommen. Da sollte man auch mal ein bisschen demütiger sein. Viele vergessen auch das Gesamtpaket des Tarifvertrags aus der Vergangenheit.



Martin Dudler

Neue Umfrage im August

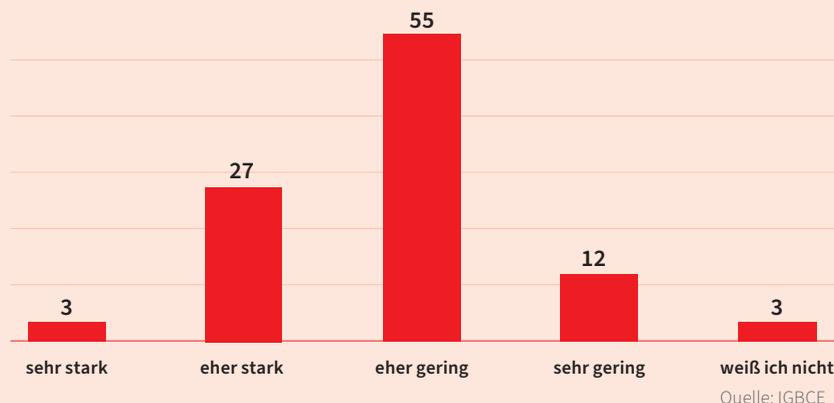
Die nächste „Umfrage des Monats“ startet im August. Sie richtet sich ausschließlich an IGBCE-Mitglieder. Beteiligen kannst du dich ganz leicht über die „Meine IGBCE“-App. Aktiviere die Push-Mitteilungen, dann wirst du über dein Smartphone erinnert, teilzunehmen. Unter allen Teilnehmenden verlosen wir ein iPad. Du hast die App noch nicht? Dann nutze den QR-Code rechts.



Umfrage des Monats

Industriearbeit fehlt Wertschätzung

Wie wird Industriearbeit deiner Meinung nach in der Gesellschaft heute wertgeschätzt?



Die Mitglieder der IGBCE identifizieren sich mehrheitlich stark mit ihrer Branche und ihrem beruflichen Umfeld, sehen ihre Arbeit und industrienspezifischen Themen in Gesellschaft, Medien und Politik jedoch weder ausreichend verstanden noch wertgeschätzt. Das ist das Ergebnis der jüngsten „Umfrage des Monats“, an der sich über die „Meine IGBCE“-App mehr als 4.200 Mitglieder aus allen Branchen im Organisationsbereich beteiligt haben. Die Ergebnisse sind in hohem Maße aussagekräftig für die 1,1 Millionen Beschäftigten in den Branchen der IGBCE.

Nach dem Eindruck der Befragten hat Industriearbeit in Deutschland stark an Renommee eingebüßt. Gut zwei Drittel geben an, die Wertschätzung dafür falle in der Gesellschaft heute „eher“ oder „sehr gering“ aus. 69 Prozent sehen ihre Belange und Sichtweisen als Industriebeschäftigte in gesellschaftlichen Diskussionen „eher nicht“ oder „gar nicht“ ausreichend berücksichtigt. Dies liegt nach ihrer Wahrnehmung auch an den Massenmedien: 80 Prozent kritisieren, über die Themen von Industriebeschäftigten werde nicht ausreichend berichtet. 70 Prozent beklagen zudem eine „eher“ oder „sehr“ verzerrte Berichterstattung. Noch fataler fällt das Urteil über die Politik aus: Deren Verständnis für die Themen von Industriebeschäftigten sei „eher“ oder „sehr“ gering, sagen zusammen 84 Prozent der Befragten.

Die Verbundenheit zur eigenen Arbeit ist dagegen mehrheitlich hoch. Die Befragten konnten in mehreren Bereichen jeweils Punkte von 1 (keine Identifikation) bis 10 (100 Prozent Identifikation) vergeben. Bei der Verbundenheit zur eigenen Branche vergaben zwei Drittel der Befragten 8, 9 oder 10 Punkte. Der Durchschnittswert lag bei 7,72. Besonders hoch ist die Identifikation bei Beschäftigten des Bergbaus, der Energiewirtschaft und der Pharmaindustrie, besonders niedrig bei Kautschuk, Papier und Kunststoff. Am höchsten ist die Identifikation mit dem eigenen Beruf (im Durchschnitt: 8,15), am niedrigsten mit dem eigenen Arbeitgeber (6,34). Mit ihrer IGBCE fühlen sich die Mitglieder deutlich stärker verbunden: Hier liegt der Durchschnittswert bei 7,4.

Der Gewinner des iPads ist **André Loy** aus Langenselbold. 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, Ömer Kiri, Michael Kniess, Leo Kölzer, Daniel Krist, Wolfgang Lenders, Boris Loew, Michaela Ludwig, Karim Nefissi, Isabel Niesmann, Julia Osterwald, Stefan Plenk, 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.

Bezugspreis
Für IGBCE-Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe
23. Juli 2024

Druckauflage: 555.061 (I/2024)
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.

Members only



Sahnehäubchen für IG BCE-Mitglieder im Chemie-Tarif: Ihnen steht künftig ein freier Tag mehr im Jahr zu – ein überfälliges Zeichen der Wertschätzung gewerkschaftlichen Engagements.

Text Isabel Niesmann

Ein freier Tag exklusiv für IGBCE-Mitglieder und insgesamt 6,85 Prozent mehr Entgelt: In der Chemie-Tarifrunde 2024 hat die IGBCE ein neues Kapitel in der Tarifpolitik aufgeschlagen und viel für die Beschäftigten herausgeholt.

Letzte Ausfahrt: Bad Breisig“ – mit dieser Aufschrift auf der Rückseite ihrer schwarzen T-Shirts hatten Demonstrierende im Chemiepark Höchst am Vortag den Ton gesetzt für die dritte Runde der Chemie-Tarifverhandlungen Ende Juni 2024. Denn wenig später, am 30. Juni, endete die Friedenspflicht für die Branche – in Bad Breisig war also die letzte Chance, innerhalb dieser Frist zu einem Abschluss für die 585.000 Beschäftigten der Chemie-Industrie zu kommen. Unter diesen Vorzeichen machten sich die Tarifkommissionen von IGBCE und Arbeitgeberverband BAVC in einer langen Nachtsitzung daran, eine Einigung zu finden.

Mit Erfolg: Denn am Ende stand ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann. Nach langen und zähen Verhandlungen haben sich IGBCE und BAVC auf einen Tarifkompromiss geeinigt. Neben einem ordentlichen Entgeltplus von insgesamt 6,85 Prozent und einer grundlegenden Modernisierung des Bundesentgelttarifvertrags (BETV) setzte die IGBCE erstmals in einem großen Flächentarifvertrag einen Bonus exklusiv nur für tarifbeschäftigte IGBCE-Mitglieder durch: Sie haben ab 2025 einen zusätzlichen freien Tag pro Jahr, in Jahren mit Mitgliedsjubiläum sogar zwei.

Ein tarifpolitischer Meilenstein, der auch für andere Branchen Maßstäbe setzen wird: „Noch nie zuvor ist es einer Gewerkschaft in Deutschland gelungen, in einem so großen



Einigung kurz vor Ablauf der Friedenspflicht (v. l.): Matthias Bürk (BAVC-Verhandlungsführer), Michael Vassiliadis (IGBCE-Vorsitzender), Katja Scharpwinkel (BAVC-Präsidentin), Oliver Heinrich (IGBCE-Verhandlungsführer).

Flächentarifvertrag einen Mitgliedervorteil zu verhandeln! Damit haben wir einen Standard gesetzt, hinter den wir nicht mehr zurückgehen. Damit schlagen wir ein neues Kapitel in der Tarifpolitik auf“, konstatierte IGBCE-Verhandlungsführer Oliver Heinrich nach diesem hart errungenen Erfolg. Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis machte mit Blick auf die Arbeitgeber deutlich: „Damit senden sie ein klares Zeichen der Wertschätzung an diejenigen Beschäftigten, die mit ihrem gewerkschaftlichen Engagement Tarifverträge erst möglich machen.“

Hart erkämpfter Abschluss

Der Weg zu diesem Tarifergebnis war kein leichter: Erst nach neun regionalen Runden und drei

Bundesrunden mit zähen Diskussionen – jeweils bis tief in die Nacht – konnten sich IGBCE und BAVC in der dritten Runde einigen. Die IGBCE-Verhandlungsdelegation musste dabei viele Stunden mit einer Blockadehaltung der Arbeitgeberseite beim Thema Mitgliedervorteil ringen, auch bei der Entgelt-erhöhung lauteten die Signale lange: Es gibt nichts zu verteilen. Doch mit dem Rückenwind der mehr als 200 Tarifaktionen in der Woche vor der dritten Verhandlungsrunde konnten Verhandlungsführer Heinrich und seine Mitstreiterinnen und Mitstreiter langsam Bewegung in die Sache bringen. Heinrich betonte, wie wichtig die Aktionen gewesen seien, um Druck auf die Arbeitgeberseite aufzubauen. „Ohne



Deutliches Zeichen: Nur einen Tag vor der dritten Verhandlungsrunde machten die Beschäftigten im Industriepark Höchst noch einmal mächtig Druck.

die Unterstützung von Zehntausenden Beschäftigten, die in den vergangenen Wochen auf die Straße gegangen sind, wäre das nicht möglich gewesen.“ 50.000 Beschäftigte hatten sich im ganzen Land mit Fahnen, Transparenten und Pfeifen an Aktionen beteiligt.

„Ein toller Erfolg“

Positiv äußerten sich auch die Mitglieder der Bundestarifkommission: „Ich finde den Abschluss wirklich gut. Die fast sieben Prozent Entgeltplus sind ein starkes Zeichen. Und ich bin positiv überrascht, dass es tatsächlich geklappt hat, den Mitgliedervorteil durchzusetzen“, sagte etwa **Sarah-Maria Eckrich** (oben links), JAV-Mitglied bei BASF. **Ingo Möller** (unten links), Betriebsrat bei Bayer in Berlin, erklärte ebenfalls: „Ich bin zufrieden mit dem Abschluss. Im Quervergleich mit anderen Gewerkschaften kann sich das sehen lassen.“ Es sei „herausragend“, dass es endlich gelungen sei, einen Mitgliederbonus durchzusetzen. „Ein toller Erfolg.“ Auch **Sascha Held** (oben rechts), Betriebsratsvorsitzender

bei Merck, lobte: „Ich bin zufrieden. Wir haben als erste Gewerkschaft im Land einen Mitgliederbonus in der Fläche durchgesetzt.“ Und **Maria Schwarz** (unten rechts), Betriebsratsvorsitzende bei B. Braun Pharma in Berlin, fand:

„Angesichts der schweren Verhandlungssituation haben wir ein starkes Ergebnis erzielt.“



Und wir haben mit den vielen Aktionen in den vergangenen Wochen noch mal viel Dynamik in die Verhandlungen gebracht. Wir haben damit gezeigt,

dass wir für unsere Ziele kämpfen. Zusammen haben IGBCE und Arbeitgeber unter Beweis gestellt, dass unsere Sozialpartnerschaft weiterhin einen hohen Wert hat.“

Vergütungen steigen um insgesamt 6,85 Prozent

Für die Chemie-Beschäftigten springt beim Abschluss ein ordentliches Entgeltplus heraus. Ihre Vergütungen steigen in zwei Stufen: ab September 2024 um zwei Prozent und ab April 2025 um weitere 4,85 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen werden analog erhöht.

Michael Vassiliadis hob hervor, dass die Chemie-Sozialpartner mit dem Ergebnis die Talfahrt bei den Reallöhnen stoppten (siehe Grafik auf Seite 16). Die Einigung nutze „Kaufkraft und Binnenkonjunktur“. „Mit diesem Tarifabschluss nah an unserer Forderung geht es bei den Reallöhnen für die Chemie-Beschäftigten endlich wieder bergauf“, betonte Verhandlungsführer Heinrich. Um zu verhindern, dass die Beschäftigten ihre Kaufkraft verlieren, hatte die IGBCE eine Erhöhung der Entgelte um sieben Prozent gefordert – und fast eins zu eins durchgesetzt.

Die Erhöhung der Entgelte um 6,85 Prozent kompensiert die Inflationsausgleichsprämie aus dem Tarifabschluss 2022, deren Wirkung nach Ende der Laufzeit des Tarifabschlusses von 2022 verpuffte. Heinrich betonte: „Wir sind auf gutem Weg, die Inflationskrise hinter uns zu lassen.“

Zusätzlich zu der Entgelterhöhung um zwei Prozent im September dieses Jahres haben Chemiebeschäftigte im Januar bereits die Entgelterhöhung von 3,25 Prozent und die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie von 1.500 Euro aus dem vorherigen Tarifabschluss erhalten.



Klares Votum: Die Bundestarifkommission Chemie stimmt nach einer langen Verhandlungsnacht für den Kompromiss.

Novum in der Chemieindustrie: freier Tag für IG BCE-Mitglieder

Wie schon in früheren Chemie-Tarifrunden ist es der IG BCE auch dieses Mal gelungen, mit dem exklusiven freien Tag nur für tarifbeschäftigte Mitglieder tarifpolitisches Neuland zu betreten. Zwar hatte die IG BCE schon zuvor in 167 Bereichen für insgesamt 118.000 Gewerkschaftsmitglieder Vorteile geregelt, vor allem in Haustarifverträgen und kleineren Flächentarifverträgen. In einem großen Flächentarifvertrag war das vor dem Chemie-Tarifabschluss 2024 aber nicht gelungen. Die von der IG BCE vereinbarten Vorteilsregelungen umfassen unter anderem Einmalzahlungen, freie Tage oder ein höheres Urlaubsgeld.

In der Chemieindustrie habe man am Ende „eine einfache Lösung ausgehandelt, deren Vorteil sich für die Menschen sofort erschließt und der die Betriebe nicht überfordert“, erklärte Heinrich. Verbunden ist die Vorteilsregelung mit einem klaren Bekenntnis der Arbeitgeber, sie ausschließlich auf IG BCE-Mitglieder anzuwenden. Mit dem Abschluss honoriere man „das Engagement

der Gewerkschaftsmitglieder für die Sozialpartnerschaft“, sagte die Präsidentin der Chemie-Arbeitgeber. Katja Scharpwinkel in einem Interview der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“. In den Medien stieß die Regelung auf ein positives Echo (siehe Pressestimmen).

Den freien Tag erhalten alle nach Tarifvertrag beschäftigten aktiven Mitglieder, die länger als drei Monate in der IG BCE organisiert sind, als Ausgleich für ihr gewerkschaftliches Engagement. Sie können über den Tag frei verfügen. In Jahren mit Mitgliedsjubiläum bekommen sie einen weiteren freien Tag, also im Jahr des Jubiläums insgesamt zwei freie Tage. Jubiläen gibt es nach zehn, 25, 40 und 50 Jahren in der IG BCE. Mitglieder mit Jubiläen zum Beispiel 2023 oder 2024 haben allerdings rückwirkend keinen Anspruch auf den zweiten freien Tag.

Bundesentgelttarifvertrag: Gespräche gehen weiter

Einiges erreicht, vieles aber noch offen: Da der Modernisierungsbedarf beim fast vierzig Jahre alten BETV enorm ist, haben IG BCE und Arbeitgeber im Rahmen der Tarifverhandlungen Ende Juni nicht über

Pressestimmen

„Mitgliedervorteile bieten einen guten Anreiz, in der Gewerkschaft zu bleiben oder ihr beizutreten. Es wäre deshalb gut für alle, wenn sich möglichst viele Branchen die Kollegen von der Chemie zum Vorbild nähmen.“

Süddeutsche Zeitung

„Der zusätzliche Urlaubstag ist der Preis dafür, die auf Ausgleich bedachte Sozialpartnerschaft in der Chemiebranche zu erhalten. Und nur weil dort der Kompromiss seit jeher höher geschätzt wird als der Kra-wall, war eine solche Einigung überhaupt möglich.“

Handelsblatt

„Wer Mitglied der Gewerkschaft IG BCE ist, erhält künftig vom Arbeitgeber einen zusätzlichen freien Tag. Ein gewagter Ansatz – aber besser als das, was die Politik bisher in Sachen Tarifbindung anbietet.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung

„Der Mitgliederbonus stärkt dieses Gefüge, weil er die Gewerkschaft IG BCE als wichtigen Bestandteil der Sozialpartnerschaft attraktiver macht. Das nützt diesem Miteinander mehr, als per Gesetz Unternehmen in Tarifverträge zu zwingen.“

Badische Zeitung ■

alle offenen Punkte verhandeln können. Stattdessen haben sich beide Seiten auf eine Verhandlungspflicht geeinigt: In den kommenden Monaten werden IG BCE und Arbeitgeber Antworten auf die offenen Fragen zum BETV in einer technischen Kommission erarbeiten, bewerten und in den nächsten Tarifrunden anschließend einbringen. Teilweise kommen die Modernisierungserfordernisse von der Arbeitgeberseite, teilweise von der IG BCE.

In diesen kommenden Gesprächen ist es der IG BCE unter anderem wichtig, die Entgeltbedingungen für Akademikerinnen und Akademiker tariflich abzusichern. Denn viele außertariflich Beschäftigte (ATler) verdienen weniger, als wenn sie in der höchsten Stufe der Entgeltgruppe 13 eingruppiert wären, und haben zudem keinen Anspruch auf sonstige tarifliche Leistungen und tariflichen Schutz. Die IG BCE setzt sich daher für die Einführung von Mindestjahresbezüge für Akademikerinnen und

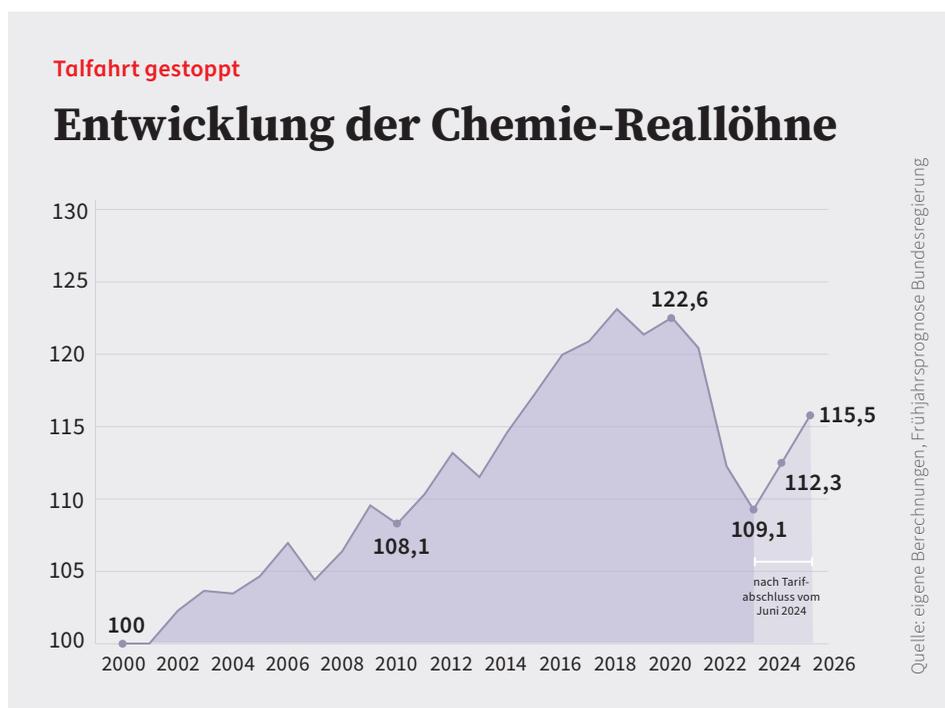
Akademiker sowie außertariflich Beschäftigte ein, die sich mit der Berufspraxis weiterentwickeln.

Außerdem will die IG BCE beispielsweise die Durchlässigkeit im BETV erhöhen, denn für Beschäftigte im gewerblichen Bereich ist in der Regel mit der Entgeltgruppe 8 Schluss. Die Attraktivität und die Entwicklungschancen für Beschäftigte mit hoher Verantwortung insbesondere im Produktionsbereich müssen deshalb erhöht werden und die große Lücke zwischen den Entgeltgruppen 8 und 9 muss geschlossen werden. Der Unterschied in den Endsätzen beträgt aktuell bis zu 1.100 Euro im Monat.

Bereits geeinigt haben sich beide Seiten auf Regelungen zu Höhergruppierungen: Bislang war das Problem, dass eine Höhergruppierung nicht automatisch mehr Geld bedeutete, weil Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe immer auf der ersten oder zweiten Erfahrungsstufe einstiegen. Ab dem 1. September 2024 ist es nun so: Der

oder die höhergruppierte Beschäftigte bekommt immer mindestens den Tarifsatz der neuen Entgeltgruppe, der am nächsten über seinem bisherigen Tarifsatz liegt. So ist gewährleistet, dass eine Höhergruppierung auch wirklich mehr Entgelt bedeutet. Erfolgt die Höhergruppierung nicht in die Endstufe und ist die Entgeltdifferenz geringer als 100 Euro, stellt eine Zulage sicher, dass der Einkommenszuwachs mindestens 100 Euro beträgt.

Auch in Sachen Vertretungszulagen gab es Fortschritte und die Mindestvertretungszeit für die Entgeltgruppen 7 bis 13 wurden halbiert: Dort greift die Vertretungszulage ab dem 1. September schon ab der dritten Woche. Üben Beschäftigte in diesen Entgeltgruppen vollwertig eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, haben sie rückwirkend einen tariflichen Anspruch auf den Differenzbetrag zwischen ihrem Tarifentgelt und dem Tarifentgelt der höheren Entgeltgruppe. ■



Die Reallöhne beschreiben die Lohnentwicklung abzüglich der Teuerungsrate. Sie waren 2020 bis 2022 aufgrund hoher Inflationsraten gesunken. Dieser Trend dürfte sich, so die Inflationsprognosen eintreffen, in diesem Jahr wieder umkehren.

Was du jetzt wissen musst

Welche Voraussetzungen muss ich erfüllen, um den Mitgliedervorteil zu bekommen?

Als Ausgleich für ihr gewerkschaftliches Engagement erhalten den freien Tag alle tarifbeschäftigten aktiven Mitglieder im Geltungsbereich des Manteltarifvertrags, die am 1. Januar des jeweiligen Jahres mindestens drei Monate in der IGBCE organisiert sind.

Was genau muss ich für den Mitgliederbonus tun?

Um den freien Tag zu bekommen, musst du deine Mitgliedschaft bei deinem Arbeitgeber nachweisen. Dafür musst du dich einmalig bei „Meine IGBCE“, dem Mitgliederbereich auf der IGBCE-Website, registrieren. Sobald dir der Mitgliedervorteil zusteht, wird dir dieser nach dem Einloggen oben rechts auf der Mitgliederstartseite angezeigt. Dort findest du dann auch einen Link, der dir das Herunterladen der Mitgliederbestätigung ermöglicht, auf der alle nötigen Informationen zum Erhalt deines Mitgliederbonus stehen. Diese Bestätigung musst du deinem Arbeitgeber zukommen lassen. Der Mitgliedervorteil wird ab dem 1. Januar 2025 zur Verfügung stehen. Wir werden dich darüber auch per Push über die IGBCE-App informieren. So weißt du sofort Bescheid, dass du deinen Mitgliedervorteil abrufen kannst.

Bis wann muss ich meine Mitgliedschaft nachweisen?

Du musst deine Mitgliedschaft bis zum 31. März des jeweiligen Kalenderjahres nachweisen. Erbringst du diesen

Nachweis nicht oder machst du das zu spät, entfällt der Anspruch auf die Freistellung für das jeweilige Kalenderjahr ersatzlos. Den Tag nachträglich im darauffolgenden Jahr zu nehmen, ist nicht möglich.

Erfährt der Arbeitgeber, ob ich Mitglied der IGBCE bin?

Ja, um den Mitgliederbonus zu bekommen, musst du deine IGBCE-Mitgliedschaft beim Arbeitgeber offenlegen.

Ich arbeite in Teilzeit. Kriege ich trotzdem den vollen Tag?

Ja, alle tarifbeschäftigten IGBCE-Mitglieder erhalten einen freien Tag, unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeit arbeiten. Auch geringfügig Beschäftigte und Auszubildende erhalten einen vollen Tag. Die Dauer des Freistellungstages bemisst sich nach der individuellen Dauer eines Arbeitstages.

Meine Arbeitszeit ist anders verteilt. Hat das Einfluss auf die Freistellung?

Nein, denn die Freistellungsansprüche werden nach Tagen bemessen. Ein Tag umfasst die Zeitspanne von 24 Stunden. Heißt also: Tarifbeschäftigte IGBCE-Mitglieder werden bezahlt von der Arbeitsverpflichtung freigestellt, die aufgrund ihrer individuellen Arbeitszeitverteilung in diese Zeitspanne fällt. In Tagschicht sind das normalerweise 7,5 Stunden, bei einer Arbeitszeit von täglich zwölf Stunden sind es zwölf Stunden und bei einem 24-Stunden-Dienst ist es die gesamte Zeitspanne des Dienstes.

Was ist, wenn ich mich in einer Freistellungsphase befinde?

Anspruch auf den freien Tag besteht nur in entgeltpflichtiger Arbeitszeit, für Eltern beispielsweise also nur in der Phase vor oder nach ihrer Elternzeit.

Ich gehe 2025 in Rente. Habe ich trotzdem Anspruch auf den freien Tag?

Ja, solange du im Jahr 2025 zumindest noch teilweise arbeitest, hast du auch 2025 Anspruch auf deinen freien Tag.

Ich bin befristet angestellt. Bekomme ich den freien Tag trotzdem?

Ja. Wenn du am 1. Januar des Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis stehst, hast du Anspruch auf den freien Tag.

Was ist, wenn es meinem Betrieb schlecht geht? Können die Entgelterhöhungen verschoben werden?

Die erste Stufe, die Entgelterhöhung im September um zwei Prozent, kann nicht verschoben werden. Die zweite Stufe im April nächsten Jahres können Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten um maximal drei Monate verschieben. Dafür müssen sie aber bestimmte Kriterien erfüllen. Länger als drei Monate kann die Erhöhung in keinem Fall verschoben werden. Ein Aussetzen oder Verringern der Erhöhung ist nicht möglich.

Wie lange läuft der Tarifvertrag?

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 20 Monaten. Er läuft also bis zum 28. Februar 2026.

Was ist das Fachkräft radar?

Mit diesem neuen Instrument wollen die Chemie-Sozialpartner Arbeitslosigkeit vermeiden und Fachkräfte in der Branche halten. Beschäftigte, deren Arbeitsplatz durch Jobabbau oder Standortschließungen gefährdet ist, sollen innerhalb der Branche weitervermittelt werden. Dazu schaffen die Tarifparteien gemeinsam mit einem externen Partner eine branchenweite Plattform, die aus dem Unterstützungsfonds der chemischen Industrie (UCI) finanziert wird. ■



Hier kannst du dich registrieren:
igbce-profil.de/24417

News

Politik & Soziales

Beirat

Netzausbau besser als gedacht



Weil unklar sei, wie schnell sich der Energiehunger in den kommenden Jahren vergrößert, plädiert Klaus Müller im Beirat für einen „dynamischen Netzausbau“.

Klaus Müller, Präsident der Bundesnetzagentur, erläuterte Ende Juni im Beirat der IG BCE, wie es um den Netzausbau und die Versorgungssicherheit in Deutschland steht. Unter anderem beleuchtete er die Frage, wie weit denn Deutschland mittlerweile tatsächlich ist beim Netzausbau. Seine Botschaft: besser als gedacht.

Mit seinem Vortrag stieß Müller bei den Mitgliedern des 150-köpfigen Gremiums auf sehr interessierte und offene Ohren: Die meisten der IG BCE-Branchen gehören zu den energieintensiven Bereichen der deutschen Wirtschaft, die mit hohen Energiepreisen ringen und zudem schwer damit beschäftigt sind, die Umstellung auf klimafreundlichere Produktionswege zu wuppen. Um für die Transformation der Industrie und der Energieversorgung hin zu

erneuerbaren Energien gerüstet zu sein, müsse Deutschland viel in die Hand nehmen. „Ja, der Netzausbau kostet Geld“, sagte Müller, und diese Investitionskosten fließen in die Netzentgelte ein. Allerdings gelte auch: Je mehr Strom man durch diese Netze leite, desto niedriger sei am Ende die finanzielle Belastung.

Mit Blick auf die Geschwindigkeit beim Netzausbau sagte Müller, diese habe sich tatsächlich verbessert. Von 2021 bis heute habe man die Zahl der neu in Betrieb genommenen Netze verdoppelt, die Zahl der in Bau oder in Genehmigungsverfahren befindlichen Netze sogar vervierfacht. Grundsätzlich müsse man sich beim Thema Netzausbau mit anderen europäischen Nationen koordinieren. „Wir brauchen die Verknüpfung zu unseren Nachbarn.“ ■

Stiftung Arbeit und Umwelt

Blick auf Europa

Die Konferenzreihe „To-do Transformation“ der Stiftung Arbeit und Umwelt widmet sich zentralen Fragen zur Gestaltung der Transformation. Thema der diesjährigen Veranstaltung am 4. Juli war „Transformation geht nur demokratisch, in Gesellschaft und Betrieb“. Der Fokus der Diskussionen lag deshalb auf der demokratischen Betrachtung der Transformationsfragen und -prozesse sowie der betrieblichen Perspektive.

Um Letztere ging es in der Diskussion „Gestalten statt mitnehmen – betriebliche Demokratie als ein Schlüssel für die Transformation im Unternehmen“. Die stellvertretende IG BCE-Vorsitzende **Birgit Biermann** sprach sich dafür aus, die Einflussmöglichkeiten der betrieblichen Gremien auf unternehmerische Prozesse

und Entscheidungen zu erweitern: „Je früher man die Betriebsräte mitnimmt, umso weniger hakt es im Transformationsprozess.“



Für eine Aktualisierung der Bedingungen von Betriebsratsarbeit sprach sich Ernesto Klengel, wissenschaftlicher Direktor des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, aus. Andreas Bodemer, Leiter des IG BCE-Büros in Brüssel, plädierte dafür, Mitbestimmung mehr in Richtung Europa zu denken und sich dort stärker zu vernetzen. „Betriebsräte brauchen mehr Rechte, mehr Kapazitäten und Ressourcen“, sagte er. Dafür sei die Revision der Richtlinien über Europäische Betriebsräte ein wichtiger Schritt. ■



Jennifer Mansey stellt zum Abschluss des Frauentages den Zehn-Punkte-Plan für mehr Gleichstellung in der Transformation vor.

IGBCE-Frauentag

Zehn Punkte für mehr Gleichstellung

Der siebte Frauentag der IGBCE unter dem Motto „Fair Wandeln“ stand ganz im Zeichen der Transformation. Drei Tage lang diskutierten 260 Delegierte aus den Landesbezirken, wie eine geschlechtergerechte Transformation gelingen kann und welche Chancen sie bietet, Arbeit neu zu definieren und gerechter zu verteilen.

„Wir müssen die Transformation unserer Industrien als Chance nutzen – nicht nur für die Beschäftigten insgesamt, sondern vor allem für eine echte und faire Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“, sagte Oliver Heinrich, im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE unter anderem für die Bereiche Frauen und Diversity verantwortlich.

Dass die Transformation der Arbeitswelt gleichberechtigt für Frauen und Männer vonstattengehen müsse, forderte auch Bundesfamilienministerin Lisa Paus in ihrer Festrede. „Die sozial-ökologische Transformation wird unser Leben von Grund auf verändern – auch unsere Arbeitswelt. Diese

Veränderung wird nur mit den Frauen gelingen“, so Paus.

Was die Transformation für die Fairness zwischen den Geschlechtern bedeutet, nahmen die Delegierten in Workshops genauer unter die Lupe. Sie erarbeiteten, wie sich verschiedene Aspekte der Transformation auf die Geschlechtergerechtigkeit auswirken. Zum Abschluss verabschiedeten die Delegierten einen Zehn-Punkte-Plan für mehr Fairness zwischen den Geschlechtern in der Transformation. Darin fordern die IGBCE-Frauen neue, flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung durch die Arbeitgeber bei den finanziellen und gesundheitlichen Kosten für mobiles Arbeiten und Weiterbildungen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte, damit Frauen beim Technik- und Digitalisierungswissen aufholen können. Um die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen, fordern die Frauen, Altersvorsorgemodelle in die Tarifverträge aufzunehmen, mit denen Care-Arbeit belohnt wird.



Bundesfamilienministerin Lisa Paus sprach zum Thema Vereinbarkeit.

Betriebsvereinbarungen oder andere verbindliche Regelungen sollen festhalten, dass sexuelle Übergriffe und Diskriminierung im Job nicht toleriert werden. Die Lebenswelt und die Interessen von Frauen sollen in allen Gremien berücksichtigt und künstliche Intelligenz soll so trainiert und genutzt werden, dass sie Ungleichheit nicht weiter verstärkt. Schließlich fordern die Frauen mehr Sichtbarkeit innerhalb der IGBCE und ein gemeinsames Engagement gegen den Rechtspopulismus und sein rückwärtsgewandtes Frauenbild.

„Tragt die zehn Punkte in die Bezirkskonferenzen“, sagte Jennifer Mansey, Abteilungsleiterin für Frauen und Diversity bei der IGBCE, zum Abschluss. „Damit sehen wir uns nächstes Jahr beim Kongress wieder.“ ■



Mehr zum IGBCE-Frauentag:
igbce-profil.de/24419

„Wir haben zu viele Regeln“

Text Inken Hägermann – Illustration Eugen Schulz



Das Gespräch in voller
Länge findest du hier:
[igbce-profil.de/
24420](https://igbce-profil.de/24420)

Wie sieht die Zukunft für die heimische Chemiebranche aus? Im aktuellen Kompass-Talk sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und Markus Steilemann, Präsident des Verbands der Chemischen Industrie (VCI), über „Herausforderungen und Zukunftsperspektiven der Chemieindustrie in Deutschland und Europa“.

Herr Steilemann, im Rahmen der Halbjahresbilanz des VCI sprachen Sie kürzlich von einem „Silberstreif“

für die deutsche Chemie. Hat damit die zuletzt gebeutelte Branche das Tal der Tränen durchschritten?

Markus Steilemann: Ich glaube, dass eine Erholung eingesetzt hat, aber wir sehen leider noch keinen stabilen Aufwärtstrend. Wir verzeichnen weiterhin eine geringe Auslastung in der Chemieindustrie, die aus einem Auftragsmangel bei unseren Kundenindustrien herrührt, was sich dann auch bei uns niederschlägt. Gleichzeitig kämpfen wir weiterhin mit den Standortfaktoren, vor allem mit hohen Kosten und einer überbordenden Bürokratie.

Michael, wie bewertest du das aus Sicht der Beschäftigten?

Michael Vassiliadis: Der hohe Energiepreis der vergangenen Jahre hat besonders starke Auswirkungen in den energieintensiven Industrien gezeigt, zu denen auch die Chemie gehört. Parallel laufen große Transformationsvorhaben, und es gibt brennende Infrastrukturprobleme, die gelöst werden müssen. Zum anderen ist die Industrie seit zwei Jahren durch das globale Nachfragethema belastet. Chinas Wirtschaft liegt weit hinter den durchschnittlichen Wachstumsraten der vergangenen Jahre und Jahrzehnte. Wenn da

ein halbes oder ganzes Prozent fehlt, schlägt das voll durch auf die Weltwirtschaft.

Was bedeutet das für Europa und Deutschland?

Vassiliadis: Wenn sich das Wirtschaftswachstum in China auf Dauer niedriger einpendelt, müssen wir nun abwägen, ob wir die europäische Produktion stärker für den europäischen Markt planen müssen und nicht mehr so eine Größenordnung wie früher in den Rest der Welt exportieren, also die Produktionsmengen anpassen. Eine zweite Frage ist: Wann investieren wir endlich europaweit in die Infrastruktur und die Netze, um uns zukunftsfit zu machen, wann digitalisieren wir mehr, wann modernisieren wir den Standort Europa? Da ist mir die Debatte viel zu konservativ.

Wo siehst du Probleme für die Wirtschaft und das Land?

Vassiliadis: Die teils überbordenden Dokumentationspflichten für die Industrie sind schon belastend: Da produzieren die Betriebe massenweise Berichte, die niemals jemand lesen wird. Außerdem leiden wir unter der schrecklichen Untugend, alles gleichzeitig erledigen zu wollen. Wir brauchen endlich eine Priorisierung, eine Reihenfolge, wann wir was erledigen und regulieren wollen. Nehmen wir die grüne Transformation als Beispiel: Wenn



Markus Steilemann, geboren 1970, ist seit September 2022 Präsident des deutschen Branchenverbands der Chemischen Industrie (VCI) und seit Juni 2018 Vorstandsvorsitzender des Polymerherstellers Covestro. Der promovierte Chemiker studierte an der RWTH Aachen sowie an der ETH Zürich. 1999 begann Steilemann seine berufliche Karriere beim Bayer-Konzern. Dort bekleidete er mehrere Führungspositionen im Geschäftsbereich Polycarbonates, bevor er 2015 in den Vorstand von Covestro – der Nachfolgeorganisation von Bayer Material Science – berufen wurde.



Michael Vassiliadis, Moderatorin Regina Karsch und Markus Steilemann im Kompass-Talk.

man entscheidet, CO₂-Reduktion ist uns am wichtigsten, machen wir das als Erstes, wenn man sich für die Elektrifizierung entscheidet, hat das Priorität. Dann lassen wir eben andere Sachen ein paar Jahre liegen. Ein bisschen mehr Pragmatismus an dieser Stelle wäre sehr wünschenswert. Wenn wir alle Probleme kombinieren und gleichzeitig angehen, können wir relativ sicher sein, dass das schwierig wird.

Herr Steilemann, wie sehen Sie das?

Steilemann: Genauso: Wir müssen priorisieren. Wichtig ist, dass man sich ein Thema konkret vornimmt und vom Ende her denkt. Was ist das Ziel, was muss man heute machen, um es zu erreichen, wo muss man investieren, welche Regularien abschaffen oder ergänzen und so weiter? Wenn wir selbstbewusst und pragmatisch vorgehen wollen, würde es sich zudem empfehlen, viele der akuten Probleme direkt auf europäischer Ebene zu adressieren.

Nationalstaaten sind bei den Themen, die wir zu lösen haben, nicht wirkmächtig genug und einfach zu klein. Auf europäischer Ebene zu denken, ist deshalb ein wichtiger Ansatz.

Sie haben eben das Thema Bürokratieabbau bereits angesprochen. Was stört die Betriebe am meisten?

Steilemann: Bürokratie ist nicht per se gut oder schlecht, sie ist zum Beispiel gut, weil man dann weiß, wie Dinge laufen. Regulierungen können aber gut oder schlecht gemacht sein. In den vergangenen Jahren ist die Entwicklung leider in Richtung Feinstreifigkeit gegangen, eine fast schon übergreifende Regulatorik, die in den betrieblichen Alltag und den Alltag der Menschen eingreift. Wir haben zu viele Regeln wie etwa die bereits erwähnten überbordenden Berichtspflichten. Oder das Lieferkettengesetz, in dem die Einhaltung der Menschenrechte auf Unternehmen abgewälzt wird. Also etwas,

was Staaten und internationale Organisationen seit Jahrzehnten nicht geschafft haben, in Verträgen zu regeln. Das sind Auswüchse, die in die falsche Richtung gehen: Sie bedeuten Mehrarbeit für die Unternehmen, helfen aber nicht dabei, wettbewerbsfähiger zu werden, mehr zu verkaufen oder die Standortkosten zu senken.

Vassiliadis: Wenn bei Regulierungen die Faktoren Zeit, Vernunft und Innovationsfähigkeit beachtet werden, kann das durchaus ein Treiber für die Wirtschaft sein. Nur gehen wir schon seit geraumer Zeit anders damit um: Wir haben Ziele unabhängig von der Innovation politisiert. Zudem haben wir in Deutschland und der EU bei Abwägungen vor allem Risiken im Blick, da sind wir im globalen Vergleich weit vorn. Um ein konkretes Beispiel zu nennen: die europäischen Regelungen rund um Pflanzenschutzmittel. Idealerweise bräuchten wir gar keine Pflanzenschutzmittel – da hält sich nur die

Natur nicht dran. Wenn man aber ein Ernährungsproblem in der Welt hat, das zu lösen ist, dann muss man das Ernährungsproblem und die Risiken von Pflanzenschutz gegeneinander abwägen. Man kann ja trotzdem fordern, dass Pflanzenschutzmittel sicherer werden. Das ist im Übrigen passiert, die heutigen Produkte sind nicht mit denen aus den 1960er-Jahren vergleichbar. Da liegen Welten dazwischen. Ich bin in Dormagen am Rhein aufgewachsen. Ich wäre 1971 im Traum nicht auf die Idee gekommen, auch nur meinen Fuß in den Rhein zu halten, niemand hätte das getan – heute angeln wir da. Diese Veränderungen und Erfolge werden aber nur sehr selten thematisiert. Wir problematisieren lieber.

Da die Politik nicht so recht vorankommt – müsste sich die Industrie mehr einmischen?

Steilemann: Ich habe den Eindruck, dass die Industrie in den vergangenen Jahren bereits häufiger ihre politische Stimme erhoben hat. Wir als chemische Industrie stellen sehr konkrete Forderungen, übrigens häufig im Einklang mit den Gewerkschaften. Und es gibt nach wie vor sehr gute Technologien und führende Unternehmen hier in Deutschland, die weltweit erfolgreich sind. Ich muss außerdem hinzufügen: Man kann an der derzeitigen Regierung vieles kritisieren. Aber man sollte nicht vergessen, dass die heutigen Rahmenbedingungen vor allem auf Maßnahmen der Vorgängerregierungen zurückzuführen sind.

Vassiliadis: Die Ampel hat natürlich viel zu tun mit ihren internen Streitigkeiten, und die Leute finden das angesichts der Weltlage teils zum Kopfschütteln. Wenn man aber mal sachlich draufschaut, sind sie um einiges weiter gekommen als viele Regierungen zuvor. Der Leitungsausbau ist ja nicht plötzlich in den letzten vier Wochen zum Erliegen

gekommen, das ist in den eineinhalb Jahrzehnten davor verbockt worden. Da ging es uns insgesamt besser, wir hatten überall Puffer – deswegen merkte man das einfach nicht so. Jetzt haben wir Krieg, keine

die Einbettung von Nachhaltigkeit, nicht zu vergessen unsere Wertschöpfungsketten. Dazu kommt unser duales Ausbildungssystem und unsere hoch- und höchstqualifizierten Fachkräfte in den Betrieben, um

”

Auf europäischer Ebene zu denken, ist ein wichtiger Ansatz.

Markus Steilemann,
VCI-Präsident

Puffer und kein Geld mehr, und dann kommt noch ein sehr restriktives Urteil des Bundesverfassungsgerichts dazu, das die Finanzierung vieler ambitionierter Zukunftsprojekte torpediert hat. Wenn ich mir nun die Alternativvorschläge zur Transformation anschau, habe ich das Gefühl, dass die aus dem Permafrost geholt worden sind, das habe ich 1980 schon gehört. Diese Ideen bieten erst recht keine Antworten auf diese fundamentalen Herausforderungen unserer Zeit.

Schauen wir in die Zukunft: Wo liegen unsere Potenziale? Was machen wir in Deutschland besser als im Rest der Welt?

Steilemann: Die Innovationskraft in Deutschland ist immer noch hoch, wie wir bei der Entwicklung von Corona-Impfstoffen gesehen haben, Stichwort Biontech. In der Spezialchemie und der Pharmaindustrie verfügen wir über ein weltweit einzigartiges Wissen und hochinnovative Netzwerke von der universitären Grundlagenforschung bis zur anwendungsorientierten Kundenprojektentwicklung. Es gibt ein stark ausgeprägtes Qualitätsdenken sowie

die wir in anderen Ländern beneidet werden. Sie sind zentraler Baustein an der Schnittstelle von Grundlagenforschung an den Universitäten zur industriellen Verwertung. Das bietet alles weiterhin Chancen und Wachstumsmöglichkeiten, die die Industrie auch ergreift.

Vassiliadis: Am besten ist die deutsche Industrie dort, wo Kompetenzen verbunden werden, wo wissenschaftliche Erkenntnisse oder Innovationen aus der Universität in eine industrielle Anwendung übertragen werden. Ein zweiter Punkt, der gern vergessen wird: Wir sind nicht schlechter geworden, die anderen sind einfach besser geworden. Ich möchte eines noch betonen, weil wir anfangs sehr kritisch waren: Hier ist ganz viel in Deutschland, das gut funktioniert. Trotz unserer Probleme ist das ein ziemlich cooles Land, wir haben einen ziemlich coolen Sozialstaat, wir haben ziemlich gute Tarifverträge, wir haben gute Arbeit, gute Leute und gute Unternehmen. Das bedeutet nicht automatisch Erfolg und eine goldene Zukunft. Aber die Bedingungen sind alle da. Damit das so bleibt, muss jetzt allerdings einiges passieren. ■

News

Branchen & Betriebe

Reifenhersteller

Gute Lösungen gefunden



Sie kämpften um ihre Arbeitsplätze – jetzt steht der Sozialplan für Michelin.

Nachdem Michelin und Goodyear Ende vergangenen Jahres den Abbau Tausender Stellen und Werkschließungen angekündigt hatten, demonstrierten IGBCE, Betriebsräte und Beschäftigte gegen die Abbaupläne und legten Alternativkonzepte vor. Die Entscheidungen der Unternehmen konnten sie jedoch nicht umkehren. Jetzt stehen die Sozialpläne bei den beiden Reifenherstellern und bringen den Beschäftigten endlich Klarheit sowie gute und zukunftsfähige Lösungen. Neben Abfindungen, Qualifizierungen und rentennahen Lösungen sehen die Ergebnisse ein Freiwilligenprogramm sowie die Einrichtung einer Transfergesellschaft vor.

„Bei allem Schmerz über die Werkschließung und den umfangreichen Stellenabbau bei Michelin, sind wir mit dem Ergebnis der Verhandlungen zu Sozialplan und Interessenausgleich sehr zufrieden“, sagte Matthias Hille,

Michelin-Konzernbetreuer bei der IGBCE. Die Arbeitgeber hätten hier Verantwortung übernommen.

Zufrieden und erleichtert zeigte sich auch Anne Weinschenk, Leiterin des IGBCE-Bezirks Mittelhessen, im Fall Goodyear. Bereits im Februar hatten sich Gewerkschaft, Betriebsräte und der Arbeitgeber auf die Höhe des Budgets, das für die betroffenen Standorte gemeinsam zur Verfügung steht, geeinigt. Entscheidend sei gewesen, dass die Standorte Fürstenwalde, Köln, Hanau und Fulda gemeinsam verhandelt hätten. So habe man eine hohe Summe zur Verfügung gehabt, um die Beschäftigten auffangen zu können. Weinschenk: „Die Solidarität hat sich gelohnt.“

Am Standort in Fürstenwalde dringen IGBCE und Betriebsrat weiterhin auf Konzepte für einen Weiterbetrieb der Reifenproduktion, etwa durch einen Verkauf an einen Investor. ■

Steag und Iqony

Doppelter Bonus

In der dritten Verhandlungsrunde Ende Mai haben sich die IGBCE und die beiden Energieunternehmen Steag und Iqony auf einen Tarifabschluss für die rund 6.000 Beschäftigten geeinigt. Die Vergütungen steigen rückwirkend zum 1. Mai 2024 um drei Prozent und zum 1. März 2025 um weitere 5,9 Prozent. Die zwei freien Tage nur für IGBCE-Mitglieder werden dauerhaft abgesichert und um einen weiteren Tag pro Jahr erhöht. Auszubildende erhalten zwei freie Tage. Außerdem wird die Sonderleistung für IGBCE-Mitglieder – sie betrug bisher 550 Euro jährlich – analog zu den Vergütungen in diesem Jahr um drei Prozent und im kommenden Jahr um weitere 5,9 Prozent erhöht.

„Wir haben nach anstrengenden Verhandlungen einen guten Abschluss erzielt“, sagte IGBCE-Verhandlungsführer Holger Nieden. „Durch die deutlichen Einkommenserhöhungen bringt er den Beschäftigten einen realen Lohnzuwachs ein.“ Besonderes Sahnehäubchen sei die Erhöhung der zusätzlichen freien Tage nur für Gewerkschaftsmitglieder auf jährlich drei Tage. „Damit lohnt es sich noch mehr, Mitglied der IGBCE zu sein.“ ■



Das Steag-Kraftwerk in Bexbach.



Die Standorte Knapsack (links) und Frankfurt (rechts) sollen geschlossen werden.

BASF

„Katastrophe für die Beschäftigten“

Der Chemiekonzern BASF will seine Werke in Köln-Knapsack und im Industriepark Höchst in Frankfurt bis Ende 2025 schließen – rund 300 Jobs sollen abgebaut werden. Hintergrund ist die Entscheidung von BASF, sich aus der Herstellung des Breitbandherbizids Glufosinat-Ammonium (GA) zurückzuziehen. IG BCE und Betriebsräte reagierten mit Unverständnis auf die Ankündigung. Ralf Erkens, Leiter des IG BCE-Bezirks Rhein-Main, forderte den Erhalt des Standorts Höchst. „Wir erwarten von einem Großkonzern wie BASF, dass man sich Gedanken macht, ob man an den Standort neue Produkte hinbekommt“, sagte er. Sarah Jansen, Gewerkschaftssekretärin im IG BCE-Bezirk Köln-Bonn, sprach von „einer Katastrophe“ für die Beschäftigten. Der BASF-Konzernbetriebsratsvorsitzende Sinischa Horvat erklärte: „Wir wurden von der Entscheidung des Vorstands genauso kalt getroffen wie die Kolleginnen und Kollegen.“ Nun müsse es darum gehen, nach guten Lösungen zu suchen. ■

Curevac

Beschäftigte eng begleiten

Anfang des Jahres hatte das Tübinger Biotech-Unternehmen Curevac bereits 150 Stellen über ein Freiwilligenprogramm abgebaut. Nun sollen weitere Stellen gestrichen werden. Das würde bedeuten, dass insgesamt ein Drittel der rund 1.100 Beschäftigten gehen muss. Schon damals hatte die IG BCE kritisiert, dass das Freiwilligenprogramm nicht dafür sorgen würde, die Zukunft der Curevac-Beschäftigten zu sichern. Denn der Stellenabbau lieferte keine Antworten auf wichtige unternehmenspolitische Strategien und Entscheidungen. Eine fundierte Personalplanung fehlte. Dass nun erneut und in noch größerem Ausmaß Stellen gestrichen werden sollen, bestätigt diese Befürchtungen. Für die IG BCE ist klar: „Wenn es zum Personalabbau kommen sollte, muss dieser sozialverträglich ablaufen. Wir werden die Beschäftigten in den kommenden Wochen und Monaten eng begleiten und gemeinsam mit dem Betriebsrat ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten.“ ■

Tarifticker

Gips Ost

In der vierten Verhandlungsrunde hat die IG BCE mit der Arbeitgeberseite ein Tarifergebnis für die 500 Beschäftigten in der ostdeutschen Gipsindustrie erzielt. Die Vergütungen von Beschäftigten und Auszubildenden steigen zum 1. Juni 2024 um 5,3 Prozent. Auch im Juni 2024 haben die Beschäftigten außerdem eine Inflationsausgleichsprämie von 1.200 Euro netto (Auszubildende 600 Euro) erhalten. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Mai 2025. Die Aufgaben in der Gipsindustrie sind das Verarbeiten und das Verkaufen von Gips, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten unter anderem bei den Unternehmen Knauf und Siniat. ■

Hohlglasveredelung und -verarbeitung

Ende Juni haben sich IG BCE und Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss für die rund 2.500 Beschäftigten in der Hohlglasveredelung und -verarbeitung West geeinigt, von dem vor allem IG BCE-Mitglieder profitieren. Sie erhalten mit der September-Abrechnung eine Einmalzahlung von 225 Euro. Außerdem erhöht sich ab dem Jahr 2025 das Urlaubsgeld für IG BCE-Mitglieder um 7,50 Euro pro Urlaubstag. Bei 30 Tagen Tarifurlaub erhalten IG BCE-Mitglieder somit 225 Euro pro Urlaubsjahr zusätzlich. Die Gehaltstabellen werden für 2024 auf einen Mindeststundenlohn von 13,65 Euro und ab 2025 auf 14,10 Euro erhöht. Ab dem 1. Januar 2025 steigen zudem die Entgelte um 3 Prozent. ■

Wehrhaft für die Demokratie



Zuversicht statt Angst:
Kristin Kentsch möchte mit
einem positiven Zukunftsbild
gegen die AfD punkten.

Text Julius Leichsenring

Im September wählen Thüringen, Sachsen und Brandenburg ihre Parlamente. Die Stimmung ist aufgeheizt, Umfragen deuten auf einen deutlichen Rechtsruck hin. Wir haben drei IGBCE-Mitglieder besucht, die sich der Entwicklung entgegenstellen und selbst für den Landtag kandidieren.

Kristin Kentsch, Kandidatin für den Sächsischen Landtag

„Ich bin Herzblutpolitikerin“

Kristin Kentsch lebt dort, wo andere wegziehen. Sie sitzt in ihrer 2,5-Zimmer-Wohnung in der sächsischen Stadt Hoyerswerda. Ein Plattenbau. „Du drehst dich im Bad einmal um und kommst überall ran. Das ist charmant“, sagt die 38-Jährige. Es ist Kentschs dritte Wohnung im DDR-Baustil. Aus den ersten zwei musste sie raus. Abriss. Vielen sind die Zimmer in der Platte, so der landläufige Name, zu klein. Sie kehren ihr den Rücken zu.

Das gilt für Hoyerswerda im Allgemeinen. Die Stadt gehört zu den am stärksten schrumpfenden Kommunen Deutschlands. Trotzdem spricht Kentsch von Aufbruch statt Umbruch.

„Ich stehe für eine progressive Politik“, sagt sie. Mit dieser Haltung möchte sie am 1. September das Direktmandat für Hoyerswerda bei der Wahl des Sächsischen Landtags gewinnen. Genauer gesagt für den Wahlkreis 55, zu dem auch die Gemeinden Lohsa, Lauta und Elsterheide gehören. Aussicht auf Erfolg hat sie kaum: Bei der letzten Landtagswahl erhielt die SPD, für die sie antritt, 6,4 Prozent der Direktstimmen. Die AfD gewann das Direktmandat mit über 31 Prozent. Vermutlich fällt der Wahlsieg



Jeden Samstag steht Kristin Kentsch, 38, auf dem Markt in Hoyerswerda und spricht mit Wählerinnen und Wählern.

der rechtspopulistischen Partei in diesem Jahr noch höher aus.

Um das zu verhindern, ist Kentsch viel unterwegs. Jeden Samstag steht sie am Wahlkampfstand auf dem Markt. Unter der Woche geht sie mit Flyern von Tür zu Tür oder teilt Frühstückstüten an Pendlerinnen und Pendler am Bahnhof aus. „Du musst mit den Menschen reden, ihnen zuhören und sie respektieren.“ Trotz aller Anfeindungen. „Manche wollen einfach ihren Missmut kundtun. Bei mir können sie Dampf ablassen. Besser so, als wenn sie das in der

Wahlkabine tun“, sagt Kentsch. Die meisten seien weder ausländerfeindlich noch Nazis.

Allein geht die junge Frau jedoch nicht mehr auf Wahlkampftour. Ein Genosse oder eine Genossin ist immer mit dabei. Vorsichtshalber haben die Politikerin und ihr Wahlkampfteam zwei Selbstverteidigungskurse belegt. Aus dem Vorfall von Dresden Anfang Mai, bei dem der sächsische SPD-Spitzenkandidat für die Europawahl, Matthias Ecke, beim Plakatieren angegriffen und schwer verletzt wurde, hat man seine Schlüsse gezogen.



Mit Kristin Kentsch
im Wahlkampf:
[igbce-profil.de/
24426](http://igbce-profil.de/24426)

Für den Wunsch nach einer offenen, toleranten Gesellschaft riskiert Kentsch nicht nur ihre Sicherheit. Sie investiert auch viel Zeit und Geld. Wegen des Wahlkampfes hat die Projektcontrollerin ihre Stelle beim örtlichen Energiekonzern LEAG halbiert. Eine Freistellung für den Betriebsrat, dem sie seit zwei Jahren angehört, lehnte sie ab. Auch ihr gewerkschaftliches Engagement unter anderem in den Bildungsarbeitskreisen der IG BCE auf Bezirks- und Bundesebene fährt sie herunter. „Ich bin Herzblutpolitikerin“, sagt Kentsch, die jüngst auch für den Stadtrat kandidiert hat.

„Mir macht die Arbeit Spaß und ich schöpfe Kraft daraus.“

Dabei kam sie erst spät zur Politik: 2018 trat sie in die SPD ein. Kentsch unterstützte die Große Koalition und ihre Pläne, den Kohleausstieg auf 2038 zu legen. Ein früherer Stopp, wie von den Grünen gefordert, sei „Wunschdenken“.

Hoyerswerda ist eng mit der Braunkohle verbunden. Wenige Kilometer von der Stadt entfernt liegt das ehemalige Kombinat Schwarze Pumpe. Hier wurde die Lausitzer Braunkohle unter anderem in Gas und Koks umgewandelt. Mit

Baubeginn Mitte der 1950er-Jahre zogen viele Arbeitskräfte in die einst beschaulichen Kleinstädte der Niederlausitz, insbesondere nach Hoyerswerda. Auch Kentschs Großvater kam. „Damals gab es nicht mal befestigte Straßen“, erzählt sie. „Mein Opa hat die Stadt ein bisschen mit aufgebaut.“

Nun packt die Enkelin im Strukturwandel an und setzt sich vor allem für Frauen ein. „Wir müssen uns als Region neu erfinden, nicht mehr und nicht weniger“, sagt Kentsch. Damit die Politikerin eines Tages dort lebt, wo andere hinwollen.

Maximilian Reichel-Schindler, Kandidat für den Thüringer Landtag

„Ich wäre beinahe durchs Raster gefallen“

Wenn Maximilian Reichel-Schindler spricht, fallen Begriffe wie „Business-Administration“, „Employer-Branding“ und „Change-Management“. Die Vokabeln aus den Chefetagen spiegeln seine Aufsteigergeschichte wider: Der 27-Jährige ist der Erste in seiner Familie mit Abitur. Nach Schule und Auslandsjahr studierte er Betriebswirtschaftslehre. Jetzt arbeitet er in der Personalabteilung beim Netzbetreiber 50 Hertz, wo er Führungskräfte betreut.

Reichel-Schindler kennt beide Seiten der Gesellschaft – die aufsteigende und die abgehängte. „Ich wäre beinahe selbst durchs Raster gefallen“, sagt er. Seine Mutter war 16 Jahre alt, als er zur Welt kam. Geldnot war in seiner Kindheit ein Dauerthema. „Das prägt, wenn man nicht in den Urlaub fahren kann. Ich fühlte mich abgehängt. Bildung war mein Ausweg.“

Und sein Einstieg in die Politik. Vom Klassensprecher über den Vorsitz der Landesschülervertretung

hat es Reichel-Schindler bis zum Direktkandidaten für die Thüringer Landtagswahl geschafft. Sein zentrales Thema: Bildungsgerechtigkeit. Noch immer hängt der Schulabschluss stark vom Elternhaus ab. Drei Viertel der Kinder aus privilegierten Familien erhalten eine Empfehlung für das Gymnasium, in ärmeren Haushalten sind es weniger als ein Drittel.

Für die Wahl am 1. September kandidiert Reichel-Schindler für die SPD. Über die Partei hat er 2020 den Weg in die IG BCE gefunden. „Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gehört für mich zum Parteibuch dazu. Wir müssen uns darauf besinnen, woher wir Sozialdemokratinnen und -demokraten kommen, und uns gemeinsam für gute Arbeit und faire Entlohnung einsetzen“, sagt er.

Sein Wahlkreis ist der südliche Teil des Ilm-Kreises. Zum gesamten Landkreis gehören die Universitätsstadt Ilmenau und das größte Industriegebiet Thüringens, das Erfurter Kreuz. Rund 110 Firmen sind hier

ansässig; 15.000 Beschäftigte stellen unter anderem Batteriezellen und klimaneutrale Baustoffe her. Die Region zählt zu den innovativsten und wirtschaftsstärksten Standorten im Osten Deutschlands – auch dank der Zuwanderung: Etwa ein Viertel der Ingenieurinnen und Ingenieure, die am Erfurter Kreuz arbeiten, stammen aus dem Ausland. Trotzdem hat die AfD die Kreistagswahl im Mai mit großem Vorsprung gewonnen. Der Kandidat des rechtsextremen Landesverbands erreichte die Stichwahl um den Landratsposten, die er dann gegen die parteilose Amtsinhaberin verlor.

„Rational ist es nicht erklärbar, warum Menschen die AfD wählen. Das Problem liegt in der Kommunikation“, sagt Reichel-Schindler. Vielen sei nicht klar, dass sie mit einem Kreuz bei der Alternative für Deutschland gegen ihre Interessen stimmen. Auch Politikverdrossenheit spiele eine große Rolle. „Man muss viel erklären, darf aber niemandem über den Mund fahren“, sagt der junge Mann, der einst

Maximilian Reichel-Schindler, 27, ist Fraktionsvorsitzender der SPD im Kreistag des IIm-Kreises. Jetzt will er in den Thüringer Landtag und sich für mehr Bildungsgerechtigkeit einsetzen.

Der Cottbuser Ostsee ist ein beliebtes Naherholungsgebiet und ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Lars Katzmarek, 32, lenkt im Wahlkampf die Aufmerksamkeit auf solche Erfolgsstories im Strukturwandel.



Lehrer werden wollte. Zuhören sieht er als eine seiner Hauptaufgaben.

Persönliche Anfeindungen hat Reichel-Schindler im Wahlkampf bisher keine erfahren. Das mag an seiner Größe liegen, an der sportlichen Statur des ehemaligen Amateurschiedsrichters oder an

der Ortskenntnis. „Ich weiß, wo ich hingehen kann“, sagt der Thüringer, der seit seiner Geburt im Ilm-Kreis wohnt. „Auf bestimmten Dorfpartys werde ich mich nicht blicken lassen. Gedankenlos sein geht nicht.“

Einschüchtern lässt er sich nicht, auch wenn seine Chancen auf das

Direktmandat gering sind. Berufspolitiker möchte er eh nicht lange sein. Ihm geht es um etwas anderes, etwas Historisches: „Wenn es schiefeht mit der Demokratie, will ich nicht zu denjenigen gehören, die gesagt haben, dass das schon irgendwie wieder wird.“

Lars Katzmarek, Kandidat für den Brandenburger Landtag

„Politik und Gewerkschaftsarbeit funktionieren auf vielen Ebenen gleich“

Das Schlaglicht der Öffentlichkeit fällt immer wieder auf Menschen, die nicht die große Bühne suchen, sondern einfach ihr Ding machen. Etwa einen Rap-Song über die Zukunft der Lausitz verfassen.

Nachdem Lars Katzmarek vor knapp drei Jahren sein Lied „Unsere Perspektive“ veröffentlicht hatte, riefen im Stundentakt die Medien bei ihm an. Er war in der „Tageschau“ und im ZDF, sogar das US-Magazin „The New Yorker“ berichtete. Dabei war der Song eigentlich nur für den Zukunftstag des Energieversorgers LEAG gedacht, wo Katzmarek seit seiner Ausbildung zum Mechatroniker arbeitet.

Das, was in seinem Lied auf so viel Zuspruch stößt – sichere Arbeitsplätze, bessere Infrastruktur, mehr Fördermittel für die Lausitz –, möchte der 32-Jährige nun selbst umsetzen: „Vom Fordern ins Gestalten kommen.“ Deswegen kandidiert er für den Brandenburger Landtag. Die SPD hat ihn für die Wahl am 22. September als einen von zwei Direktkandidaten in Cottbus aufgestellt. Bei der letzten Landtagswahl landeten die Sozialdemokraten dort knapp hinter der AfD.

Katzmarek ist seit 2019 in der SPD. Ausschlaggebend für seine

Ernennung zum Spitzenkandidaten dürften zwei Gründe gewesen sein: zum einen seine überregionale Bekanntheit, zum anderen seine Gewerkschaftsarbeit. Seit der Ausbildung engagiert sich der junge Mann für die IG BCE. Er war Teil des Bundesjugendausschusses und ist Mitglied der Tarifkommission sowie des Betriebsrats bei der LEAG. Außerdem wurde er zum Revierbotschafter der Lausitz ernannt. Die Position ist Teil des Projekts Revierwende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), das den Strukturwandel in den vier größten Kohleregionen Deutschlands unterstützt.

Katzmarek sieht sich als politischen Quereinsteiger, aber nicht als Neuling: „Politik und Gewerkschaftsarbeit funktionieren auf vielen Ebenen gleich. In den Ausschüssen habe ich gelernt, wie überregionale Zusammenarbeit funktioniert und ein vernünftiger Interessenausgleich stattfindet. Das schafft ein klares Demokratieverständnis.“

Dieses trägt er nun in seinen Wahlkreis im Südwesten von Cottbus. Auf der Straße wurde Katzmarek bereits als „Volksverräter“ beschimpft. „Aber nur, weil es schwierig ist, heißt das nicht,

dass man aufhört. Das wäre feige.“ Zumal die Schimpftiraden vor allem Ausdruck von Überforderung und Angst seien. Katzmarek müsse immer wieder erklären, dass die Regierung im Zuge der Energiewende niemanden enteignen möchte. „Zuhören und aufklären, wie demokratische Prozesse funktionieren, damit kann man viele wieder zurückholen.“

Gleichzeitig gibt es verfestigte rechtsextreme Strukturen in der Stadt. Doch Katzmarek fokussiert sich im Wahlkampf vor allem auf positive Aspekte: Vor der Stadt wird am größten Werk der Deutschen Bahn gebaut. 1.200 Industriearbeitsplätze sollen entstehen. Im Nordwesten wird mit dem Science Park eine Innovationslandschaft mit internationaler Strahlkraft geschaffen. Auf dem Cottbuser Ostsee, einem gefluteten Tagebaugelände, soll Deutschlands größtes schwimmendes Sonnenkraftwerk entstehen und den Energiebedarf von rund 8.250 Haushalten decken.

Um das Schlaglicht stärker auf diese Entwicklungen im Strukturwandel zu lenken, hat Katzmarek den Song „Die Wüste lebt“ verfasst. Die Resonanz ist enorm positiv. Nun hofft er, die Begeisterung in die Wahlkabine tragen zu können. ■



Beliebter Ausflugsort: Der Carler Teich wurde bereits Mitte des 16. Jahrhunderts angelegt und versorgte einst die Erzgrube Unüberwindlicher Kaiser Carl mit Wasser.

Der Wasser- Marsch

Text Gerd Schild – **Fotos** Moritz Küstner



Die Oberharzer Wasserwirtschaft ist UNESCO-Weltkulturerbe. Die große Ingenieurskunst lässt Gäste bis heute staunen – und gibt Einblicke in die Bergwerksarbeit von einst. Die Teiche und Kanäle sind aber auch eine tolle Kulisse für kleine und große Wanderungen. Denn die 22 Oberharzer Wasserwanderwege führen durch eine einmalige Landschaft im Harz.



Zum UNESCO-Welterbe gehören heute auch 310 Kilometer Wassergräben.



Organisiert eine Wanderung zu den Harz-Orten mit Ausblick und Geschichte: Christian Leutloff.

Christian Leutloff kennt sich aus mit hohen Bergen. Sechsmal war er schon in Nepal auf knapp 6.000 Metern Höhe wandern, wo die Luft arg dünn wird, das ist nicht ohne. Sein Trainingsgebiet ist allerdings etwas flacher: Der Rammsberg, der direkt hinter seinem Fachwerkhaus aus dem Jahr 1750, mit langer Geschichte und niedrigen Decken, in der Kaiserstadt Goslar beginnt.

Leutloff, Jahrgang 1961, hat den aktiven Bergbau im Harz schon als Kind erlebt. Der gelernte Elektroniker arbeitet heute beim Chemieunternehmen H. C. Starck in Goslar. Als 1997 die Gewerkschaften Bergbau und Chemie fusionierten, lernte Leutloff viele Bergleute kennen – einige sind seine Freunde geworden. „Bergleute sind herzliche, raue Menschen“, sagt Leutloff. Er schätzt die ehrliche, direkte Art. Man sagt einander die Meinung, und dann ist auch wieder gut. Mit dem Kontakt zu den Bergleuten hat sich Leutloff auch immer mehr für die Geschichte des Bergbaus interessiert. Er weiß, dass die Fichte

im Bergbau besonders gefragt war – weil sie, anders als etwa Eichenholz, knackt, bevor sie bricht.

Christian Leutloff hat die Ortsgruppe der IG BCE in Goslar bis 2008 geleitet, ist bis heute im Vorstand. Ihr traditionelles Grünkohlessen gilt als legendär, Politgrößen wie Sigmar Gabriel, Olaf Scholz, Manuela Schwesig oder auch Joachim Gauck waren schon hier. Als Bildungsobmann hat Leutloff über Jahre viele Themennachmittage organisiert zu Altersvorsorge, Krankenversicherung oder auch der Bedeutung von Wahlen. „Wir haben immer viel bewegt“, sagt Leutloff. Immer wieder hat er auch Tagestouren, Wanderungen und Busreisen organisiert. Ins EU-Parlament, nach Berlin, und natürlich immer wieder in den heimischen Harz.

Tscherperessen im ehemaligen Pumpenhaus

So wie Ende August. Dann werden sich die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter um Christian Leutloff wieder auf den Weg machen – genauer auf den Harzer Wasserwanderweg mit der

Nummer zwölf. Vom Parkplatz Entensumpf an der B242 geht es los, vorbei am Hirschler Teich und am Jägersbleeker Teich bis zum Polsterberger Hubhaus. Dort machen sich die Gewerkschaftsmitglieder dann ans Tscherperessen, eine rustikale Bergmannsmahlzeit, benannt nach dem Allzweckmesser der Harzer Bergleute. Das kann man bei diesem Picknick auch gut gebrauchen, um etwa die Harzer Schmorwurst oder den berühmten Harzer Roller in mundgerechte Stücke zu schneiden. Nach der Pause geht die Wanderung dann weiter über den Huttaler Graben zur Huttaler Widerwaage. Leutloff hat sich zur Vorbereitung intensiv mit der Oberharzer Wasserwirtschaft beschäftigt. „Mich fasziniert das sehr“, sagt er.

Die Oberharzer Wasserwirtschaft gilt als das weltweit größte System der Energiegewinnung, Energiespeicherung und Energieverteilung der vorindustriellen Zeit. Teiche, Gräben und Wasserläufe ziehen sich durch die Landschaft des Oberharzes. Das Wasser lieferte Energie, trieb etwa Räder an, die für die Erzförderung im Harz entscheidend



Idyll und Ingenieurskunst: Das Wasserrad am Carler Teich war zentraler Teil der Bergwerksarbeit.



Industrielles Denkmal: Der Otiliae-Schacht in Clausthal-Zellerfeld mit seinem Förderturm von 1878.

waren. Erste Teile wurden schon im Mittelalter angelegt und bis ins 20. Jahrhundert weiterentwickelt. Zum Welterbe gehören heute 310 Kilometer Wassergräben und 30 Kilometer Wasserläufe – so werden Stollen genannt, die das Wasser unter Tage durch die Berge leiten. Mit meist nur moderatem Gefälle eignen sich die 22 als Wasserwanderwege ausgeschrieben Pfade entlang des Wassers auch für nicht austrainierte Wandersleute. Überall plätschert es, man sieht viele Überreste der alten Technik, noch manches Wasserrad und man kann auf Schautafeln vieles lernen.

Die Arbeit im Berg schweißt zusammen

Kai Rückbrodt war der Nachfolger von Christian Leutloff und hatte das Amt des Ortsgruppenleiters von 2008 bis April 2014 inne. Auch Rückbrodt wurde im Harz geboren und kennt die Berge – im wahren Sinne. Er war 15, als er vor der Frage stand: Was will ich eigentlich werden? Automechaniker, das hätte ihn gereizt. Aber viele Freunde zog es in den Berg, und so lernte auch Kai Rückbrodt in der Lehrwerkstatt der alten Bleihütte Oker den Beruf des Bergmanns. Schmieden,

Schweißen, Elektrotechnik, die Ausbildung zum Bergmann ist vielfältig. „Gutes Geld, tolle Ausbildung, das hat mich gereizt“, sagt der heute 58-Jährige. Mehr als 20 Jahre hat er unter Tage gearbeitet, viele Jahre davon in Bad Lauterberg. Das dortige Bergwerk, die Grube

”

Wir haben immer viel bewegt.

Christian Leutloff,
Vorstandsmitglied der
IGBCE-Ortsgruppe Goslar

Wolkenhügel, stellte 2007 den Betrieb ein, Rückbrodt wechselte schon vorher ins heutige Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie. Dort ist er sozialpolitischer Beirat, also Ansprechpartner für heute noch aktive Bergleute in Niedersachsen, etwa aus dem Salzbergwerk bei Helmstedt.

Die Kameradschaft unter Bergleuten findet sich so in keinem zivilen Beruf wieder, glaubt Rückbrodt. Das liege auch daran, dass die Arbeitsbedingungen und die Schicksale zusammenschweißen. Schicksale wie im Jahr 1989, als der beste Freund von Kai Rückbrodt unter Tage tödlich verunglückte.

Neben dem Respekt vor der gefährlichen Arbeit war für Rückbrodt aber besonders das fröhliche Miteinander der Bergleute prägend. Er kann manche Anekdote erzählen. Etwa, dass sie in seinem Revier immer am Freitag in der Nachtschicht gegrillt haben. Durch den Wetterzug, wie man den Luftabzug unter Tage nennt, gelang der Geruch auch in die Nachbarreviere. Und dann kam es schon mal vor, dass einer der riesigen Radlader vorbeikam, zehn Mann in der Schaufel – Gäste für das Grillbuffet. „Wir hatten eine gute Zeit“, sagt Rückbrodt heute.

Der Bergbau ist mit dem Harz untrennbar verbunden – auch wenn heute kein Eisenerz oder andere Dinge mehr aus dem Berg geholt werden. „Wenn ich zum Schlachter gehe, grüße ich mit ‚Glück auf‘“, sagt Rückbrodt und lacht. Es ist der Bergmannsgruß. Rückbrodt ist

viel mit dem Motorrad unterwegs im Harz oder, wenn die Straßen an den Wochenenden arg voll sind, auch mit dem E-Mountainbike abseits der asphaltierten Wege. Sein Lieblingsweg: der Huttaler Graben zum Dammhaus. Ein Zufall, aber er ist Teil der IGBCE-Wanderroute, die sein Kollege Leutloff im August geplant hat. Kollege Rückbrodt gerät ins Schwärmen: „Hier im Harz sind unglaubliche Innovationen entstanden – und hier wurde genauso unglaublich harte Arbeit geleistet.“

Die Oberharzer Wasserwirtschaft, das ist mehr als ein paar Gräben und nette Wanderwege. Das kann man im beeindruckenden Oberharzer Bergbaumuseum in Clausthal-Zellerfeld lernen, das über ein Schaubergwerk, eine große Sammlung und einen Freiluftbereich verfügt. Dort wird sich die Ortsgruppe Goslar im August vor der Wanderung treffen.

Der Museumsleiter entdeckt das wohl größte Exponat

Am eindrucklichsten ist das aber wohl in den Rosenhöfer Radstuben am Stadtrand von Clausthal zu betrachten. Hier führt kein Wanderweg hindurch, zu gefährlich, auch wenn Ulrich Reiff, Leiter des Bergbaumuseums, das schade findet. Die Radstube sieht aus wie ein überdimensionierter Brunnen, in dem früher ein hölzernes Kehrrad mit acht Metern Durchmesser den Förderkorb antrieb und das Silbererz nach oben transportierte. Ulrich Reiff steht hier in 20 Metern Tiefe auf der Sohle. Es ist für ihn ein besonderer Ort, denn er hatte die Radstube Anfang der 1990er-Jahre mit anderen Ehrenamtlichen vom Oberharzer Geschichts- und Museumsverein entdeckt und damit ein Stück Geschichte offengelegt. Geschichte, die man heute bestaunen kann – und die ganz nebenbei Kulisse ist für die Wasserwanderwege im Oberharz. ■

Guide: Oberharzer Wasserwirtschaft



Wanderung Huttaler Widerwaage

Der Weg führt vom Parkplatz Entensumpf als sieben Kilometer lange Runde an zwei Teichen vorbei zum Polsterberger Hubhaus (siehe „Gastronomie“). Danach geht es weiter zur Huttaler Widerwaage.



Wanderung Hirschler Teich und Pfauenteiche

Noch mehr Wasser bietet diese fünf Kilometer lange Wanderung. Es geht vorbei am Hirschler Teich und an den drei Pfauenteichen. Im ersten, dem Oberen Pfauenteich, darf auch gebadet werden.



Oberharzer Bergwerksmuseum

In Clausthal-Zellerfeld befindet sich dieses Museum, das einen umfassenden Einblick in die Bergbaugeschichte des Harzes bietet. Es erklärt die Techniken der Erzgewinnung und die Bedeutung der Wasserwirtschaft für den Bergbau.
oberharzerbergwerksmuseum.de

Hotelempfehlung

1 Waldhaus Wolfsbachmühle
Wolfsbachmühle 1
38700 Braunlage-Hohegeiß
DZ ab 112 Euro mit Frühstück
wolfsbachmuehle.de

2 Hotel Goldene Krone
Kronenplatz 3
38678 Clausthal-Zellerfeld
DZ ab 97 Euro mit Frühstück
goldenekrone-harz.de

3 Mühl Vital Resort
Ritscherstraße 1–3
37431 Bad Lauterberg
DZ ab 97 Euro mit Frühstück
muehlvitalresort.de

Gastronomie

4 Polsterberger Hubhaus €€€€€
Harzer Gerichte und traumhafte Ausblicke (Clausthal-Zellerfeld)
polsterberger-hubhaus.harz.de

5 Waldgaststätte Rinderstall €€€€€
Harzer Küche im autofreien Wanderlokal (St. Andreasberg)
gaststaette-rinderstall.de

6 Restaurant Zwei Jahreszeiten €€€€€
Moderne Küche mit exzellenten Fleischgerichten (Bad Harzburg)
zweijahreszeiten.com





Schicht, aber gut



Video: Auf Schicht
bei Essity:
[igbce-profil.de/
24436](https://igbce-profil.de/24436)

Text Susanne Rohlfing – Fotos Moritz Küstner

Die Beschäftigten in der Produktion beim Hygienepapierhersteller Essity in Neuss halten rund um die Uhr den Laden am Laufen. Kein Homeoffice, keine Gleitzeit, dafür Wochenenddienste und Gesundheitsrisiken durch Schichtarbeit – und trotzdem zufrieden? Geht das?

Zwischen Toilettenpapier und Taschentüchern herrscht reger Betrieb, Gabelstapler düsen hierhin und dorthin. Im Rückwärtsgang bei voller Beladung. Vorwärts, wenn es zur nächsten Palette geht. „Immer schön hupen!“, so erklärt Mario Leifert die wichtigste Regel, um bei den wilden Manövern zwischen den haushohen Papierstapeln Karambolagen zu vermeiden. Der 66-Jährige wirkt in seinem Führerhaus so zufrieden wie ein Teenager beim Autoscooter.

Mario ist der Älteste im Team der Staplerfahrer bei Essity in Neuss, er arbeitet seit bald 35 Jahren für den Hersteller von Hygienepapieren. Vor gut anderthalb Jahren ist die Produktion von Markenware auf Handelsmarken umgestellt worden. Damals hatte die Belegschaft Sorge, der Standort könnte ins Hintertreffen geraten oder womöglich verkauft werden. Tatsächlich haben Inflation und neues Preisbewusstsein der Verbraucherinnen und Verbraucher die Handelsware aber zum Verkaufsschlager gemacht. Die vom Unternehmen orakelte Notwendigkeit, auf einen Rund-um-die-Uhr-Betrieb umzustellen, hat sich bewahrheitet.

Dadurch wurde eine Änderung des Schichtmodells nötig, und das ist – so kurios es klingen mag – der Grund, warum Mario nicht

zu Hause bei Frau und Hund auf dem Sofa sitzt und das Rentnerleben genießt, sondern noch immer hupend durch die riesige Lagerhalle fährt. Der Nacken bereite ihm manchmal Probleme, sagt er. Aber das sei normal bei Staplerfahrern. Kein Wunder. Vorwärts, rückwärts, rundherum, Tag und Nacht. Zum Ausgleich fährt Mario Fahrrad. 30 Kilometer bis zur Arbeit und wieder zurück.

Fünf-Schichten-Modell

Bis zur Umstellung der Produktion gab es bei Essity in Neuss ein kompliziertes Vier-Schichten-Modell auf Basis der 35-Stunden-Woche. Der Betriebsratsvorsitzende Ralf Kruska versucht, es zu erklären – und verliert dann selbst den Überblick. „Das kann man gar nicht verstehen, das war Kruschelmuschel“, sagt Mario. Seit Anfang 2023 wird nach einem Fünf-Schichten-Modell gearbeitet – und plötzlich ist es ganz einfach: zwei Tage Früh-, zwei Tage Spät-, zwei Tage Nachtschicht und vier Tage frei. Dann geht es von vorn los.

Dieses Modell ist an sich nicht neu. Aber in einer Betriebsvereinbarung wurde zudem festgelegt: Für 32,5 Stunden Arbeitszeit inklusive Pausen werden 35 Stunden bezahlt. Sogenannte Bringschichten gibt es nicht mehr, der Arbeitgeber kann also keine Extraschichten

Materialkontrolle: Ricardo Da Costa, Operator bei Essity, überprüft das frisch produzierte Toilettenpapier.



Frohnatur: Mario Leifert gefällt das neue Fünf-Schichten-Modell zu gut, um in Rente zu gehen.



Die Toilettenpapierproduktion läuft vollautomatisch.

außerhalb des Rhythmus von seinen Angestellten einfordern. Und für leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also Menschen, die nach Unfall oder Krankheit nicht mehr vollumfänglich in ihren Jobs arbeiten können, gibt es Möglichkeiten, ohne Nachtschicht oder in Teilzeit tätig zu sein.

„Das macht Spaß, da kann ich auch noch ein bisschen länger arbeiten“, sagt Mario. „Die Zeit vergeht wie im Flug, da merkst du gar nicht, dass du noch immer hier bist.“ Und: „Warum soll ich auf dem Sofa sitzen, wenn ich noch ein bisschen Geld verdienen und die Leute ärgern kann?“ Er schmunzelt. Sein Humor kommt an. Er entstammt einer aussterbenden Generation: bodenständig und verlässlich, im Job, seit er 18 Jahre alt ist, ohne Ausbildung („ich wollte direkt cash verdienen“), aber mit viel Einsatz und Disziplin Ernährer seiner Frau und der drei Kinder, heute Opa von fünf Enkeln. Er sagt: „Damals habe ich 3.500 Mark verdient und wir haben gelebt wie Gott in Frankreich.“

Heute ist alles ein bisschen anders. Aber der dienstälteste Staplerfahrer von Essity ist eine Frohnatur mit bezauberndem

Arbeiterhumor geblieben. Und nicht nur bei ihm findet das neue Fünf-Schichten-Modell Anklang. Der Betriebsrat wurde mit dem Sonderpreis für gute Schichtarbeit des Deutschen Betriebsrätepreises ausgezeichnet. „Wir hätten nicht gedacht, dass das solche Wellen schlägt“, sagt der



”

**Wir hätten nicht
gedacht, dass
das solche
Wellen schlägt.**

Ralf Kruska,
Betriebsratsvorsitzender

Betriebsratsvorsitzende Ralf Kruska, der bis heute Anfragen von anderen Unternehmen erhält, die sich für das Modell samt Betriebsvereinbarung interessieren.

Schichtarbeit ist wahrlich kein Pluspunkt im härter werdenden Kampf um Arbeitskräfte und vor allem junge Fachkräfte, die heute vermehrt Wert auf Flexibilität, Homeoffice oder Teilzeitmöglichkeiten legen. Schichtarbeit gilt als ungesund für Körper und Geist, sie stört den Biorhythmus und das Sozialleben. Wer lange Jahre auf Schicht arbeitet, klagt häufiger über gesundheitliche Beschwerden und steigt früher aus dem Berufsleben aus. Zu diesem Schluss kommt die Hans-Böckler-Stiftung in einem Report: „Gravierende gesundheitliche Probleme und eine schlechte Work-Life-Balance mindern die Lebensqualität von Beschäftigten und führen zu (längeren) Erwerbsunterbrechungen beziehungsweise kürzeren Erwerbsverläufen.“ Allerdings sei das nicht zwangsläufig immer so, sondern hänge von der konkreten Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle ab.

2021 lag der Anteil der Erwerbstätigen, die Schichtarbeit leisten, laut Statista in Deutschland bei



Ricardo Da Costa (links) und der Betriebsratsvorsitzende Ralf Kruska zwischen großen Papierrollen, genannt Watte.

14,7 Prozent. In vielen Branchen der IGBCE ist die Arbeit in Früh-, Spät- und Nachtschichten unvermeidbar, weil Produktionslinien nicht einfach gestoppt und Arbeitsabläufe nicht unterbrochen werden können.

Flexibilität an Wochentagen

Auch Ricardo Da Costa ist zufrieden mit den neuen Arbeitszeiten bei Essity. Er ist halb so alt wie Mario und seit 2019 im Betrieb. Als Operator bedient er die Anlagen in der Produktion. Er ist gelernter Dachdecker und kam als Quereinsteiger ins Unternehmen. Vorher hat er schon bei einem Süßigkeiten- und bei einem Limonadenproduzenten im Schichtdienst gearbeitet. Bei Essity wird er gerade an den neuen Anlagen zur Produktion von Küchenpapierrollen eingewiesen.

Zum Fünf-Schichten-Modell sagt Ricardo: „Ich gehe sechs Tage arbeiten und habe dann vier Tage frei“ – und findet, damit sei alles gesagt. Vorsichtshalber weist er noch auf einen weiteren Vorteil hin: „Ich muss nur sechs Tage Urlaub nehmen, um zwei Wochen freizuhaben.“ Klar, man müsse häufiger auch mal am Wochenende ran. Vor allem Kolleginnen und Kollegen

mit Familie fänden das nicht so toll. Aber er genieße die Flexibilität an Wochentagen. Es sei schön, seinen elf Jahre alten Sohn auch mal unter der Woche von der Schule abholen zu können, oder Zeit für Behördengänge und Erledigungen zu haben.

In der Produktionshalle für Toilettenpapier wird schnell klar, warum man bei Essity an verschiedenen Wänden auf kleine Selbstbedienungskästen mit Ohrstöpseln stößt. Es ist laut. Und staubig. Beständig rieseln feine Papierflocken durch die Luft. Die Grundlage für die Toilettenpapierrollen, Watte nennen das die Kundigen, kommt auf riesigen Rollen aus der betriebseigenen Papierfabrik. Das Material wird geprägt, gestanzt, aufgerollt, geschnitten und verpackt. Alles passiert vollautomatisch. Operatoreninnen oder Operatoren wie Ricardo müssen die richtigen Knöpfe drücken, Material nachfüllen und Qualitätskontrollen durchführen. Am Ende werden die Großpackungen mit Toilettenpapier auf Paletten gestapelt und Mario und seine Kollegen holen sie mit ihren Staplern ab.

Entspannung bieten die (bezahlten!) Pausen in der Kantine. Dort wirkt ein eigener Koch mit seinem

Team, besonders beliebt sind der Mittwoch, Schnitzel- und Pommes-Tag, und der Currywurst-Samstag. Wer um sechs Uhr morgens mit dem Dienst beginnt, kann um zehn Uhr gut eine herzhafte Mahlzeit vertragen. Auf dem Weg zur Essensausgabe kommt man an einer Vitrine vorbei, darin ausgestellt: der Betriebsrätepreis, ein Aufsteller aus dickem Plexiglas. Passt irgendwie: schlicht – aber bedeutend.

Der Betriebsratsvorsitzende Ralf Kruska und sein Kollege Gregor Fiebig werden überall freundlich begrüßt. Man habe vor der Umstellung nur sechs Monate Zeit gehabt und „sehr intensiv“ mit der Geschäftsführung verhandelt, erzählt Ralf. Die oberste Prämisse sei nach Rücksprache mit den Kolleginnen und Kollegen gewesen: „Entlastung und kein Verlust an Geld.“ Das stärkste Argument gegenüber dem Unternehmen: „Wenn ich attraktiv sein will für junge Leute, muss ich auch mal in den sauren Apfel beißen.“ Denn Arbeitskräfte, vor allem Fachkräfte, werden angesichts des Generationenwechsels auch bei Essity immer knapper.

Krankenstand gesenkt

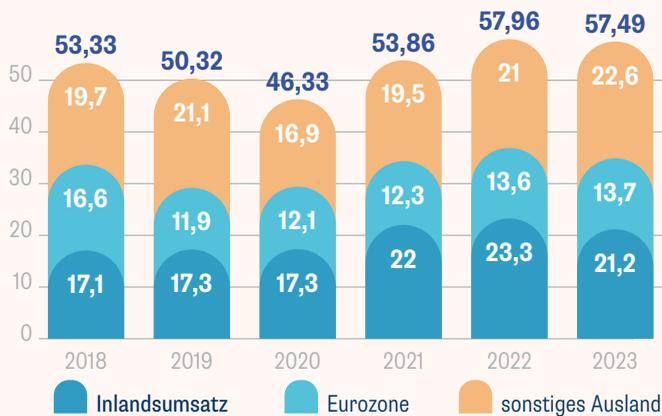
Nach gut einem Jahr mit dem neuen Modell ist der Essity-Betriebsrat hochzufrieden: Die Ergebnisse seiner Verhandlungen fruchten, es sind alle offenen Stellen besetzt. Manch junge Kollegin oder junger Kollege habe sich explizit wegen des Schichtmodells für den Job entschieden, berichtet Kruska. Und der Krankenstand sank von dreizehn auf acht Prozent. „Wir haben dieses Schichtmodell nicht erfunden“, sagt er, „aber wir haben mit unserer Betriebsvereinbarung das Beste daraus gemacht.“ Inzwischen sei auch ein Großteil jener Kolleginnen und Kollegen überzeugt, die am Anfang noch skeptisch waren. Und Gabelstaplerfahrer Mario will noch ein bis anderthalb weitere Jahre dabeibleiben. ■

Der Pillen-Kick

Forschung, Entwicklung und Produktion von Medikamenten und anderen pharmazeutischen Produkten haben Zukunft – gerade in Deutschland. Dabei entstehen attraktive und gut bezahlte Arbeitsplätze. Die Branche wächst und investiert in neue Werke. Ein Überblick.

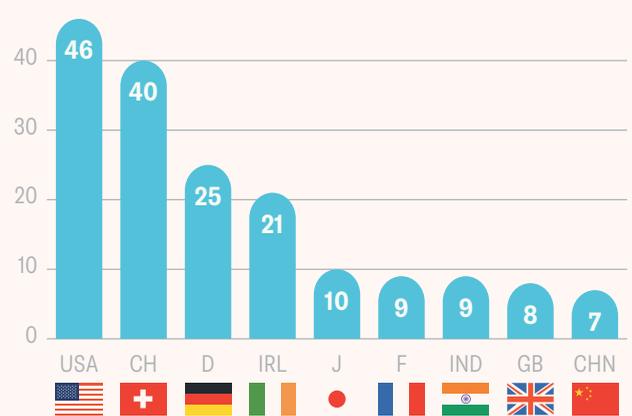
Umsatz stimmt

Der Umsatz der deutschen Pharmaindustrie nähert sich den 60 Milliarden Euro, den größten Anteil davon erzielt sie im Ausland. Pharma ist exportstark. Die Branche trägt damit erheblich zum Erfolg der deutschen Industrie bei.



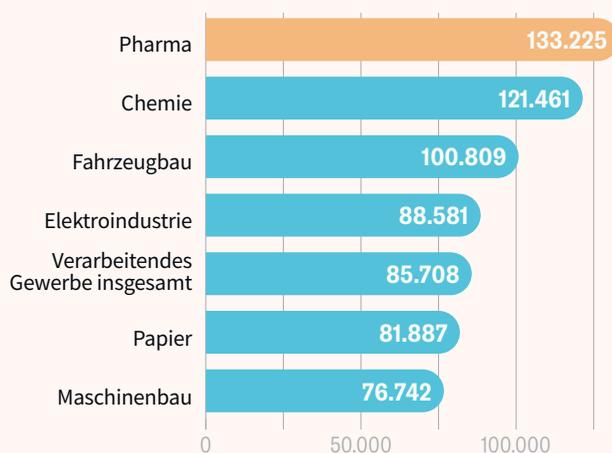
Internationaler Vergleich

Deutschlands Pharmaindustrie belegt im internationalen Vergleich den dritten Platz nach den USA und der Schweiz, gemessen an der Wertschöpfung, die exportiert wird (Angaben in Milliarden Euro) und liegt damit deutlich vor den Schwellenländern China und Indien.



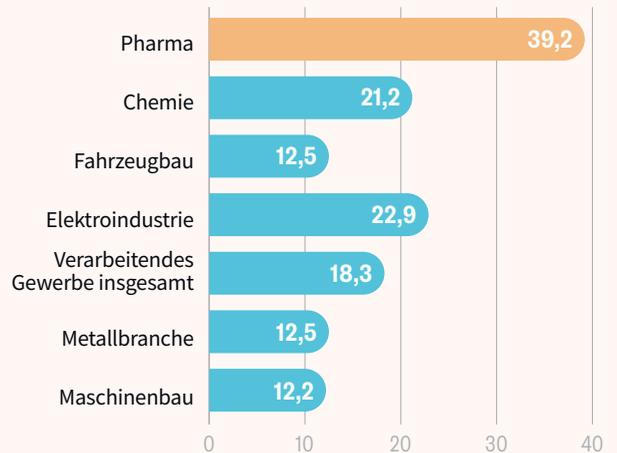
Hochproduktive Beschäftigte

Pharmabeschäftigte erwirtschaften 133.000 Euro Bruttowertschöpfung je Kopf. Ihre Produktivität ist damit höher als in allen anderen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes.



Attraktiver Arbeitgeber für Frauen

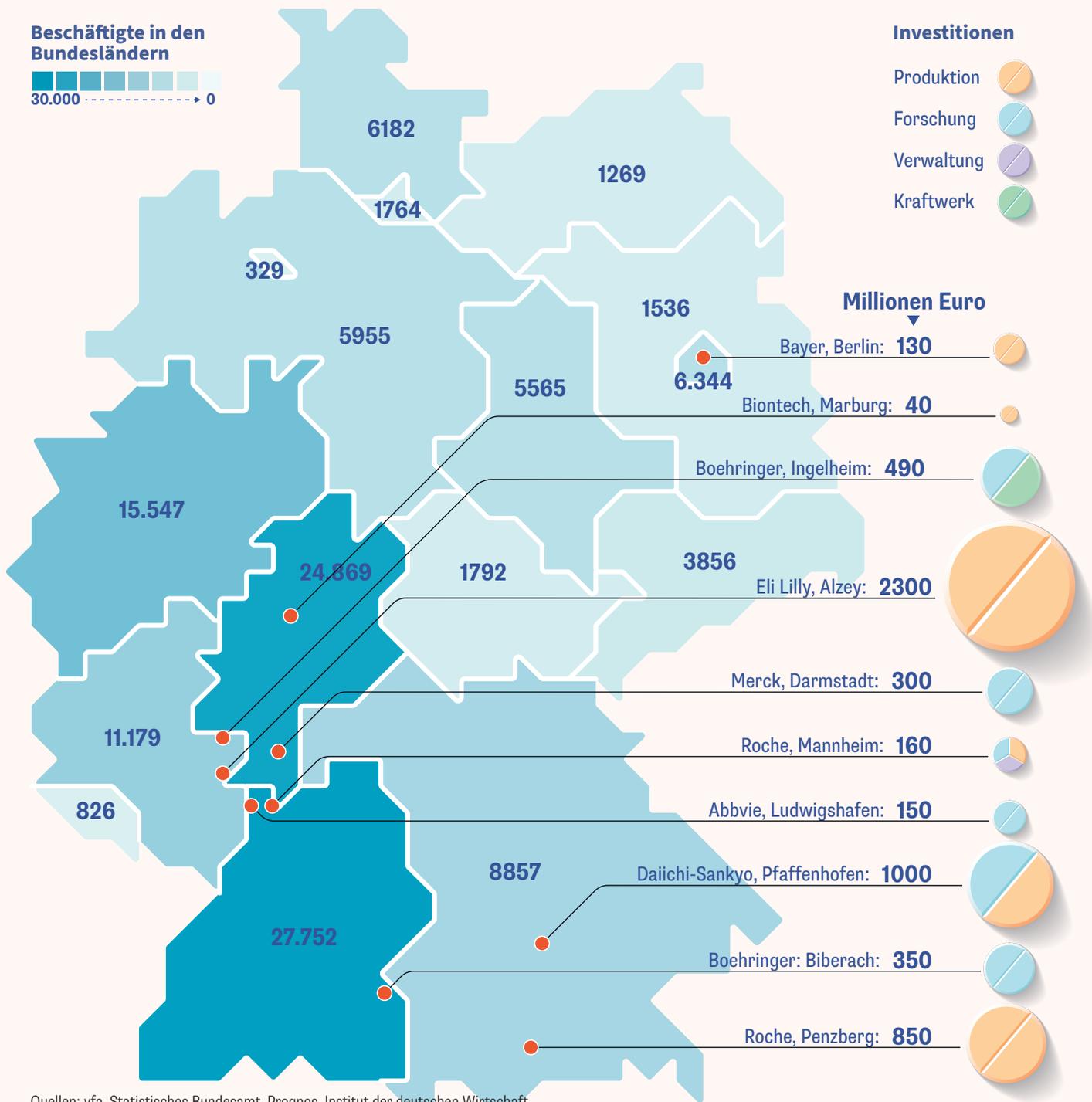
In der Pharmaindustrie sind fast 40 Prozent der Beschäftigten weiblich, im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes sind es gut 18 Prozent. Pharma bietet Frauen attraktive Arbeit.



Neue Investitionen

Die Pharmaindustrie ist in ganz Deutschland vertreten, hat aber einen Schwerpunkt im Südwesten. Dort sind auch die neuesten Investitionen geplant. Insgesamt haben Pharmakonzerne neue Projekte in Milliardenhöhe angekündigt oder

mit der Umsetzung bereits begonnen. Es wird nicht nur in Forschung investiert, sondern auch in Produktionswerke. Prominentestes Beispiel ist die neue Fabrik von Eli Lilly in Alzey mit einem Volumen von 2,3 Milliarden Euro.



Quellen: vfa, Statistisches Bundesamt, Prognos, Institut der deutschen Wirtschaft
 Stand: Umsatz (2024), Internationaler Vergleich (2023), Bruttowertschöpfung (2020), Frauenanteil (2021), Beschäftigte in den Bundesländern (2023)
 © Redaktionsbüro Kupilas

Hallo, Ausbildung



Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Für viele Jugendliche beginnt in den kommenden Wochen die Berufsausbildung. Der Wechsel von der Schule ins Arbeitsleben bringt viele Fragen mit sich. Die wichtigsten Antworten findest du hier.



Zuverlässig, pünktlich, fleißig – so wünschen sich die Betriebe in der Regel ihre Auszubildenden.

Doch eine Ausbildung ist keine Einbahnstraße – neben Pflichten haben Auszubildende natürlich auch eine Reihe von Rechten. Was Azubis dürfen und was nicht, was sie tun müssen und was nicht, ist gesetzlich genau festgelegt. **Peter Voigt**, Leiter der IGBCE-Abteilung Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz, erklärt dir die Fakten.



Vertrag unterschreiben

Bevor es losgehen kann, musst du erst einmal deinen Ausbildungsvertrag unterzeichnen. Falls du noch nicht volljährig bist, müssen auch deine Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigten ihre Unterschrift daruntersetzen.

Generell gilt: Im Ausbildungsvertrag werden alle Vereinbarungen zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden schriftlich festgehalten. Er regelt die Basisbedingungen wie Beginn, Dauer, Art und Ziel der Ausbildung. Außerdem legt er die Länge der Probezeit und die tägliche Arbeitszeit, die Ausbildungsorte, die Höhe der Ausbildungsvergütung und den Urlaubsanspruch fest. Nicht zuletzt muss als Anhang der Ausbildungsplan beigefügt sein. Alle nachträglichen Ergänzungen und Änderungen müssen schriftlich festgehalten werden.

Nach Unterzeichnung des Vertrags besteht ein sogenanntes Ausbildungsverhältnis, bei dem du Rechte und Pflichten hast. Beide sind geregelt durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Deine Rechte

Auszubildende können nicht gezwungen werden, Arbeiten zu verrichten, die nichts mit der

Ausbildung zu tun haben, wie zum Beispiel private Besorgungen für den Chef zu erledigen. Das Ausbildungsziel muss immer klar im Fokus stehen.

Als Azubi hast du Anspruch auf eine monatliche Vergütung. Wie viel das ist, hängt von deinem Ausbildungsberuf ab und davon,

ob es einen Tarifvertrag gibt. Da es in Deutschland eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung gibt, erhalten alle Azubis, die in diesem Jahr ihre Berufsausbildung beginnen,

im ersten Lehrjahr mindestens 649 Euro pro Monat. In den nächsten Ausbildungsjahren wird die Vergütung jeweils angepasst.

Arbeitsmittel, zum Beispiel Werkzeuge, die notwendig sind, um deine Ausbildungsziele zu erreichen, müssen dir während der Ausbildungszeit vom Ausbildungsbetrieb kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Für die Berufsschule sowie für die Zwischen- und die Abschlussprüfung musst du freigestellt werden. Und natürlich steht dir nach Abschluss der Ausbildung ein Zeugnis zu.

Deine Pflichten

Aufgaben und Pflichten gibt es natürlich auch. Im Berufsbildungsgesetz ist zu lesen, dass Azubis vor allem die „ihnen im Rahmen der Ausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig ausführen“ und zur Berufsschule gehen sollen. Außerdem müssen Werkzeuge sowie Maschinen pfleglich und Betriebs- sowie Geschäftsgeheimnisse vertraulich behandelt werden.

Für Auszubildende sind in der Regel keine Überstunden vorgesehen. Ein Ausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis. Das heißt, die Ausbildung muss im Vordergrund stehen. Es kann aber Ausnahmen geben, zum Beispiel

wenn Regelungen in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag auch mal Überstunden zulassen. Dann spielt das Alter eine Rolle: Die Arbeitszeitregelungen für Minderjährige unterliegen dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), für Volljährige dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Wer krank ist, braucht natürlich nicht in die Berufsschule oder in den Ausbildungsbetrieb zu gehen. Allerdings ist – je nach betrieblicher Regelung – sofort oder spätestens ab dem vierten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlich. Die Details dazu findest du in deinem Ausbildungsvertrag. Hier findest du übrigens auch Infos zur Urlaubsregelung, die von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein kann.

Probezeit und Kündigung

Die Probezeit beträgt mindestens einen Monat, höchstens vier Monate. Eine Verkürzung ist möglich, wenn du vor der Ausbildung schon in deinem Ausbildungsbetrieb gearbeitet hast – zum Beispiel als Praktikant. Gut zu wissen: Die Probezeit gibt dir einerseits Zeit, herauszufinden, ob du die richtige Entscheidung bei deiner Berufswahl getroffen hast. Andererseits prüft der Ausbildungsbetrieb, ob du für den Beruf geeignet bist. So kann das Ausbildungsverhältnis während dieser Zeit unter erleichterten Bedingungen von beiden Seiten gekündigt werden.

Falls du mit deiner Ausbildung unzufrieden bist und dich neu orientieren möchtest, kannst du auch noch nach der Probezeit die Ausbildung abbrechen. Dann hast du die Möglichkeit, mit einer Frist von vier Wochen zu kündigen. Doch überstürzen solltest du das nicht. Häufig hilft ein klärendes Gespräch dabei, Probleme zu lösen. Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Betrieb, der Betriebsrat und die IGBCE helfen dir gern weiter. ■

Alles Luxus?

Text Katja Pflüger

Koffer von Rimowa sind weltweit bekannt und mittlerweile ein Luxusobjekt. Bis heute werden die bekannten Rillenkoffer mit viel Handarbeit in Köln gefertigt. In vielen Bereichen hat der neue Eigentümer LVMH seit der Übernahme 2017 seine Handschrift hinterlassen. Doch der Weg zur erstklassigen Arbeitgebermarke ist noch weit.

Quellenhinweis: Dieser Arbeitgebercheck basiert auf Recherchen bei Beschäftigten, Betriebsräten, Vertrauensleuten sowie Betriebsbetreuerinnen und -betreuern der IG BCE. 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.



Rimowa

Gründung	1898 von Paul Morszeck als Koffer- und Lederfabrik in Köln-Müngersdorf
Rechtsform	GmbH
Eigentümer	seit 2017 der französische Luxusgüterkonzern LVMH (Louis Vuitton Moët Hennessy)
Umsatz (2022)	276,5 Mio. Euro
Gewinn (2022)	39,8 Mio. Euro
Beschäftigte	rund 750 in Deutschland
Standorte	Köln (Unternehmenssitz, Produktion), 13 Stores in Deutschland, weitere Produktionsstätten in Tschechien, Kanada und Brasilien

Unternehmenssitz
Köln
Produktion und
Verwaltung



Früher Bedarfsartikel für die Reise, heute ein Lifestyle-objekt – Koffer von Rimowa haben es aus Köln in die ganze Welt geschafft. Als kleines familiengeführtes Unternehmen gegründet, gehört der Kofferhersteller heute zu den bekanntesten Marken Deutschlands. Die Produkte sind Kult, teuer und gelten als Statussymbol. Die Erfolgsgeschichte beginnt 1898 in Köln-Müngersdorf: Als Gründer Paul Morszeck seine Koffermanufaktur eröffnet, fertigt er die Koffer noch aus Holz an. Ende der 1930er-Jahre produziert sein Sohn Richard Morszeck den ersten Überseekoffer aus Leichtmetall. Er lässt sich den Namen Rimowa als Ableitung von Richard MORSZECK WARENZEICHEN patentieren. 1950 bringt das Unternehmen die ersten Aluminiumkoffer mit der berühmten Rillenoptik auf den Markt, die Rillen werden schnell zum optischen Markenzeichen. In den 1970er-Jahren folgen die ersten wasserdichten Leichtmetallkoffer, im Jahr 2000 superleichte Kunststoffkoffer aus Polycarbonat. 2017 verkauft der Enkel des Unternehmensgründers, Dieter Morszeck, 80 Prozent der Anteile an Rimowa an den französischen Luxuskonzern LVMH, zu dem unter anderem exklusive Marken wie Louis Vuitton, Givenchy, Fendi und Dior zählen. Rimowa wird zur Luxusmarke.



Arbeitsumgebung

Rimowa ist seinen Wurzeln stets treu geblieben. Es herrscht immer noch der Geist eines Familienunternehmens, auch wenn die Geschäfte seit der LVMH-Übernahme stärker aus Paris gelenkt werden. Der Stammsitz befindet sich im Nordwesten von Köln im Stadtteil Ossendorf. Dort werden in viel Handarbeit die bekannten Koffer mit dem firmentypischen Rillendesign hergestellt, das selbst das Gebäude ziert.

Die Franzosen wollen verstärkt in den Aus- und Umbau des Standortes investieren, zum Beispiel in neue Sozialräume sowie moderne Lüftungstechnik mit Klimaanlage. Ergonomisch gestaltete Produktionslinien mit höhenverstellbaren Maschinen sorgen bereits für mehr Arbeitssicherheit, Wohlbefinden und Gesundheitsschutz – gerade in der Produktion, wo noch viel Handarbeit gefragt ist. Auch eine Erweiterung des Standortes steht im Raum, scheitert bisher aber an der Baugenehmigung der Stadt Köln.

In der Produktion gelten in der Tagschicht feste Arbeitszeiten, in der Verwaltung Gleit- beziehungsweise Flexzeit. Die Wochenarbeitszeit von 39 Stunden bei einer Fünftagewoche ist in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt. Diese ermöglicht es den Produktionsbeschäftigten, auf einem Zeitkonto bis zu einer gewissen Höhe Stunden anzusammeln, etwa durch die sogenannte Vorholzeit oder freiwillige Überstunden.



Betriebsklima

Die Stammelegschaft am Unternehmenssitz in Köln und in den deutschen Stores zählt rund 750 Beschäftigte. Ein Großteil von ihnen arbeitet in der Vorfertigung, der Endmontage, der Logistik und in der Verwaltung. Dazu kommen noch etwa einhundert Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die in der Produktion aus helfen, sowie 15 Auszubildende. Sie alle verbindet ein gewisser Stolz, bei Rimowa zu arbeiten. Der überwiegende Teil der Belegschaft ist dem Unternehmen seit Jahren treu, die Fluktuation hält sich in Grenzen.

Besonders herausfordernd war die Corona-Zeit: Während der Pandemie arbeiteten die Beschäftigten anderthalb Jahre in Kurzarbeit – Reiseverbote und Lockdown setzten dem Unternehmen zu. Als das Reisen dann wieder möglich war, mussten die Beschäftigten vom einen auf den anderen Tag von null auf hundert Prozent umschalten. Überstunden und Wochenendarbeit waren an der Tagesordnung. Das sorgte für einen hohen Krankenstand. Mittlerweile hat sich die Situation wieder normalisiert.

Das Unternehmen bietet den Beschäftigten zahlreiche Benefits wie vergünstigte Tickets für Veranstaltungen in Köln, eine Kantine, spezielle Versicherungen und betriebliche Gesundheitsleistungen. Außerdem profitieren die Beschäftigten von einem dauerhaften Mitarbeiterrabatt von 30 Prozent auf die Produkte.



Mitbestimmung

In Sachen Mitbestimmung gibt es bei Rimowa durchaus noch Luft nach oben. Es gibt zwar einen Betriebsrat, das elfköpfige Gremium besteht jedoch mehrheitlich aus Führungskräften und Mitgliedern, die nicht in der Produktion tätig sind. Diese besondere Konstellation führt dazu, dass es manchmal schwierig ist, Themen zu besprechen und schließlich auch im Sinne der Beschäftigten durchzusetzen, die vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Produktion betreffen. Außerdem zeichnet sich die Mehrheit des Betriebsrates nicht durch eine große Gewerkschaftsnähe aus – ganz anders in der Produktion. Dort sind rund 70 Prozent gewerkschaftlich organisiert.

Betriebsrat und Unternehmen sind nicht immer einer Meinung, dem Betriebsrat werden aber keine Steine in den Weg gelegt. Betriebsversammlungen werden regelmäßig durchgeführt – jedoch mit deutlich mehr Redeanteilen der Geschäftsführung als von Betriebsrat und Gewerkschaft. Die IG BCE wird zwar respektiert, kommt aber nicht immer zu Wort. Allerdings geben der jüngste Geschäftsführerwechsel sowie eine neue Personalchefin Anlass zu Hoffnung, die „Neuen“ sind bislang offener für gewerkschaftliche Themen.

Neben dem Betriebsrat gibt es noch einen Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV), der die Interessen der Auszubildenden vertritt.



Tarifbindung

Rimowa gehört zum Tarifbereich der Lederwaren-, Kunststoffwaren- und Kofferindustrie, in dem insgesamt gut 5.000 Beschäftigte tätig sind, und ist seit jeher tarifgebunden. Der letzte Tarifabschluss aus dem vergangenen Jahr brachte durch eine zweistufige Erhöhung um einen Festbetrag von 250 Euro gerade den Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen mehr Geld im Portemonnaie. Außerdem wurde die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie von 2.000 Euro in zwei Tranchen vereinbart.

Im Vergleich zu anderen Branchen sind die Entgelte für einen Luxuskonzern trotzdem eher mau. Der geltende Flächentarifvertrag, der noch bis Ende Juli 2025 läuft, bedarf dringend einer Überarbeitung, viele Regelungen sind nicht mehr zeitgemäß. Hier ist der Arbeitgeber gefordert sich über seinen Verband einzubringen.

Um für Arbeitskräfte attraktiver zu sein, gestaltet das Management deshalb seine eigene betriebliche Einkommenspolitik am Tarifvertrag vorbei. Ergebnis ist das Unternehmensprogramm „Rise“, das den Beschäftigten auf Basis des Jahresgesprächs eine Zulage von bis zu neun Prozent auf das Grundgehalt beziehungsweise Tarifgehalt ermöglicht.



Zukunftsfähigkeit

Rimowa ist das erste deutsche Unternehmen, das der LVMH-Konzern übernommen hat. Hohe Qualität und Langlebigkeit sind und bleiben das oberste Gebot; der Eigentümer will damit seine Luxusstrategie konsequent durchsetzen. Seit Juli 2022 bietet das Unternehmen seinen Kundinnen und Kunden selbstbewusst eine lebenslange Garantie auf alle beweglichen Teile der Rollkoffer an. Egal ob Verschluss oder Rollen: Im Fall eines funktionalen Schadens – das bedeutet keine normalen Abnutzungserscheinungen – werden die Teile kostenlos ersetzt oder repariert. Das weltweite Filialnetzwerk garantiert schnelle Hilfe. Der Unternehmensführung geht es vor allem um Reparierbarkeit und Nachhaltigkeit.

Neu ist seit der Übernahme die Vertriebsstrategie. In vielen Großstädten weltweit gibt es nun eigene Flagship-Stores. Händler müssen hohe Hürden in Bezug auf Mindestumsatz und Produktpräsentation nehmen. Wer die nicht erfüllt, darf Rimowa-Koffer nicht verkaufen. Werbekampagnen und Kooperationen mit anderen Luxusmarken wie Dior oder Tiffany & Co. sorgen regelmäßig für einen medialen Boom und lange Schlangen vor den Stores. Berühmt geworden ist die Marke für ihre Kooperationen mit Lufthansa und Porsche. Und auch die Deutsche Fußball-Nationalmannschaft der Herren reist seit Jahren mit Rimowa-Koffern zu Turnieren.



Unser Fazit

Noch ist nicht alles Luxus beim Luxuskofferhersteller Rimowa – auch wenn sich das Unternehmen nach außen hin gut verkauft. Aber Arbeitsbedingungen und Bezahlung bieten durchaus Raum für Verbesserungen. Um die hohe Qualität der Produkte auch weiterhin zu gewährleisten, braucht auch das Traditionsunternehmen qualifiziertes und motiviertes Personal. Und zwar in einer Region, in der nicht nur Fachkräfte- sondern Arbeitskräftemangel generell herrscht. Das bekommt man nicht umsonst. Immerhin hat das mittlerweile auch der französische Eigentümer verstanden und bietet den Beschäftigten eine Reihe von Benefits. Was noch fehlt, ist die Einsicht, dass gute Arbeitsbedingungen, eine faire Bezahlung, Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit nur gemeinsam mit der Gewerkschaft möglich sind.

Das sagt Rimowa

Das Unternehmen hat die Anfragen von *Profil* bis Redaktionsschluss unbeantwortet gelassen und keine Stellung bezogen.

Weniger ist mehr

Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Die meisten Menschen haben viel zu viel und kaufen trotzdem immer mehr. Doch es gibt auch den Gegentrend zu mehr Minimalismus. *Profil* zeigt dir, wie du Ballast loswirst.

Ein paar Klicks und schon ist wieder ein neues Kleidungsstück gekauft oder das fünfzigste Paar Schuhe wandert ins Regal. Vielleicht kennst du diesen Rausch – er fühlt sich gut an. Kein Wunder: Schließlich führt Shoppen zur Ausschüttung des Glückshormons Dopamin.

„Das ist einer der Gründe, warum wir Dinge konsumieren, die wir gar nicht unbedingt brauchen“, sagt Georg Felser, Wirtschaftspsychologe an der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Wernigerode. „Kaufen kann Spaß machen oder als Belohnung fungieren. Es kann aber auch trösten, zum Beispiel nach einer schlecht gelaufenen Prüfung, oder entspannend wirken, wenn der Stress gerade mal wieder überhandgenommen hat.“ Psychologinnen und Psychologen nennen das

Stimmungsregulation. „Andererseits kann das Zuviel auch belastend sein“, sagt Felser. Etwa wenn Schränke, Keller und Dachböden überquellen. Spätestens dann fassen viele den Vorsatz, auszumisten.

Trend zu Minimalismus

Gleichzeitig sehnen sich immer mehr Menschen nach einem einfachen Leben. Minimalismus ist kein neuer Trend. Bereits antike Philosophen priesen den Verzicht als Schlüssel zur Freiheit. Heute geht es den meisten Minimalistinnen und Minimalisten eher darum, der ewigen Konsumschleife zu entkommen und sich mehr auf die Gegenwart zu konzentrieren. Die Wissenschaft spricht davon, dass sich Menschen dadurch automatisch mehr mit den psychologischen Bedürfnissen beschäftigen, die zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen.

Wer minimalistisch leben möchte, sollte zwei Dinge beherzigen: Erstens sollte man nur kaufen, was man wirklich benötigt, und sich zweitens von allem trennen, was man nicht benutzt.

Doch welche Dinge braucht man wirklich und welche nicht? Und was ist mit Sachen, die man einfach nicht wegwerfen möchte? „Natürlich gibt es auch gute Gründe, Sachen zu behalten. Nicht zuletzt in puncto Nachhaltigkeit“, sagt der Fachmann. „Wer Dinge behält, um sie langfristig zu nutzen, tut zum einen etwas für die Umwelt, zum anderen für den eigenen Geldbeutel.“ Allerdings sollten sie dann nicht nur gehortet, sondern auch gebraucht werden.

Überflüssiges loswerden

Von alten Zeitungen und Zeitschriften über Bastelzeug von den

Kindern, die längst erwachsen sind, ungenutzten Haushaltsgeräten bis zu ungeliebten Klamotten und kratzigen Handtüchern – all diese Dinge müssen auf den Prüfstand. Es soll ja sogar Leute geben, die noch alte Telefonbücher haben.

Aufräumexpertinnen und -experten raten in der Regel dazu, dort mit dem Ausmisten anzufangen, wo der Fortschritt schnell sichtbar ist. Zum Beispiel mit den Ecken, die auf den ersten Blick am meisten stören, etwa dem Couchtisch. Wer Probleme damit hat, einzuschätzen, was weggang und was nicht, kann die Dinge auch erst einmal in drei

Kategorien einsortieren: ausmisten, behalten und vorerst behalten. Auch können Fragen helfen wie:

- Ist das Teil kaputt?
- Wann habe ich es zuletzt benutzt?
- Wann werde ich es wieder benutzen?

Weitergeben statt wegwerfen

Aber auch neue beziehungsweise noch funktionierende Dinge, die keine Verwendung finden und seit Jahren die Schränke, Regale und Schubladen blockieren, können irgendwann zu Ballast werden. Hier

könnte weitergeben statt wegwerfen eine gute Alternative sein. Denn was manche Leute nicht mehr benötigen, können andere vielleicht noch gut gebrauchen. Erste Adresse wäre hier der Flohmarkt. Aber auch zahlreiche Onlineplattformen bieten die Möglichkeit, Aussortiertes in andere Hände zu geben und sogar noch ein paar Euro damit zu verdienen. Man kann die Sachen, wenn sie noch brauchbar sind, natürlich auch spenden. Und nicht zuletzt freut sich vielleicht jemand aus der Nachbarschaft über die geblümete Tischdecke, das mediterrane Kochbuch oder die ausrangierten Puzzles. ■





180 Beschäftigte des Spezialchemieherstellers Sun Chemical Pigment (Besigheim) strömten vor das Werkstor.

Danke für euren Einsatz!

Der Chemie-Tarifabschluss steht. Dafür sorgten vor allem die aktiven Gewerkschaftsmitglieder im Landesbezirk, die mit einer Vielzahl an Aktionen den Druck deutlich erhöhten.

Text Axel Stefan Sonntag

Für Petra Geusch-Leuthe, langjährige Betriebsratsvorsitzende beim Pharmahersteller Takeda, kam der Chemie-Tarifabschluss mit wohl perfektem Timing: Mehr oder weniger zeitgleich mit dem in ihrem Gremium vollzogenen Generationenwechsel ist sie froh und stolz zugleich, „dass jetzt endlich jeder verstehen müsste, dass es einen ech-

ten, starken Unterschied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Trittbrettfahrerinnen und -fahrern gibt“, kommentiert sie den vereinbarten Mitgliedervorteil. „Der zusätzliche Freistellungstag für Gewerkschaftsmitglieder ist der Knaller, der hier sehr, sehr positiv ankam“, beschreibt die Betriebsrätin die Stimmung unter den rund 1.400 Beschäftigten in Konstanz und Singen.

Auf gute Resonanz stoße ebenso die auf zwei Wochen halbierte Mindestvertretungszeit, die für die Entgeltgruppen E7 bis E12 gelte: „Es kommt bei uns öfter vor, dass sich Kolleginnen und Kollegen untereinander vertreten. Doch wenn jemand im Job des anderen nicht drin ist, bedeutet das erst einmal Stress und dann auch noch bis zu vier Wochen lang keinen finanziellen Ausgleich“,



Im gesamten Landesbezirk fand eine Vielzahl an Aktionen statt, um endlich in der dritten Bundestarifverhandlungsrunde den Tarifabschluss zu bekommen.

weiß sie. Diese Ungleichbehandlung verkürzte die IGBCE nun auf zwei Wochen. „Natürlich mussten wir im Gegenzug an anderer Stelle Kompromisse akzeptieren. Die Laufzeit hätte ich mir anders gewünscht“, sagt sie.

Marc Beckbissinger, Betriebsratsvorsitzender beim Spezialchemiehersteller Sun Chemical Pigment in Besigheim, blickt zurück auf die vielen Diskussionen zur wirtschaftlich-

chen Lage. „Ja, 2023 war an unserem Standort von Kurzarbeit geprägt. Doch seit Jahresbeginn erholt sich die Lage deutlich“, kommentierte er die Schwarzmalerei der Arbeitgeber zwischen den einzelnen Bundestarifverhandlungen. „Unsere Produktion läuft wieder auf hohem Niveau. Die momentane Auftragslage lässt auf ein wirtschaftlich gutes Jahr 2024 für unseren Stand-

ort hoffen.“ Auf einer Kundgebung setzten rund 180 Beschäftigte vor der dritten Bundestarifverhandlungsrunde ein deutliches Zeichen und warnten schon seinerzeit die Arbeitgeber eindeutig: „Sie setzen das Vertrauen und die Loyalität aller Beschäftigten aufs Spiel, unabhängig davon, ob sie Mitglied in der Gewerkschaft sind oder nicht.“ Dafür gab es lautstarken Beifall. ■

Ladenburg/Waldkirch/Bammental

Gute Gespräche bei Currywurst und Pommes

Der Foodtruck der IGBCE, der mehrere Wochen lang Betriebe in ganz Deutschland anfuhr, um mit Beschäftigten zum Thema Europa ins Gespräch zu kommen, machte auch im Landesbezirk Station.

Auf dem Kundenparkplatz vor dem Verwaltungsgebäude hielt der Truck bei BK Giulini. „Nicht nur uns hat es gefallen, auch die Kolleginnen und Kollegen, die vorbeigeschaut haben, hatten Spaß. Und die Currywurst mit Pommes kam auch gut an. Muss ja – wenn die Wurst von einem Berliner Foodtruck stammt“, lobt Vertrauensleutenvorsitzende Marcelline Hettinger. Trotz der bei BK Giulini üblichen Zwölf-Stunden-Schichten freute sich Frank Heßler, stellvertretender Landesbezirksleiter, dass sich die Beschäftigten für das Angebot viel Zeit nahmen. „Wir konnten gute und erfolgreiche Gespräche führen, Menschen motivieren sowie Rede und Antwort stehen. Das nicht nur zur Vielfaltigkeit der IGBCE, unserer Mitgliedschaft und Gesellschaft, sondern auch mit klarem Bezug gegen die AfD.“

Im südbadischen Waldkirch stoppte das Mobil bei Weener



Gute Gespräche am Foodtruck bei ICL/BK Giulini.

Plastics. „Wir haben knapp die Hälfte unserer siebzig Beschäftigten erreicht“, bedankt sich Ralf Göbel, Betriebsratsvorsitzender bei dem Verpackungsunternehmen. Auch ihm war es wichtig, sich

kompromisslos gegen Rechtspopulismus und -extremismus zu positionieren, denn: „In unserem Betrieb bringt sicherlich die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Migrationshintergrund mit.“ ■



Der IGBCE-Truck hält bei Mauser in Bammental.

Stuttgart

Start der Papier-Tarifrunde

Ende Juni startete die baden-württembergische IGBCE-Tarifkommission den Auftakt zur Papier-Tarifrunde. Als stärkster Papierbereich auf Bundesebene (mehr als 9.000 von mehr als 40.000 Beschäftigten arbeiten im Landesbezirk) ist die Marschrichtung klar: „Mehr Geld und vor allem eine Wertschätzung für Mitglieder – oder eben eine Besserstellung für Mitglieder

gegenüber Nichtmitgliedern“, formuliert sie Frank Heßler, Verhandlungsführer und stellvertretender Landesbezirksleiter. Die Mitglieder, etwa von Essity, Koehler, Sappi, Munksjö oder Glatfelter, wussten, dass die Chemie-Tarifrunde mit einem Mitgliedervorteil nun eine Steilvorlage für die Papier-Sozialpartner sei. Am 20. August wird die Tarifforderung final beschlossen. ■



Stark in der Region: Die Papierfabrik Koehler in Oberkirch.

Schwäbisch Gmünd

Schleich: Unternehmen stößt auf harten Widerstand

Ein Schock für die Schleich-Beschäftigten, kurz vor dem 90-jährigen Unternehmensjubiläum des traditionsreichen Standorts Schwäbisch Gmünd: Zum 1. Januar 2025 soll München neuer Hauptsitz des Spielwarenherstellers werden.

Damit konfrontierte Ende Mai die Geschäftsleitung ihre rund 250 Beschäftigten – und gewährte dabei dem Betriebsrat einen zeitlichen Vorlauf von anderthalb Stunden. Zudem soll in Prag eine Shared-Service-Einheit Aufgaben wie Finanzfunktionen und Kundenservice übernehmen. „Die komplette Belegschaft sieht sich vor die Wahl gestellt, entweder in ein fremdes Land zu ziehen oder in der teuersten Stadt Deutschlands, in München, leben zu müssen“, kommentiert Gewerkschaftssekretär Markus Wimmer. Nur für die Beschäftigten in der Logistik gibt Schleich an, diese „an einen externen Logistikpartner übergeben“ zu wollen mit dem Ziel, dass diese Beschäftigten „Übernahmeangebote durch den neuen Logistikpartner erhalten“.

Mit diesem Vorgehen oder gar den Plänen zeigen sich Gewerkschaft und



Eine Woche nach Bekanntgabe der Pläne zogen Schleich-Beschäftigte vor das Tor.

Betriebsrat nicht einverstanden und haben Rechtsanwälte eingeschaltet. Die Informationen an Betriebsrat und Gewerkschaft flossen bis Mitte Juli – Redaktionsschluss dieser Ausgabe – nur zögerlich und spärlich. „Mein Eindruck ist, dass sich das Unternehmen fragt, weshalb der

Betriebsrat überhaupt noch weitere Informationen benötigt, da die Entscheidung doch sowieso gefallen sei“, spekuliert Markus Wimmer. Die Gewerkschaft werde alles in ihrer Macht Stehende tun, um Arbeitsplätze in Schwäbisch Gmünd zu halten. ■

Mannheim

Standortjubiläum bei Unilever

Vedran Kahrmanovic, Betriebsratsvorsitzender bei Unilever Mannheim, blickt auf ein erfolgreiches „Familie- & Freunde-Fest“ anlässlich des 125-jährigen Bestehens des Standorts zurück. Die rund 250 Beschäftigten durften jeweils vier Personen mitbringen, für die an einem Samstagnachmittag Ende Juni einiges geboten wurde – unter anderem Livemusik und eine Hüpfburg sowie Kinderschminken. „Von den Essity-Vertrauensleuten erhielten wir deren

Popcornmaschine, mit der auch wir als Betriebsrat die Besucherinnen und Besucher glücklich machten“, so Kahrmanovic.

Möglich war es auch, die Herstell- und Logistikprozesse zu besichtigen. „Unser Produktionsvolumen wird zunehmen“, sieht der Betriebsrat weitere positive Signale für die Zukunft und begrüßt dabei ausdrücklich die laufenden Prozesse zur Digitalisierung. „So können wir als Betriebsrat über eine interne App auch die



Viel los beim „Familie- & Freunde-Fest“.

Beschäftigten ohne E-Mail-Account erreichen und unsere Informationen sozusagen per digitalem schwarzen Brett allen zur Verfügung stellen.“ ■



Bei CeramTec in Marktredwitz wurden 300 Portionen Currywurst in nur drei Stunden verteilt.

Unterwegs für Vielfaltigkeit

Dreimal machte die IGBCE-Vielfältigkeitstour auf ihrer Reise halt in Bayern. Eindrücke aus München, Marktredwitz und Schnelldorf.

Text Michael Kniess

Rund einen Monat tourte ein Foodtruck auf der IGBCE-Vielfältigkeitstour von Anfang Mai bis Anfang Juni durch ganz Deutschland. Dabei machte der rollende Imbisswagen auch dreimal halt in Bayern. Bei Renolit in München (IGBCE-Bezirk München), CeramTec in Marktredwitz (IGBCE-Bezirk Nordostbayern) und Merck in Schnelldorf (IGBCE-Bezirk Nürnberg) waren die Beschäftigten eingeladen, rund

um das Thema Europa ins Gespräch zu kommen. Niederschwellig bei leckerer Currywurst mit Pommes diskutierten die Kolleginnen und Kollegen engagiert über Europa, dessen Stellenwert, aber auch darüber, warum die IGBCE mit Rechtspopulismus nichts anfangen kann.

Für den Betriebsratsvorsitzenden Hilmi Akkurt gibt es kaum einen passenderen Ort für einen Stopp der Vielfältigkeitstour als beim Kunststoffverarbeiter Renolit in München.

„Bei uns in der Zweigniederlassung produzieren rund 360 Menschen aus mehr als 25 Nationen gemeinsam seit vielen Jahren erfolgreich Oberflächenfolien“, so Hilmi Akkurt, zudem Mitglied im Bezirksvorstand des IGBCE-Bezirks München. „Im Betrieb stehen wir für Vielfaltigkeit und Weltoffenheit. Das zeichnet uns aus.“ Gleichzeitig wünscht er sich eine Fortsetzung solcher Aktionen: „Wir brauchen diesen Austausch, auch wenn er manchmal kontrovers



Die IGBCE-Vielfältigkeitstour brachte bei Stopps in München (oben) und Schnellendorf (unten) zahlreiche Kolleginnen und Kollegen miteinander ins Gespräch.

ist, damit wir uns immer wieder vor Augen führen, wie wichtig es ist, gewerkschaftliche Werte wie Solidarität miteinander nicht nur zu definieren, sondern auch tagtäglich im Betrieb zu leben.“

Beim Keramikhersteller CeramTec in Marktredwitz, wo aufgrund der Grenznahe viele Kolleginnen und Kollegen aus Tschechien beschäftigt sind, aber auch Menschen aus mehr als fünfzig weiteren Nationen arbeiten, kam die IGBCE-Aktion, begleitet von den Vertrauensleuten, ebenfalls sehr gut an. 300 Portionen Currywurst wurden in nur drei Stunden verteilt. Im Fokus: die zu diesem Zeitpunkt anstehende Europawahl, aber auch, warum sich die IGBCE konsequent gegen Rechtspopulismus wendet und Hass und Hetze in einer Gewerkschaft keinen Platz haben.

Beim Chemie- und Pharmaunternehmen Merck in Schnell-

dorf setzte die IGBCE-Vielfältigkeitstour ebenfalls ein Zeichen für Zusammenhalt. „Für uns war die Aktion innerbetrieblich sehr wichtig, weil wir zahlreiche neue Kolleginnen und Kollegen vom Standort Steinheim dazubekommen haben und das Event sehr dabei geholfen hat, zueinanderzufinden“, so Daniela Müller, die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende am Standort. Die Themen reichten von der Chemietarifrunde bis zur anstehenden Vertrauensleutewahl.

Auch hier ist Vielfalt wichtig, denn Vertrauensleute sollten am besten aus unterschiedlichen Abteilungen, Bereichen und Altersklassen kommen und verschiedene Skills mitbringen. So können die Interessen der Mitglieder vor Ort am besten vertreten werden – durch Vorleben und Repräsentieren tatsächlicher Vielfalt in der Arbeitswelt. ■

Altötting

Neuer Bezirksleiter

Günter Zellner leitet seit 1. Juli den IGBCE-Bezirk Altötting. Er folgt auf Markus Hautmann (Bild, links), der sich beruflich neu orientiert, und auf Jonas Lang (rechts), der im vergangenen Jahr das Amt als Bezirksleiter kommissarisch übernommen hatte.

Zellner (Zweiter von links) ist gelernter Fluggerätemechaniker. Über Funktionen der Mitbestimmung, etwa als freigestellter Hauptjugend- und Auszubildendenvertreter im Verteidigungsministerium, kam er 1992 zum DGB. Dort führte ihn der Weg zum Regionsgeschäftsführer für die DGB Region Oberbayern, wo er zuletzt tätig war. Landesbezirksleiter Harald Sikorski gratulierte zur einstimmigen Wahl und bedankte sich herzlich bei beiden Vorgängern für deren langjährige Arbeit für die IGBCE. ■



Bayern

Neu im Landesbezirk

Stefan Plenk unterstützt den Landesbezirk seit 1. Mai und ist unter anderem für die Presse- und die Öffentlichkeitsarbeit zuständig.

Der 39-Jährige arbeitet seit acht Jahren für die IGBCE. Vor seinem Wechsel in den Landesbezirk war er Gewerkschaftssekretär im Bezirk München. ■



Aktionen zur Chemie-Tarifrunde



Gemeinsam mit vielfältigen Aktionen zum erfolgreichen Abschluss

Der Weg zum Tarifabschluss war kein leichter: Mit vielfältigen Tarifaktionen hat die IGBCE auch in Bayern den Druck in den Chemie-Tarifverhandlungen erhöht und damit den Weg für das erfolgreiche Ergebnis bereitet. Die Kolleginnen und Kollegen verliehen unter anderem mit Pfeifen, Fahnen und Transparenten im Rahmen der bundesweiten Tarifkundgebungen Mitte Juni lautstark den IGBCE-Forderungen Nachdruck.

1 Bezirk Augsburg Im Industriepark Gersthofen versammelten sich mehr als 150 Beschäftigte in der Mittagszeit, um ihren Forderungen nochmals Nachdruck zu verleihen. Die vom IGBCE-Bezirk Augsburg organisierte Tarifkundgebung war von Beschäftigten und Gewerkschaft in Richtung Arbeitgeberseite

zudem das gemeinsame Zeichen: Wir sind bereit, den Arbeitgebern der Branche richtig Stress zu machen, wenn es sein muss.

2 Bezirk München Starke Aktion auch bei Roche in Penzberg: Gemeinsam mit den IGBCE-Vertrauensleuten informierte der IGBCE-Bezirk München die Beschäftigten über den Stand der Verhandlungen und erhielt spürbare Rückendeckung für die Forderungen – sogar in Form von zahlreichen Beitritten.

3 Bezirk Altötting Dasselbe Bild auch im Chemiepark Gendorf. Bei der dortigen politischen Mittagspause sendeten ebenfalls mehrere Hundert Beschäftigte ein klares Signal: Ihr Geduldsfaden ist kurz vor dem Reißen. Sie erwarten, dass

sich die Arbeitgeber in der dritten Bundesverhandlung bewegen und ein substantielles Angebot auf den Tisch legen.

4 Bezirk Nordostbayern Im IGBCE-Bezirk Nordostbayern fanden ebenfalls Tarifaktionen statt: In Schwandorf veranstaltete der Bezirk passend zur EM ein Tarif-Public-Viewing im Biergarten. Neben dem runden Leder stand natürlich auch hier die Tarifrunde Chemie im Mittelpunkt.

5 Bezirk Mainfranken Bei Fresenius Medical Care Schweinfurt organisierte der IGBCE-Bezirk Mainfranken eine gelungene aktive Mittagspause. Circa 300 Kolleginnen und Kollegen haben dabei mit Trillerpfeifen und Klapperhänden den IGBCE-Forderungen Rückhalt gegeben. ■

Bodensee

Lehrreiche Workshops, jede Menge Spaß und gute Musik



Rund 200 engagierte junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter waren beim Landesjugendtreffen.

„Bunt statt bodenlos am Bodensee“ – unter diesem Motto kamen Mitte Juni für ein Wochenende rund 200 junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus den IGBCE-Landesbezirken Bayern, Baden-Württemberg und Hessen-Thüringen am Bodensee zusammen, um an spannenden Workshops teilzunehmen, sich untereinander zu vernetzen, gute Gespräche zu führen und gemeinsam Spaß zu haben. „Mit unserem Motto haben wir nicht nur unsere Unterschiedlichkeit gefeiert, sondern auch klargemacht, was bei uns in der

IGBCE-Jugend nicht stattfinden soll: Ausgrenzung, Hass und Hetze, dafür eine Menge Spaß, gute Musik und Workshops, bei denen man nebenbei etwas lernt“, so Corina Philipp, Vorsitzende des Landesbezirksjugendausschuss (LBJA) in Bayern.

Vielfalt begeistert

Die Themen der Workshops waren breit gefächert und nahmen Diversität aus verschiedenen Blickwinkeln in den Fokus. Auch Alexander Bercht, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE,

und Harald Sikorski, bayerischer Landesbezirksleiter, ließen es sich nicht nehmen, sich unter die Teilnehmenden zu mischen. Weitere Höhepunkte waren zudem ein Public Viewing zum EM-Eröffnungsspiel, ein vom Landesbezirk Bayern initiiertes Sportprogramm am Samstagmorgen sowie am Abend der Auftritt der Band Merged mit Sängerin Laura Dessel, JAV-Vorsitzende bei Roche Penzberg.

Wochenende war ein voller Erfolg

Auch für Maximilian Reifig, als Landesbezirkssekretär unter anderem für die IGBCE-Jugend in Bayern zuständig, war das gemeinsame Wochenende, an dem siebzig junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Bayern teilnahmen, ein voller Erfolg: „Das Landesjugendtreffen hat einmal mehr gezeigt, wie viele junge, talentierte und engagierte Menschen wir in der IGBCE haben. Was dabei herauskommt, wenn man ihnen Platz zur Entfaltung und Entwicklung gibt, hat dieses Wochenende eindrucksvoll unter Beweis gestellt.“ ■

Berchtesgaden

Bergfest im Salzbergwerk in Berchtesgaden

Das Salzbergwerk in Berchtesgaden ist nicht nur eines der ältesten Unternehmen in Bayern, sondern auch einer der am besten organisierten IGBCE-Betriebe. Hier treffen die Traditionen der Bergleute auf moderne und aktive Tarifpolitik.

So war es auch beim diesjährigen Bergfest Ende Mai, dem Hochfeiertag der Bergleute, mit der IGBCE Bayern als Ehrengast. Beim stimmungsvollen Festakt unter Tage und

einer anschließenden Festprozession mit Gottesdienst im Ort stand der Zusammenhalt im Mittelpunkt. Er ist unter den Bergleuten legendär. Die IGBCE trägt mit aktiver Tarifpolitik und Präsenz vor Ort maßgeblich dazu bei.

Auch dank eines sehr guten IGBCE-Haustarifvertrags gehören Bergwerk und Saline Bad Reichenhall zu den attraktivsten Arbeitgebern in Südbayern. ■





Wird am 1. September neu gewählt: der Landtag in Erfurt.

Thüringen: Darauf kommt's jetzt an

Am 1. September wählt Thüringen einen neuen Landtag. Die Wahl gilt als entscheidend für die Zukunft. Für den 24. August lädt der Bezirk zur industriepolitischen Diskussion mit den Spitzenkandidaten in Sömmerda.

Text Wolfgang Lenders

Thüringen ist ein Land mit vielen Chancen – und mit vielen Herausforderungen. Für den 24. August ab 10 Uhr lädt der Bezirk Thüringen zu einer industriepolitischen Diskussion mit anschließendem

Sommerfest ins Volkshaus in Sömmerda ein. Dort werden Politikerinnen und Politiker aller etablierten Parteien die Fragen der IGBCE-Mitglieder beantworten.

Die Herausforderungen in Thüringen sind vielfältig: In Zen-

tren wie Erfurt und Jena entwickelt sich die Wirtschaft gut. Hier sind Industrien ansässig, die Zukunftstechnologien vorantreiben, zum Beispiel die Mikrochipproduktion bei X-Fab in Erfurt. Eine Kehrseite dieser Entwicklung sind steigende

Mieten der privaten Haushalte. Hier gilt es, gegenzusteuern und bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Auch in den ländlicheren Regionen gibt es vielversprechende Industrien. Eine wichtige Rolle in der Energiewende spielen die von Vattenfall betriebenen Pumpspeicherkraftwerke der Saale-Kaskade und das Pumpspeicherkraftwerk Goldisthal, Deutschlands leistungsstärkstes Wasserkraftwerk. Im Südharz ist ein neues Kalibergwerk geplant, das dank neuester Technologie die Abraumbalden unter Tage plant. Und die Glasindustrie im Thüringer Wald investiert massiv in neue, klimaschonende Technologien.

Mit Fachkräftemangel haben es Arbeitgeber im ganzen Land zu tun. Die IGBCE fordert die Industrie schon lange auf, in ihren Betrieben verstärkt auszubilden – und das mit Erfolg, etwa bei Vattenfall Wasserkraft. Damit es für junge Fachkräfte attraktiv ist, in Thüringen zu arbeiten, müssen aber weitere Rahmenbedingungen stimmen: Sie brauchen fair bezahlte, tarifgebundene Arbeitsplätze mit einer klaren Zukunftsperspektive.

Nur wenn die Industrie in Thüringen eine klare Perspektive hat, kann sie sichere Arbeitsplätze anbieten. Dazu braucht sie Unterstützung aus der Politik: Beim Gipsabbau etwa ist Planungssicherheit nötig. Neuansiedlungen, etwa das geplante Kalibergwerk im Südharz, benötigen klare Zusagen. Und die Infrastruktur muss stimmen: Schnelles Internet muss überall verfügbar sein. Energieintensive Industrien wie die Glasindustrie sind auf Versorgungssicherheit angewiesen. Dazu gehören eine Wasserstoffstrategie, erneuerbare Energien und Stromspeicher. Konkret geplant ist der Neubau eines Pumpspeicherkraftwerks im Thüringer Schiefergebirge. ■

Fulda

Sehr gute Lösung für Beschäftigte



Betriebsversammlung vor dem Fuldaer Reifenwerk im Juli 2023.

Die Ankündigung der Schließung des Fuldaer Reifenwerks im dritten Quartal 2025 war für die 1.050 Goodyear-Beschäftigten dort ein Schock. Nun ist es der IGBCE gelungen, gemeinsam mit den Betriebsräten eine für die Beschäftigten sehr gute Lösung zu finden. Mit der Unterzeichnung des Sozialplans für den Standort Fulda am 21. Juni sind alle Details geregelt. Bereits im Februar hatten sich Gewerkschaft, Betriebsräte und Arbeitgeber auf die Höhe des Budgets geeinigt, das für die Standorte Fürstenwalde, Köln, Hanau und Fulda gemeinsam zur Verfügung steht.

In Fürstenwalde soll die Reifenproduktion Ende 2027 auslaufen, in Hanau und Köln sind massive personelle Einschnitte vorgesehen. Bei der Berechnung spielt die Zahl der Beschäftigten, ihr Alter, die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit und ihr Einkommen eine Rolle. Im Gegenzug hatte sich die IGBCE bereit erklärt, auf einen Arbeitskampf zu verzichten.

„Unsere Idee war: Wir tun uns zusammen, regeln das Budget und streiken nicht“, sagt Anne Weinschenk, Leiterin des IGBCE-Bezirks Mittelhessen und

Betriebsbetreuerin für Goodyear „So haben wir eine extrem hohe Summe zur Verfügung, mit der wir die Beschäftigten auffangen können. Das hat es in dieser Größenordnung und mit dieser Herangehensweise in der Kautschukindustrie noch nicht gegeben.“

Die Betriebsräte mussten entscheiden, wie das Geld verteilt wird. Es wurden gute Lösungen für alle Beschäftigtengruppen gefunden. Eine Transfergesellschaft wird sich um die Qualifizierung der Beschäftigten kümmern. Zwölf Monate lang können sie sich für ein neues Beschäftigungsverhältnis weiterqualifizieren.

Bei einer Betriebsversammlung haben IGBCE und Betriebsrat in Fulda das Ergebnis vorgestellt. „Die meisten Kolleginnen und Kollegen waren sehr zufrieden und erleichtert, weil sie nun wissen, wie es für sie weitergeht“, sagt Anne Weinschenk. Entscheidend für den Erfolg der Verhandlungen sei es gewesen, dass sich die drei Standorte zusammengetan haben. „Die Solidarität hat sich gelohnt. Gemeinsam haben wir für jeden mehr erreicht, als wenn wir einzeln verhandelt hätten.“ ■

Frankfurt

Bildung für die Zukunft

Wie kann die berufliche Bildung zukunftsfest gemacht werden? Darum ging es im Modellprojekt BBChemie (Bedarfsorientierte Bildungswege in der Chemie), bei dem die IGBCE einer von zwanzig Partnern war. Die Ergebnisse haben die für die Umsetzung Verantwortlichen beim Bildungsträger Provalids am 11. Juni in Frankfurt vorgestellt.

In drei Teilprojekten haben sie innovative Ansätze in der beruflichen Bildung verfolgt. Gefördert wurden die Projekte im Rahmen des Programms InnoVET des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Zum Termin kamen Personal- und Ausbildungsverantwortliche aus Unternehmen sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Verbänden, Gewerkschaften, IHK, Wissenschaft, Bundesagentur für Arbeit und Landespolitik.

Ziel des Teils „Ermöglichungsstrategien“ war es, durch eine vorgeschaltete zweijährige Grundausbildung Interessenten für eine Ausbildung in der chemischen Industrie fit zu machen. Unter dem Titel „Akademische Ausbildungsallianz“ ging es ebenfalls darum, neue Bewerbergruppen zu erschließen. Ziel war es, mit einer Mischung aus Inhalten der dualen Ausbildung und eines Studiums Kandidatinnen und Kandidaten anzuziehen, die sich sonst für ein reines Hochschulstudium entschieden hätten.

Um die Professionalisierung der Ausbildung im Betrieb ging es im Teil „Weiterbildungsprogramm“. Dabei wurden ausbildende Fachkräfte in den Unternehmen gezielt geschult. ■


 Weitere Details
 zum Projekt:
<https://bit.ly/3xWEoi0>

Radolfzell

Jugendtreffen am Bodensee



Ausgebuchtes Treffen: die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Gemeinsam Spaß haben und gewerkschaftliche Themen diskutieren, etwa wie die Arbeit der IGBCE für die Jugend in den kommenden Jahren aussehen soll: Darum ging es bei dem gemeinsamen Treffen der IGBCE-Jugend aus den Landesbezirken Hessen-Thüringen, Baden-Württemberg und Bayern

im DGB-Jugendcamp in Markelfingen, einem Ortsteil von Radolfzell am Bodensee.

Zu Gast waren Alexander Bercht, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, Bundesjugendsekretär Philipp Hering und die Leiterin und die beiden Leiter der drei Landesbezirke. ■

Borken

800 im Bergbaumuseum



Treffen vor Erinnerungsstücken an den Braunkohlebergbau in Borken.

Mehr als 800 IGBCE-Mitglieder sind am 22. Juni zum dritten Sommerfest des Bezirks Kassel im Themenpark Kohle & Energie in Borken gekommen. Bei sommerlichem Sonnenschein stand Bezirksleiterin Petra Hartwig gemeinsam mit Adi Geis

vom Bergmannsverein Glückauf Borken auf der Bühne.

Im Themenpark erwartete die Mitglieder, von denen viele mit der ganzen Familie gekommen waren, ein buntes Programm aus Information und Unterhaltung. ■

Frankfurt

Chemie-Abschluss großer Erfolg



Die Tarifrückstellungenkommissionsmitglieder bei der Sitzung.

Begeisterte Stimmung bei der gemeinsamen Sitzung der Tarifrückstellungenkommissionen (TK) für die chemische Industrie von Hessen und Rheinland-Pfalz. Dort stellten Verhandlungsführerin Sabine Süpke und Verhandlungsführer Roland Strasser sowie der Verhandlungsführer bei den bundesweiten Verhandlungen, Oliver Heinrich, den Abschluss vor.

Bei den TK-Mitgliedern und in den Betrieben ist der Abschluss gut

angekommen. „Es ist ein gelungenes Gesamtpaket, das in einem schwierigen Umfeld verhandelt wurde“, sagt TK-Mitglied Miriam Hermann. Positiv sei die Rückmeldung in ihrem Betrieb Evonik.

„Ein guter Abschluss“, sagt auch Alexandra Friedrich, Mitglied der kleinen Verhandlungskommission. Sie lobt den Mitgliederbonus: „Das ist ein großer Erfolg für alle tarifbeschäftigten IGBCE-Mitglieder.“ ■

Reinheim

Merz: Protest gegen Schließungspläne



Merz-Beschäftigte wehren sich.

Entsetzen bei Merz Pharma in Reinheim bei Darmstadt: Das Unternehmen will sein Werk dort zum Ende des Jahres 2027 schließen. 350 Beschäftigte wären davon betroffen. Dagegen haben sie am 20. Juni demonstriert. Noch im vergangenen Jahr hatte das Unternehmen

einen Neubau und Investitionen von 100 Millionen Euro angekündigt.

„Die Beschäftigten sind geschockt über das Vorgehen des Arbeitgebers“, sagt Betriebsbetreuer Michael Schönhals. „Wir sind bereit, gemeinsam mit der Belegschaft um den Standort und die Arbeitsplätze zu kämpfen.“ ■

Brombachtal

Treffen mit Minister

Der hessische Wirtschaftsminister Kaweh Mansoori (SPD) war am 8. Juni beim Landesbezirksvorstand der IGBCE zu Gast. Er berichtete, dass die Regierung Industriezweige wie die Chemie- und Pharmaindustrie im Transformationsprozess fördern wolle. „Deshalb arbeitet die Landesregierung nicht nur an einer Wasserstoffstrategie, sondern wir werden auch einen Transformationsfonds auf den Weg bringen, dessen Mittel Unternehmen unterstützen sollen.“ Der Landesbezirksvorstand betonte, dass die Mittelvergabe mit der Förderung guter Arbeitsbedingungen verknüpft sein müsse. „Darunter verstehen wir zum Beispiel Standort- und Beschäftigungsgarantien, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch Tarifbindung und Mitbestimmung im Betrieb“, sagte Landesbezirksleiterin Sabine Süpke. ■

Gelnhausen

Veritas: Perspektive

Nach der Übernahme von Veritas durch HDT Automotive fordern Betriebsrat und IGBCE ein Fortführungskonzept und ein Bekenntnis zum Standort Gelnhausen. Wichtiges Ziel ist es, die 750 Arbeitsplätze zu erhalten. Nach Informationen der IGBCE haben aufgrund der langjährigen Insolvenz die Automobilhersteller und viele Zulieferer keine neuen Projekte und Aufträge an die Veritas AG vergeben. IGBCE-Betriebsbetreuer Alexander Wiesbach: „Aus unserer Sicht ist es unerlässlich, dass der neue Eigentümer Investitionen zusagt und neue Aufträge nach Gelnhausen holt.“ ■



Mit Unterstützung von Francesco Grioli: Conti-Beschäftigte zeigen vor dem Werkstor Entschlossenheit.



Aktionen führen zum Erfolg

Mit dem Chemie-Tarifvertrag hat die IGBCE jetzt erstmals einen Mitgliedervorteil in einem Flächentarifvertrag vereinbart. Ein starkes Zeichen: In den darauffolgenden Wochen gab es einige Tausend Neueintritte.

Text Michaela Ludwig

Ein freier Tag nur für Gewerkschaftsmitglieder, 6,85 Prozent mehr Einkommen und eine Modernisierung des Bundesentgelttarifvertrags: Die IGBCE-Mitglieder blicken überwiegend ganz zufrieden auf das

Ergebnis des Tarifabschlusses für die Beschäftigten der chemischen und pharmazeutischen Industrie. Am 27. Juni sind IGBCE und Arbeitgeber endlich zu einer Einigung gekommen. Drei Verhandlungsrunden und ein bundesweiter

Aktionstag waren notwendig, um die Arbeitgeber von der Dringlichkeit der Forderungen der Chemiegewerkschaft zu überzeugen. IGBCE-Landesbezirksleiter Ralf Becker dankt allen Teilnehmenden für ihre tatkräftige Unterstützung. ■



Leckereien und Infos bei Albemarle (ganz oben) und Schur (links), Unterschriftenübergabe bei BASF (2. Reihe li.), Kundgebungen bei Vynova (2. Reihe re.) und Tesa (3. Reihe).

Hildesheim

Tarifbindung endet

Nach Austritt aus dem Arbeitgeberverband ist Petrofer seit dem 1. Juli 2024 nicht mehr an den Chemie-Tarifvertrag gebunden. Das Unternehmen hat schon vorher Tariffucht begangen, indem neu eingestellten Beschäftigten über eine hausinterne Verleihfirma Löhne unterhalb der Fläche gezahlt wurden. „Diesen ehemaligen Leiharbeitnehmenden wurden ab dem 1. Juli nun Festverträge bei Petrofer angeboten, die nichts mehr mit der Fläche zu tun haben“, berichtet Jeannette Chiarlitti, Bezirksleiterin Südniedersachsen. „Gerade in einer Region, in der internationale Konzerne durch eine Flächenanbindung mit attraktiven Lohn- und Gehaltsbedingungen locken, ist ein Verhalten wie das Petrofers für eine gute Fachkräfteanbindung ein strategisch völlig falscher Schritt.“ ■

Lüneburg

Ohne Kündigungen

Beim geplanten Stellenabbau des Automobilzulieferers Yanfeng wird es keine betriebsbedingten Kündigungen geben. 226 Beschäftigte haben bereits freiwillig das Unternehmen verlassen. „Der Personalabbau ist immens und wird eine Neustrukturierung des Betriebs mit sich bringen“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Thomas Daratha. „Letztlich können wir sagen, dass es keine Kündigung gegen den Willen der Betroffenen gab – was eine sehr große Leistung war“, resümiert Gewerkschaftssekretär Kim Fleischmann. „Das Programm, mit dem wir einen Ausgleich schaffen konnten, können wir daher als Erfolg verbuchen.“ ■

Brunsbüttel/Hamburg

Industriebeschäftigte am grünen Umbau beteiligen



Für eine Transformationsstudie der Hans-Böckler-Stiftung wurden Brunsbütteler Betriebsrätinnen und Betriebsräte interviewt.

Es boomt am Industrie- und Hafensstandort Brunsbüttel! Mit euphorischen Worten beschrieben Schleswig-Holsteins Ministerpräsident Daniel Günther und Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Wirtschaft die aktuelle Situation des Standorts beim fünften Industriepolitischen Forum in Brunsbüttel im Juni. Der Standort entwickle sich zu einem bedeutenden Energie-Hub und übernehme eine wichtige Schlüsselrolle für die Versorgungssicherheit Deutschlands. Hier werde gezeigt, „wie sich ein konventionelles Industriegebiet zu einem CO₂-freien Vorzeige-Industriegebiet entwickeln kann“, lobte der Ministerpräsident.

Ankündigungen wie diese sehen viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Beschäftigte mittlerweile mit einer gewissen Skepsis. Angesichts der aktuellen

Herausforderungen wie hohen Energiepreisen, fehlenden Absatzmärkten und mangelnder Wettbewerbsfähigkeit ist die „grüne Transformation“ vielerorts ins Stocken geraten: Große Wasserstoffprojekte wurden gestoppt und Investitionen zur Vermeidung von CO₂ auf Eis gelegt. „Für viele steht die Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze im Vordergrund“, heißt es in einer Transformationsstudie, für die zwei Wissenschaftlerinnen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die Sichtweise der Beschäftigten auf die aktuellen Prozesse analysiert haben. „Der Standort hat durch seine Küstenlage und die Verfügbarkeit von grünem Strom enorme Chancen“, sagte Bezirksleiterin Henrike Rauber und appellierte an die Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft und Politik, die Herausforderungen „tatkraftig und zügig anzugehen“



Industriepolitischen Forum: Bezirksleiterin Henrike Rauber und Sasol-Betriebsratsvorsitzender Ralf Bolte (2. und 3. v. li.) diskutieren über grüne Transformation.

und „die Chancen jetzt zu nutzen“. Laut Hans-Böckler-Studie sähen auch die Beschäftigten trotz aller Unsicherheiten die Möglichkeit, dass sie grundsätzlich von einer „grünen Transformation“ profitieren könnten. Hier zeige sich eine wichtige Aufgabe für die Mitbestimmung: Betriebsräte sollten sich aktiv an den Transformationsprozessen beteiligen und eigene Impulse setzen.

Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt über eine Förderlinie Transformation Regionen, aber auch Betriebsräte dabei, Lösungen für den hohen Veränderungsdruck in der Arbeitswelt zu finden. Ziel ist es, über die Dynamiken und ihre Anforderungen an die Mitbestimmung wissenschaftlich zu beraten und diese zu begleiten.

Für den Betriebsrat des Hamburger Kupferherstellers Aurubis haben die Wissenschaftlerinnen in einem weiteren Transformationsprojekt analysiert, wie sich die Kreislaufwirtschaft im Unternehmen auf die Mitbestimmung auswirkt. Dabei haben sie festgestellt, dass diese selbst „nur indirekt auf unserer Prioritätenliste steht, und zwar mit ihren Auswirkungen auf Qualifizierung oder Recruiting von Fachkräften“, berichtet die Aurubis-Betriebsratsvorsitzende Deniz Acar. Gelernt habe der Betriebsrat aus den Ergebnissen der Studie, dass die Beschäftigten besser informiert und beteiligt werden sollten, um ihr Verständnis und die Akzeptanz des Themas Nachhaltigkeit zu erhöhen.

Außerdem sollte das Vorschlagswesen für Verbesserungen zukünftig nicht nur technische und kostenreduzierende, sondern auch nachhaltige oder auf Umweltschutz abzielende Vorschläge honorieren. ■

 Mehr Infos zur Förderlinie Transformation: bit.ly/3VXgydR

3 Fragen an ... Anja Görlach

Die Betriebsratsvorsitzende bei Albemarle über die Arbeit des ehrenamtlichen IGBCE-Hauptvorstands.



Welche Aufgaben habt ihr Ehrenamtlichen im Hauptvorstand?

Wir sind 26 Ehrenamtliche und lenken die Geschicke der IGBCE gemeinsam mit den Hauptamtlichen, die jedoch mehr Verantwortung tragen. Wir bringen die Erfahrungen aus unseren jeweiligen Betrieben mit und können so neue Impulse setzen. Ich beispielsweise komme aus einem Unternehmen, das infolge des Verkaufs an einen US-amerikanischen Konzern umstrukturiert wurde. Für uns als IGBCE stellt sich in solchen Fällen die Frage, wie wir die Arbeitsplätze in Deutschland erhalten können.

Wo wirst du deine Schwerpunkte setzen?

Ich kämpfe seit Jahren dafür, dass wir in der Tarifpolitik neue Wege gehen. Den Nachteilsausgleich für Mitglieder haben wir gerade erstmalig in einem Flächentarifvertrag verankert. Außerdem setze ich mich dafür ein,

dass wir bei Einkommenserhöhungen für Festzahlungen und weniger für Prozente streiten. Nur darüber lassen sich die unteren Lohngruppen effektiv anheben. Unser Ziel ist, dass die Schere bei der Einkommensentwicklung nicht weiter auseinanderklafft.

Du hast erst kürzlich den Vorsitz des Albemarle-Betriebsrats übernommen und gehst nun den Schritt in den ehrenamtlichen Hauptvorstand. Was hat dich dazu motiviert?

Solange ich zurückdenken kann, habe ich mich für andere eingesetzt. Erst als Klassensprecherin, während der Ausbildung als Jugendvertretung und später im Betriebsrat und vielen weiteren gewerkschaftlichen Ehrenämtern. Ich wollte immer gestalten und mitentscheiden. Wer mich kennt, weiß, dass ich kein Blatt vor den Mund nehme. Das wird sich auch bei meiner Arbeit im ehrenamtlichen Hauptvorstand nicht ändern. ■

Stade

Perspektive für Trinseo-Beschäftigte

Der Kunststoffhersteller Trinseo schließt zum Jahresende seine Produktion im Industriepark Stade. Danach beginnt der 15-monatige Rückbau der Anlagen. Betriebsrat und Geschäftsführung haben sich auf einen Interessenausgleich und einen Sozialplan geeinigt. „Die Schließung war nicht zu verhindern“, bedauert der Betriebsratsvorsitzende Bernd Guse. Der vereinbarte Ausgleich sei jedoch „fair“. Guse zeigt

sich optimistisch, dass ein Großteil der 90 Beschäftigten aufgrund der engen Zusammenarbeit im Betriebsrätenetzwerk eine Jobperspektive im Industriepark finden wird. „Uns wurde zugesichert, dass der Fokus bei der Besetzung von frei werdenden Stellen auf den Kolleginnen und Kollegen von Trinseo liegen wird.“

Das Netzwerk ist mit seiner Standortallianz für den Betriebsrätepreis 2024 nominiert. ■

Ibbenbüren

Langjährige Treue

Bei der Jubilarfeier der Ortsgruppe (OG) Ibbenbüren-Esch Mitte Juni wurde der 98-jährige Hermann Ahlers als ältestes und langjähriges Mitglied für 75 Jahre Gewerkschaftszugehörigkeit geehrt. Rudolf Meck, OG-Vorsitzender und selbst für 60 Jahre Mitgliedschaft geehrt, dankte ihm für seine Treue zur Gewerkschaftsbewegung. Nach Hermann Ahlers' Worten war dies eine Selbstverständlichkeit, denn die Gewerkschaft sei immer für ihn da gewesen, wenn er sie brauchte. ■



Langelshiem

Investoren interessiert

Mehrere Investoren haben laut Insolvenzverwalter ihr Interesse am Kauf des Pigmentherstellers Heubach bekundet. Das Unternehmen mit 270 Beschäftigten hatte Ende April überraschend Insolvenz angemeldet, das Insolvenzverfahren wurde zum 1. August eröffnet. Die zuständige Leiterin des Bezirks Südniedersachsen, Jeannette Chiarlitti, bewertet das große Investoreninteresse positiv, da nun ein geeigneter Käufer ausgewählt werden könne. Aufgabe der IGBCE sei es, den neuen Besitzer zu überzeugen, dem Arbeitgeberverband beizutreten. „Wir wollen die guten und tarifgebundenen Industriearbeitsplätze erhalten“, sagt Chiarlitti. ■



Göran Gust mit Sohn Richard vor der Skyline der Wacker Chemie in Nünchritz.

Gelebte Tradition

**In der Familie Gust gibt es zwei Konstanten:
Die Verbundenheit untereinander – und mit der
Wacker Chemie AG seit nunmehr fast 80 Jahren.**

Text Karin Aigner

Ein Unternehmen kann man vererben. Aber auch die Freude an einem guten Arbeitsplatz an ein und demselben Standort? Göran Gust lächelt verschmitzt und meint: „Ja, wahrscheinlich. Wenn zu Hause eine gute Kommunikation über die eigene Arbeit und die Firma geführt wird!“ Die gibt es in der Familie Gust zweifellos seit nunmehr fast 80 Jahren. Denn alle Nachkommen haben das

Erbe der Väter angetreten: Göran Gust, Betriebsratsvorsitzender der Wacker Chemie AG Nünchritz (Sachsen), ist Wacker-Beschäftigter in der dritten Generation nach Großvater Richard. Nach ihm ist Göran Gusts jüngster Sohn benannt, der wiederum im Herbst seine Ausbildung bei Wacker beginnt. Und auch seine Enkel stehen schon bereit, um in fünfter Generation im Chemiewerk zu arbeiten. Sie alle fühlen sich dem

traditionsreichen Standort verbunden: Als Technologieführer in der chemischen Industrie beschäftigt Wacker in Nünchritz rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben 200 verschiedenen Silikonen und hochdispersen pyrogenen Kieselsäuren auch hochreines polykristallines Silizium für die Solarindustrie herstellen.

Ein Blick ins Familienalbum der Gusts ist auch ein Stück bewegte

deutsche Geschichte. Großvater Richard (Jahrgang 1898) hat nach dem Krieg als Transportarbeiter im Chemiewerk gearbeitet und das Birkenwäldchen mitgepflanzt, das 2009 der neuen Polysiliziumfabrik weichen musste. Göran Gust erinnert sich: „Er erzählte mir, dass er Schwefelkies von Hand aus Elbkähnen geholt hat, bevor eine Entladebahn gebaut wurde. Das hat mich als kleiner Junge sehr beeindruckt.“ Vater Helmut (Jahrgang 1942) hat Chemiefacharbeiter gelernt und im damaligen TCS-Betrieb im Chemiewerk Nünchritz gearbeitet. Im Abendstudium bildete er sich zum EDV-Fachmann weiter und baute das Rechenzentrum im Werk mit auf.

Göran Gust selbst (Jahrgang 1969) hat im Chemiewerk Nünchritz gelernt. Sein Sohn Richard (Jahrgang 2007) beginnt im Herbst eine Ausbildung zum Chemikanten. Natürlich ist er Gewerkschaftsmitglied. Denn auch die Gewerkschaft ist bei ihm zu Hause ein Thema, wenn es um Solidarität und Gerechtigkeit geht. Dafür kämpft Göran Gust seit Jahren mit viel Leidenschaft und

Erfolg. Egal, ob für Tarifabschlüsse oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch dieses Durchsetzungsvermögen liegt in der Familie. Jedes der Kinder hat sich aus freien Stücken für den Beruf des Chemikanten entschieden – wobei sicher nicht nur die guten Zukunftsaussichten eine Rolle spielten, sondern auch eine gewisse Heimatverbundenheit. Göran Gust: „Bei uns zu Hause hat sich nie die Frage gestellt, ob es sich überhaupt lohnt, arbeiten zu gehen. Meine Großväter lebten immer vor, dass man stolz auf seine Arbeit sein soll.“

Natürlich wird auch über Themen wie die Generation Z oder eine gute Work-Life-Balance gesprochen. Sie werden aber nie zum Problem (gemacht). Göran Gust, der inzwischen vier Kinder zwischen 34 und 17 Jahren hat, betont: „Jede Generation hat ihre eigene Sprache und ihre eigenen Bedürfnisse. Außerdem sind gewisse Werte wichtig, an denen man sich orientieren kann, weil sie Gemeinschaft, Stabilität und Sinn schaffen. Vielleicht ist das das kleine Geheimnis unserer gelebten Familientradition.“ ■



Großvater Richard senior (rechts), Göran Gust (Mitte) und Helmut Zepner, Göran Gusts zweiter Großvater (links).

Potsdam

Energiewende im Dreiklang



„Die Entscheidung, die Wirtschaft in die Klimaneutralität zu führen, ist die richtige“, betonte Boris Loew, stellvertretender Landesbezirksleiter der IGBE Nordost. „Wichtig ist hierbei, den Fokus auf den Erhalt der Industrie in Deutschland und die guten, tarifgebundenen Arbeitsplätze zu behalten. Keiner wird gewinnen, wenn wir Klimaneutralität durch Abwanderung erreichen.“ Mit diesen Worten stieß der Gewerkschafter beim zweiten Energieforum Ost am 25. Juni in Potsdam kreative Diskussionen an. Mehr als 50 Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und der Politik waren der Einladung der IGBE Nordost gefolgt, um über ein Gelingen der Energiewende zu diskutieren.

Klar wurde dabei: Die Energiewende gelingt nur im Dreiklang. Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften müssen am gleichen Strang ziehen. Die hochkarätige Besetzung des vom IGBE-Landesbezirk Nordost initiierten Forums machte deutlich, wie wichtig die Diskussion über den Weg der Transformation für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist. Am Ende des Tages wurde zudem deutlich, dass das Voranschreiten der Transformation auf einem besseren Weg ist, als es die öffentliche Wahrnehmung vermuten lässt. ■

Berlin

Werbinale 2024: Dampferfahrt und Bundestag



Die Werberinnen und Werber auf dem Berliner Reichstagsgebäude (links) und an Bord des Dampfers.

Ab 2025 erhalten alle tarifbeschäftigten IGBCE-Mitglieder in der chemischen Industrie einen zusätzlichen freien Tag im Jahr. Ein solches Sahnehäubchen ist nur einer von vielen Aspekten, deretwegen es sich lohnt, in die Gewerkschaft einzutreten.

Die fleißigen Werberinnen und Werber im Landesbezirk wissen das und leisten monatelang Überzeugungsarbeit. Als Dankeschön

wurden die achtzig erfolgreichsten von ihnen im Juni zur traditionellen Werbinale eingeladen. Auf dem Programm standen nach einem Sektempfang eine Dampferfahrt durch das abendliche Berlin sowie ein Besuch im historischen Reichstagsgebäude mit exklusiver Führung. „Jede und jeder, die und der ein neues Mitglied gewinnt, wirkt an einem tragfähigen Zukunftskonzept unserer Gewerkschaft

mit. Das muss belohnt werden“, bedankte sich Boris Loew, stellvertretender Landesbezirksleiter Nordost. „So ein Beisammensein stärkt den Zusammenhalt.“

Das fand auch der extra ange-reiste Oliver Heinrich, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, zuständig für Werbung und Mitgliederstärke, der eine kurze Dankes- und Motivationsrede hielt. ■

Flecken Zechlin

Vier Schwerpunkte für die Jugendarbeit

Auf dem Landesbezirksjugendtreffen Anfang Juni diskutierte die Gewerkschaftsjugend aus Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern über die Themen, die ihr unter den Nägeln brennen. Die Punkte:

1. Schutzschild Ausbildung: Fachkräftemangel und diesem durch eine qualitativ Hochwertige Ausbildung begegnen.
2. Tarifland Nordost: Partizipation der Jugend an Guter Arbeit durch Tarifverträge.
3. Unsere Industrie bleibt hier: Standortsicherung und die Perspektive für junge Menschen,



Macht sich fit für die Zukunft: die Gewerkschaftsjugend aus dem Landesbezirk.

selbstbestimmt in der eigenen Region bleiben zu können.

4. Wehrhaft demokratisch: Die Grundwerte der demokratischen Freiheit auch für die junge und kommende Generation weiter

ausbauen sowie Hass und Hetze entschlossen entgegenzutreten.

Diese vier Punkte sind künftig als Leitlinien in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit in Ostdeutschland zu sehen. ■

Berlin

Gespräch über Strukturwandel



Mitglieder des Landesbezirks mit Ministerpräsident Dietmar Woidke (Mitte) und Stephanie Albrecht-Suliak (Landesbezirksleiterin Nordost, in Blau).

Ernste Themen in entspanntem Rahmen zu beleuchten, ist Sinn des sogenannten Sommergesprächs. So stellte sich Anfang Juli Brandenburgs Ministerpräsident Dietmar Woidke in Berlin den Fragen von dreißig Mitgliedern des IGBCE-Landesbezirksvorstands Nordost

und Betriebsräten aus Brandenburg. Fast drei Stunden ging es um die Zukunft der Industriebranche, um Energie- und Industriepolitik, den Strukturwandel in der Lausitz, um Tarifbindung und gute Arbeit. Eines kam ganz klar rüber: Ohne IGBCE keine Transformation. ■



Fürstenwalde

Goodyear: Kampf geht weiter

Es wird ein aufregender Herbst: Seit Monaten fahren IGBCE und der Betriebsrat für den Goodyear-Standort in Fürstenwalde zweigleisig: Sie dringen im Schulterschluss mit der Politik auf Landes- und Bundesebene auf Konzepte für einen Weiterbetrieb der Reifenproduktion, vor allem durch einen Verkauf des Werks an einen Investor. Und sie legen ihre Priorität auf einen Sozialplan mit sehr guten Bedingungen für die rund 700 Beschäftigten, deren



Goodyear-Beschäftigte auf der Straße.

Arbeitsplätze bei einer Schließung des Fürstenwalder Betriebs auf dem Spiel stehen. ■

Cottbus/Zielitz/Rüdesdorf

Zweimal Glückauf



Gleich zweimal stand in den letzten Wochen der Bergbau besonders im Fokus. Auf dem energiepolitischen Podium beim Braunkohletag in Cottbus machte Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin Nordost, mit ihren Diskussionsbeiträgen mehr als deutlich, dass die Braunkohle eine verlässliche heimische Energiequelle ist und bis mindestens 2038 bleiben soll: „Gemeinsam mit dem Bundesverband Braunkohle (DEBRIV) wollen wir dazu beitragen, dass die langfristige Marktperspektive der Braunkohle in der Europäischen Union und in Berlin genügend politische Unterstützung findet und dass für die so dringend benötigten Fachkräfte langfristig tariflich gebundene Arbeitsplätze gesichert werden“, betonte Albrecht-Suliak.

Bei K+S in Zielitz machte die Landesbezirksleiterin mit Kolleginnen und Kollegen sowie dem K+S-Betriebsrat eine Grubenfahrt in die beeindruckenden Lagerstätten unter Tage (Foto). Mit rund 2.000 Beschäftigten ist Zielitz der größte Einzelstandort der K+S. Bezogen auf die jährliche Fördermenge zählt das Werk zu den größten und modernsten Kaliwerken der Welt. K+S gilt als Vorreiter für umweltschonenden und nachhaltigen Bergbau. ■



Rund 1.000 Beschäftigte erhöhten am Chempark Dormagen und bei der Ineos Köln mit einer Tariffaktion den Druck in den laufenden Chemie-Verhandlungen.



Euer Einsatz war erfolgreich!

Im Vorfeld der finalen Tarifrunde Chemie haben im Landesbezirk mehr als 2.000 Beschäftigte lautstark für ihre Forderungen demonstriert.

Text Leo Kölzer

Der Einsatz der Kolleginnen und Kollegen hat sich bezahlt gemacht: Durch ihren Druck konnte ein ordentlicher Tarifabschluss für die chemische und die pharmazeutische Industrie erreicht werden. „Gut, dass es uns gelungen ist, den Arbeitgebern in harten Verhandlungen die Situation unserer Kolleginnen und Kollegen zu verdeutlichen“, sagt Veli Dogan, freigestellter Betriebsrat

bei Axalta in Wuppertal und Mitglied der Bundestarifkommission. „So bekommen sie endlich wieder mehr Wertschätzung für ihre harte Arbeit.“ Das sieht auch IGBCE-Landesbezirksleiter und Verhandlungsführer Frank Löllgen so: „Dank des Drucks ist es uns gelungen, einen ordentlichen Tarifkompromiss auszuhandeln, bei dem insgesamt 6,85 Prozent mehr Entgelt rumkommen und IGBCE-Mitglieder exklusiv einen Tag mehr freibekommen.“

Unter dem Motto „Gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen“ hatten bei vier Kundgebungen in den großen Chemparks Nordrheins (Leverkusen, Dormagen, Krefeld-Uerdingen, Wuppertal) die Beschäftigten ein deutliches Zeichen in Richtung der Arbeitgeberseite gesetzt.

Am Chempark Dormagen und bei Ineos Köln waren rund 1.000 Beschäftigte an der Tariffaktion beteiligt. Mit Pfeifen, Fahnen und Sprechchören hatten sie sich lautstark

hinter die Tarifforderungen gestellt. „Mit ihrem Einsatz haben unsere Kolleginnen und Kollegen ein klares Signal und eine unmissverständliche Botschaft gesendet“, blickt Armando Dente, Bezirksleiter Köln-Bonn, zurück. In Leverkusen hatten sich trotz des ungemütlichen Wetters mehr als 300 Beschäftigte mit Bannern und Plakaten versammelt. „Es geht um faire Löhne, sichere Arbeitsplätze und eine gerechte Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen“, betonte Bezirksleiterin Nina Melches damals.

Vor den Werkstoren der Bayer AG in Wuppertal verliehen mehr als 200 Beschäftigte von Bayer, Axalta und 3M ihren Forderungen gemeinsam Nachdruck. „Auch unsere

”

Dank Druck war ein Kompromiss möglich.

Frank Löllgen,
Landesbezirksleiter Nordrhein

jungen Kolleginnen und Kollegen leisten tagtäglich herausragende Arbeit. Es ist an der Zeit, dass dies auch entsprechend honoriert wird“, sagte Sofia Saldana, stellvertretende Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Bayer in Wuppertal. Und auch Zafer Ates, Bezirksleiter Niederrhein, verwies damals auf die notwendige Beteiligung der Beschäftigten am Erfolg der Unternehmen im Landesbezirk: „Unsere Mitglieder wollen endlich eine Besserstellung und Wertschätzung dafür haben, dass sie ihren gewerkschaftlichen Beitrag leisten und diese Tarifverhandlungen überhaupt erst möglich machen“, betonte er. ■



Auch in Krefeld-Uerdingen zeigten IGBCE-Mitglieder Flagge.



In Leverkusen verliehen Hunderte Kolleginnen und Kollegen den Forderungen der IGBCE Nachdruck.



Rückendeckung für die Tarifforderungen auch aus Dormagen.

Düsseldorf

Fokus auf neue Zielgruppen



Künftig stärker im Blick der IG BCE: die kaufmännischen, akademischen und außertariflichen Beschäftigten (KAAT).

Seit dem 1. Juli 2024 gibt es regionale Verstärkung für die Interessen der kaufmännischen, akademischen oder außertariflichen (KAAT) Beschäftigten in der Region Rhein-Ruhr. Über die bezirklichen und landesbezirklichen Grenzen hinaus wird der Fokus für die Themen dieser Beschäftigtengruppe erhöht. Denn ihr Anteil in den Branchen der IG BCE nimmt stetig zu. „Als Einheitsgewerkschaft ist es unser Anspruch, die Interessen aller Beschäftigtengruppen im Betrieb zu vertreten und

somit eine starke Stimme für die Belegschaft gegenüber den Arbeitgebern zu sein“, sagt Lisa Boßmann vom Landesbezirk Nordrhein.

In der neu geschaffenen Position als Fachsekretärin KAAT kümmert sich Lisa Boßmann in den Schwerpunktbetrieben gemeinsam mit den Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären sowie den aktiven Mitgliedern vor Ort darum, die KAAT-Themen auf die Agenda zu bringen und mit Aktionen und Teilnehmungsformaten im Interesse

der Beschäftigten mitzugestalten. Laut Boßmann sind die KAAT-Beschäftigten in der Mitgliedschaft und somit in den demokratischen Strukturen der Gewerkschaft aktuell unterrepräsentiert. „Die KAAT-Arbeitsverhältnisse liegen mit steigender Anzahl außerhalb der Geltung von Tarifverträgen, wodurch ihre Arbeitsbedingungen zunehmend von Willkür geprägt sind – da müssen wir dringend ran“, gibt Boßmann die künftige Marschrichtung vor. ■

Düsseldorf

Für gut bezahlte Arbeitsplätze und sichere Energie

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion von DGB und Industrie- und Handelskammer (IHK) anlässlich der Ansiedlung von Microsoft im Rheinischen Revier machte Gewerkschaftssekretär Ömer Kirli noch einmal die IG BCE-Positionen für einen gelingenden Strukturwandel deutlich: „Es ist gut, dass sich

Microsoft im Rheinischen Revier ansiedelt – damit ist aber der Strukturwandel nicht geschafft“, betonte der Gewerkschaftssekretär.

Mit der Entscheidung der Landesregierung, 2030 aus der Kohle auszusteigen, wächst der Druck auf die Region: „Die 14,8 Milliarden Euro Strukturmittel haben wir für

unsere Kolleginnen und Kollegen erkämpft. Deswegen muss das Geld in neue, gut bezahlte Arbeitsplätze fließen. Wir brauchen eine verlässliche und bezahlbare Energieversorgung für unsere Industrie und schnelle Genehmigungsverfahren. Klotzen statt kleckern ist angesagt!“, fordert Kirli. ■

Hückelhoven-Baal

Streik bei Semperit: Produktion für zwei Tage gestoppt

Am Semperit-Standort in Hückelhoven-Baal haben die Beschäftigten erneut die Arbeit niedergelegt. Die Produktion wurde diesmal für 48 Stunden unterbrochen, ein klares Zeichen der Entschlossenheit. „Die Stimmen der Belegschaft sind nun nicht mehr zu überhören“, betont Martin Droigk, zuständiger Gewerkschaftssekretär aus dem IG BCE-Bezirk Alsdorf, und verweist auf die Dringlichkeit der Forderungen von Gewerkschaft und Belegschaft.

Schon seit Jahren kämpfen die Beschäftigten von Semperit, globaler Hersteller von industriellen Polymerprodukten und -lösungen, mit unzureichenden Arbeitsbedingungen und fehlender Tarifbindung, was sich in unfairen Löhnen und unsicheren Arbeitsplätzen ausdrückt. Damit soll nun endgültig Schluss sein. Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft setzen sich gemeinsam für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und den Respekt für die tägliche Arbeit der Beschäftigten ein. Ein Tarifvertrag für den Standort Hückelhoven-Baal, der zunächst von der Geschäftsführung in Aussicht gestellt und dann wieder zurückgezogen wurde, steht im Zentrum ihrer Forderungen.

Unternehmen reagiert nicht

Seitdem macht die Gewerkschaft mit verschiedenen Aktionen auf die Situation aufmerksam. Martin Droigk bringt den Unmut der Streikenden auf den Punkt: „Mit einem ersten 24-Stunden-Streik haben wir bereits ein klares Signal gesetzt. Doch seitdem herrscht seitens der Unternehmensleitung Stille. Jetzt reicht es!“; erklärt Droigk.

Nachdem die Verhandlungen zwischen IG BCE und Geschäftsführung bislang zu keinem Ergebnis geführt haben und auch ein



Nase voll: Die Semperit-Belegschaft geht in einen 48-Stunden-Streik.

„
**Der erneute
 Streik musste
 sein, weil die
 Geschäftsführung
 bislang nicht auf
 unsere Angebote
 eingegangen ist.
 Das lassen wir
 uns nicht gefallen.**

Martin Droigk,
 Gewerkschaftssekretär
 Bezirk Alsdorf

vorangegangener Streik ohne Erfolg blieb, haben die Beschäftigten nun zu drastischeren Maßnahmen gegriffen: einem 48-Stunden-Streik. Mehr als 150 Kolleginnen und Kollegen folgten dem Aufruf.

Sie marschierten gemeinsam bis zum Werksgelände und versammelten sich dort. Die Stimmung war angespannt, die Frustration groß. „Wir hoffen, dass sich die Unternehmensleitung bewegt“, sagt Droigk. Er habe die Geschäftsführung kontaktiert und ihr erneut die Hand gereicht. „Wir haben ein Ultimatum gesetzt und hoffen auf eine Reaktion“, berichtet er. Für die Beschäftigten sei es ein Schlag ins Gesicht, trotz aller Maßnahmen ignoriert zu werden. „Man hat uns bisher nicht einmal ein Entgegenkommen gezeigt. Als Gewerkschafter bin ich schwer enttäuscht von der Geschäftsführung in Baal“, sagt Droigk.

Belegschaft ist entschlossen

Nach diesem Streik könne man die Forderungen nicht mehr ignorieren. „Dieser Streik ist nur der Anfang, wenn unsere Anliegen weiter unbeachtet bleiben“, stellt Droigk klar. „Die Belegschaft ist geschlossen und entschlossen, diesen Kampf fortzusetzen, bis unsere grundlegenden Rechte anerkannt werden“, unterstreicht er. ■



Ein starkes Signal kam aus Ludwigshafen: Rund 5.000 BASF-Beschäftigte zeigten Flagge.



Danke für euren Einsatz!

Der Chemie-Tarifabschluss steht. Dafür sorgten vor allem die aktiven Gewerkschaftsmitglieder im Landesbezirk, die mit ihren Aktionen den Druck deutlich erhöhten.

Text Axel Stefan Sonntag

Eigentlich sind Tarifrunden für Reinhard Westhäuser, Betriebsratsvorsitzender bei Renolit in Worms, nichts Neues. Seit 26 Jahren ist er Betriebsratsmitglied, seit 41 Jahren im Unternehmen. „Und dennoch habe ich es selten erlebt, dass Beschäftigte sich so in die Forderungen reinarbeiten und dermaßen

dafür einsetzen wie jetzt“, blickt er zurück. „Es war gut, dass wir beim Thema Mitgliederbonus hart blieben. Die Erwartungshaltung unserer Mitglieder, die ewige Trittbrettfahrerthematik zu beenden, war riesig.“ Entsprechend hoch war die Resonanz bei der Kundgebung vor dem Werkstor. „Die Beschäftigten hatten verstanden, dass es

diesmal wirklich darauf ankommt.“ Selbst die Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltung seien heiß darauf gewesen, Flagge zu zeigen. Mit der Besserstellung von IGBCE-Mitgliedern habe man einen noch deutlicheren Mehrwert einer Gewerkschaftszugehörigkeit erreicht.

Muharrem Kaya, Betriebsratsvorsitzender bei Michelin in



Links: Bei Renolit in Worms war die Erwartungshaltung zum Thema Mitgliederbonus hoch. Rechts: Die Tarifkommission mit Sabine Süpke, Landesbezirksleiterin Hessen-Thüringen (Vorne: Vierte von rechts), IGBCE-Hauptvorstandsmitglied und Tarifvorstand Oliver Heinrich (Dritter von rechts) sowie Landesbezirksleiter Roland Strasser (Zweiter von rechts).



Bei Michelin in Bad Kreuznach versammelten sich rund 200 Menschen.

Bad Kreuznach, blickt ebenfalls auf eine sehr gute Kundgebung, bei der mehr als 200 Beschäftigte teilgenommen haben, zurück. „Unsere Auslastung ist sehr gut, die Prognosen bis zum Jahresende ebenfalls. Das Unternehmen investiert viel. Da ist der jetzt vereinbarte Einkommenszuwachs nur fair“, lobt Kaya die 6,85 Prozent. Er erwartet vor allen Dingen auch Verbesserungen beim Bundesentgelttarifvertrag: „Die Schwelle beim Übergang von E8 zu E9 ist zu groß“, nennt er ein Beispiel, das ihm unter den Nägeln brennt.

Die größte Aktion im Landesbezirk fand in Ludwigshafen statt: Trotz Regens zogen hier rund 5.000 Chemie-

Beschäftigte für die Tarifrunde 2024 vor das BASF-Stammwerk. Auch hier trieb viele die Forderung um den Mitgliederbonus um, zum Beispiel Janina Krück: „Ich bin hier, um die Gemeinschaft zu unterstützen. Nach so vielen Dingen, von denen auch die Nichtmitglieder profitiert haben, kommt jetzt endlich ein Bonus nur für Mitglieder.“ Stephan Güldner, Vorsitzender der Vertrauensleute, zeigt sich zufrieden, denn: „Ich kenne keinen Tarifabschluss in der Chemie, wegen dem ein Unternehmen Insolvenz anmelden musste.“ Güldner verweist auf die jahrelangen Rekordjahre, die die BASF mithilfe der Belegschaft am Standort eingefahren hat. ■



Die Renolit-Beschäftigten waren nicht nur zahlreich, sondern auch laut.

Frauentag: Delegation diskutiert Viertageweche



Die Frauen aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland auf dem siebten Frauentag und ihr Schwerpunktthema Arbeitszeit.

Die rund dreißig Gewerkschafterinnen aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland, die den siebten IGBCE-Frauentag besuchten, setzten sich vor Ort mit einem hochaktuellen Thema auseinander: der oft diskutierten Viertageweche. „Klar ist: Die althergebrachte ‚Vollzeit‘ passt immer weniger zur Realität von Beschäftigten, insbesondere von Familien“, unterstrich Jessica Rauch, stellvertretende Landesbezirksleiterin, die Notwendigkeit der Debatte. „Unsere Mitgliederbefragung zeigte: So vielfältig, wie die Menschen sind, so vielfältig wünschen sie sich ihre Arbeitszeitmodelle.“

Deshalb kann nach Meinung von Jessica Rauch und der neu gewählten Landesbezirksfrauenausschuss-Vorsitzenden Andrea Weil eine starre, unflexible Viertageweche keine Lösung sein. „37,5 Stunden geteilt durch vier, das ist mir zu sehr aus Arbeitgeberperspektive gedacht“, so Weil. Es brauche individuelle(re) Lösungen, wobei das in Schichtsystemen oftmals eine Herausforderung darstelle.

Der stellt man sich aktuell bei Schott. Seit Oktober vergangenen

Jahres läuft beim Hersteller für unter anderem Spezialglas und Glaskeramik eine Pilotbetriebsvereinbarung. Sie ermöglicht es rund hundert Beschäftigten in einer Abteilung, in Vollkonti-Schicht eine Wahlarbeitszeit zwischen 32 und 42 Stunden in Anspruch zu nehmen. „Nach Absprache im Team können sich diese die Beschäftigten legen, wie sie möchten, ob an vier oder an fünf Tagen“, berichtet Serhat Güngör, Vorsitzender der Arbeitszeitkommission. Für den Betriebsrat die logische Fortsetzung des bisher erfolgreich erprobten Teilzeit-auf-Schicht-Modells. „Das Pilotprojekt ist auf zwei Jahre angelegt und für uns ein weiterer Weg, alles zu tun, um das Arbeiten

im Vollkonti-System attraktiver zu machen. Vielleicht ist es auch eine Lösung für Frauen, die nicht gern nachts arbeiten möchten“, so Güngör.

Andrea Weil ist es wichtig, diese Diskussion jetzt in mehrere Betriebe zu tragen, „sonst reden wir in zwanzig Jahren immer noch“, sagt sie. Sie blickt auf viele gute Gespräche des für sie ersten live erlebten Frauentags zurück. „Die Stimmung war klasse, ich bin mit vielen Inspirationen nach Hause gefahren.“ Für Jessica Rauch war die Veranstaltung der perfekte Auftakt für die bevorstehenden Bezirksfrauenkonferenzen. „Dazu wird es mit Sicherheit entsprechende Anträge und somit politische Forderungen geben.“ ■



Eines der zentralen Themen, zu dem die Gewerkschafterinnen Pro und Kontra heiß diskutierten: Arbeitszeitverkürzung versus Viertageweche.

Zell/Mosel

Mit jeder Flasche eine gute Tat

Pfandflaschen zu sammeln, um sie abzugeben – das kennen alle. Aber Kronkorken anhäufen? Adrian Justen, Maschinenbediener bei Zeller Plastik, tut genau das – und zwar für einen guten Zweck. Denn dieses „Kleinvieh macht Mist“: Das wertvolle Altmetall bringt dem Verein Förderkreis Bonn, der krebserkrankten Kindern und Jugendlichen hilft, Geld. „Ich war selbst länger im Krankenhaus und trage ein Handicap mit mir. Was liegt nach so einer Erfahrung näher, als anderen zu helfen“, sagt er ganz selbstbewusst.

Justen holte sich im Betrieb die Erlaubnis, am Getränkeautomaten einen entsprechenden Sammelkorb anbringen zu dürfen. Und damit noch nicht genug: Vereine in seiner Heimat hat er über seine Aktion ebenso informiert wie Großveranstaltungen, die in Trier oder Koblenz stattfinden. Über Ebay und

Kleinanzeigen hält er regelmäßig Ausschau nach abzugebenden Verschlüssen. Familie, Freunde und Bekannte achten ebenfalls tunlichst genau darauf, beim „Plopp“ einer Flasche den Deckel nicht wegzuworfen.

„Seit zweieinhalb Jahren sind bis jetzt zweieinhalb Tonnen an Altmetall zusammengekommen“, berichtet Justen stolz. Umgerechnet sind das rund 1.250 Euro, die er auf diese Weise für die hilfsbedürftigen Kinder und Jugendlichen zusammentragen konnte. Dabei bietet er vielen Spendern an, das wertvolle Gut sogar persönlich abzuholen. Adrian Justen verbindet das dann mit einem Urlaub am jeweiligen Abholort. Das kann sogar in der Schweiz sein, wo seine dort lebende Schwester ebenfalls Kronkorken für den guten Zweck beiseitelegt.

Einen Wunsch hat der engagierte Sammler: dass bei den demnächst stattfindenden



Adrian Justen sammelt Kronkorken und unterstützt so krebserkrankte Kinder.

Gewerkschaftskonferenzen bis hin zum IGBCE-Kongress sein Beispiel Schule macht. „Da kommt sicher einiges zusammen“, hofft er.

Mainz

Jetzt die Demokratie stärken!

In Zeiten, in denen populistische Parteien immer mehr Zulauf erhalten, gilt es mehr denn je, über die Vorteile und Freiheiten von Demokratie und Grundrechten aufzuklären. Das Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) bietet aktuell zwei entsprechende Angebote an, die betriebliche Akteurinnen und Akteure buchen können. Das Programm „Coole Demokratie“ besteht aus drei jeweils zweitägigen Modulen, die nicht aufeinander aufbauen und somit separat buchbar sind.

Modul 1 soll das persönliche Demokratieverständnis im betrieblichen Alltag fördern. Modul 2 gibt Tipps, demokratiefeindlichen



Das QFC will auf betrieblicher Ebene das Demokratieverständnis stärken.

Tendenzen zu begegnen. Modul 3 erarbeitet Maßnahmen, mit Hass und Hetze im Netz umzugehen.

Ebenfalls angeboten: in einem Escape-Room Rätsel und Aufgaben rund um Diskriminierungsfälle und Grenzen der Meinungsfreiheit zu lösen. Dieses Angebot ist entweder als mobiler Escape-Room in Form eines Live-Action-Events oder als virtuelle Variante möglich.

„Nie wieder ist jetzt! Diese Angebote sind auf den betrieblichen Alltag zugeschnitten und sollen Möglichkeiten aufzeigen, Alltagsrassismus schon im Keim zu ersticken“, empfiehlt Jessica Rauch, stellvertretende Landesbezirksleiterin, die QFC-Angebote zu buchen. ■


Anmeldung:
<https://qfc.de/themen/demokratiebildung/>



Tarifaktion zum Schichtwechsel bei INEOS Phenol in Gladbeck mit rund 70 Kolleginnen und Kollegen.

Euer Einsatz war erfolgreich!

Unter dem Motto „Gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen“ erhöhten Beschäftigte bei vielen Kundgebungen im Landesbezirk den Druck auf die Chemie-Arbeitgeber.

Text Leo Kölzer

Von Brunsbüttel bis zum Bodensee, von Krefeld bis Chemnitz, von Kundgebungen über Mahnwachen bis hin zu Demonstrationen: Mehr als 200 Aktionen mit mehreren tausend Teilnehmenden

fanden im gesamten Land statt. Die IG BCE wollte damit in der Woche vor der dritten Bundestarifrunde Chemie den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen.

Der Einsatz der Kolleginnen und Kollegen hat sich bezahlt gemacht:

„Gut, dass es uns gelungen ist, den Arbeitgebern in harten Verhandlungen die Situation unserer Kolleginnen und Kollegen zu verdeutlichen“, sagt IG BCE-Landesbezirksleiter und Verhandlungsführer Thomas Meiers. „So bekommen sie endlich



Links: Mahnwache bei den Deutsche Gasrußwerken in Dortmund, die unter anderem von der SPD-Bundestagsabgeordneten Sabine Poschmann besucht wurde. Rechts: Mahnwache am Chemiepark Marl mit 300 Beschäftigten.



Links und rechts: Bei Bayer in Bergkamen, Solvatum in Kamen und der Etex in Neubeckum haben mehrere hundert Beschäftigte Flagge gezeigt und sich hinter die Tarifforderungen ihrer Gewerkschaft gestellt.

wieder mehr Wertschätzung für ihre harte Arbeit.“ Dank des Drucks konnte die Bundestarifkommission ein gutes Ergebnis verhandeln, bei dem insgesamt 6,85 Prozent mehr Entgelt rumkommen und IGBCE-Mitglieder exklusiv einen Tag mehr frei bekommen.

Am Marler Chemiepark hatten rund 300 Beschäftigte mit einer Mahnwache den Druck in den laufenden Chemie-Verhandlungen erhöht. Mit Pfeifen, Plakaten und Sprechchören stellten sie sich lautstark hinter die Forderungen ihrer Gewerkschaft. Und sie machten klar, dass sie endlich Bewegung von der Arbeitgeberseite erwarten. „Mit ihrem Einsatz haben die Beschäftigten ein klares Signal und eine unmissverständliche Botschaft gesendet, die letztlich auch erfolgreich war“, resümiert

„
**So erfahren
unsere
Mitglieder
wieder mehr
Wertschätzung.**

Thomas Meiers,
Landesbezirksleiter Westfalen

Verena Gärtner, Bezirksleiterin im IGBCE-Bezirk Recklinghausen. „Unsere Mitglieder wollten endlich eine Besserstellung und



Bei Simtra in Bielefeld hat die Belegschaft mit einer Mahnwache ein klares Zeichen gesetzt und den Tarifforderungen der IGBCE Nachdruck verliehen.

Wertschätzung dafür haben, dass sie ihren gewerkschaftlichen Beitrag leisten und diese Tarifverhandlungen überhaupt erst möglich machen – und das ist uns zum Glück endlich gelungen.” ■

Marl/Gelsenkirchen

Auf Tour für die Vielfältigkeit



Der Bezirk Gelsenkirchen steht für Vielfältigkeit und Weltoffenheit.

Etwa einen Monat, von Anfang Mai bis Anfang Juni, tourte ein Foodtruck der IGBCE für Vielfältigkeit durch ganz Deutschland. Dabei machte der rollende Imbisswagen auch zweimal halt in Westfalen: Bei der Saint-Gobain Rigips GmbH in Gelsenkirchen und am Chemiapark waren die Beschäftigten eingeladen, rund um das Thema Europa ins Gespräch zu kommen.

Die Atmosphäre sowohl im Chemiapark Marl als auch bei Saint-Gobain Rigips war geprägt von regem Austausch und lebendiger Diskussion. An den Stehtischen rund um den Foodtruck diskutierten die Kolleginnen und Kollegen über eine Vielzahl von Themen, von den Arbeitsbedingungen über politische Entwicklungen bis hin zu Fragen der Einwanderungspolitik und den damals noch anstehenden Europawahlen. Bei beiden Stopps wurde deutlich, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht nur über ihre beruflichen Anliegen sprechen wollten, sondern auch ein starkes Interesse an gesellschaftlichen Themen hatten. „Solche Veranstaltungen bieten eine gute Gelegenheit, aktuelle Themen

zu besprechen und die Gemeinschaft zu stärken. Mir wurde deutlich, dass die Themen, die die IGBCE bewegen, genauso vielfältig sind wie ihre Mitglieder, die sich über das ganze Land verteilen“, sagte eine der anwesenden Beschäftigten.

Starkes Zeichen gesetzt

Bei bestem Wetter und gutem Essen konnten die Beschäftigten nicht nur ihre Anliegen und Meinungen austauschen, sondern auch ein starkes Zeichen für Solidarität und Demokratie setzen. Michael Bartz,

Gewerkschaftssekretär des IGBCE-Bezirks Recklinghausen, der die Veranstaltung in Marl begleitete, betonte: „Die Veranstaltung zeigt, wie wichtig es ist, dass wir miteinander reden und uns austauschen. Die große Beteiligung und die intensiven Diskussionen sind ein deutliches Zeichen dafür, dass unsere Mitglieder aktiv an der Gestaltung ihrer Zukunft mitwirken wollen.“

Ahmet Islekel, Vorsitzender des Vertrauenskörpervorstands des Gemeinschaftsbetriebs Marl, ergänzte: „Es ist beeindruckend zu sehen, wie viele Kolleginnen und Kollegen heute hier sind und sich aktiv einbringen. Das zeigt, dass wir gemeinsam stark sind und unsere Stimme Gewicht hat.“

Gegen offensiven Rechtsruck

Auch Thomas Steinberg, Leiter des Bezirks Gelsenkirchen, zeigte sich nach dem Stopp in seinem Bezirk zufrieden. „Saint-Gobain Rigips steht für Vielfältigkeit und Weltoffenheit. Das zeichnet auch unsere Leute hier aus“, sagte der Bezirksleiter. Aktionen wie diese seien wichtig, um dem „offensiven Rechtsruck in der Gesellschaft entgegenzutreten“, betonte der Gewerkschafter. ■



Geprägt von regem Austausch und lebendiger Diskussion: die Atmosphäre in Marl.

Krakau

Erinnern und verstehen



Erlebte eindrucksvolle Tage in Polen: Bezirksjugendausschuss Gelsenkirchen.

Die Bildungsfahrt des Bezirksjugendausschusses der IGBCE Gelsenkirchen nach Krakau hat bei den zwanzig Teilnehmenden Eindruck hinterlassen. Die Reise bot ihnen eine intensive Mischung aus historischer Bildung, kultureller Entdeckung und gemeinschaftlichem Erleben.

Die Teilnehmenden starteten mit der Erkundung der geschichtsträchtigen Stadt Krakau. Der Besuch des ehemaligen jüdischen Gettos, das während der deutschen Besatzung errichtet wurde, führte ihnen die Schrecken der Vergangenheit vor Augen. Die Überreste der Gettomauer und die Gedenkstätten erinnerten eindringlich an das Leid, das die jüdische Bevölkerung während des Zweiten Weltkriegs erleiden musste.

Es folgte der Besuch des Konzentrationslagers Auschwitz-Birkenau. „Das war für alle eine emotionale Herausforderung“, erinnert sich die Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses (BJA), Alina Muth. Andächtig ging die Gruppe durch die Baracken und über das Gelände des Lagers, während sie den Ausführungen des Guides lauschte. Die unfassbaren Gräueltaten, die hier begangen wurden, und die

grausame Effizienz des NS-Vernichtungsapparats hinterließen tiefe Spuren. „Man kann es sich einfach nicht vorstellen, bis man selbst hier steht“, sagt Alina Muth. Es sei unser aller Pflicht, die Erinnerung wachzuhalten und daraus zu lernen. „Der Kampf gegen rechts ist wichtiger denn je. Wir dürfen niemals zulassen, dass sich solche Verbrechen wiederholen.“

Zum Abschluss kehrte die Gruppe zurück ins pulsierende Krakau. Während eines Stadtrundgangs entdeckte sie die mittelalterliche Altstadt und das alte Universitätsviertel, besuchte die beeindruckende Marienkirche und wanderte durch historische Gassen. Dennis Erbe, stellvertretender BJA-Vorsitzender, bemerkte begeistert: „Die Geschichte ist hier so lebendig, man spürt sie förmlich an jeder Ecke.“

Ein weiterer Höhepunkt war der Besuch des Wawel-Hügels mit seiner Kathedrale und dem Königsschloss. Der Wawel-Hügel ist ein Symbol polnischer Geschichte und Identität. Zum Abschluss erlebten die Teilnehmenden ein Klezmer-Konzert, das die traditionelle jüdische Musik lebendig werden ließ. ■

Bochum

Neu im Landesbezirk

Der Landesbezirk Westfalen begrüßt seine beiden neuen Gewerkschaftssekretäre Karim Nefissi und Manuel Rendla. Die beiden haben zum 1. Juni 2024 angefangen.

Karim Nefissi ist in seiner Funktion mit dem gesamten Tarifbereich betraut. In die Zuständigkeit des 34-Jährigen fällt damit auch die Koordination innerhalb der Chemie- und Papierindustrie, die Verhandlung und Genehmigung von Tariföffnungsklauseln, das Tarifrecht und die Registrierung von Tarifverträgen, die Themen Schwerbehindertenvertretungen und Öffentlichkeitsarbeit. Karim Nefissi folgt auf Jörg Esser, der seinen Ruhestand angetreten hat. Karim Nefissi ist seit 2019 hauptamtlich bei der IGBCE und war zuletzt im Bezirk Gelsenkirchen tätig.



Manuel Rendla ist im Landesbezirk für den Fachbereich Demografie und Gute Arbeit zuständig. Dazu gehören auch die Themen Schichtplangestaltung, Eingruppierungsfragen, Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI), Frauenarbeit und Werkfeuerwehren. Hauptamtlich ist Manuel Rendla seit 2010 für die IGBCE tätig. Zuletzt war der 35-Jährige in der Hauptverwaltung der IGBCE in Hannover in der Abteilung Moderne Organisation eingesetzt. Davor war Manuel Rendla im Bezirk Düsseldorf tätig. ■



Deine IG BCE ist für dich stark

Deine Gewerkschaft hat Einfluss in der Politik. Und zwar sowohl auf Bundes- und Länderebene als auch in der Europäischen Union. Wir setzen uns für deine Rechte ein, um deine Zukunft nachhaltig und erfolgreich zu gestalten.

1 Michael Vassiliadis

Als Vorsitzender der IG BCE und Präsident von IndustriAll Europe ist Michael Vassiliadis ein gefragter Gesprächspartner in Berlin und Brüssel. Sowohl in der Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung (Kohlekommission) als auch der Gaskommission der Bundesregierung (Foto) galt er als harter, aber auch verlässlicher Verhandlungspartner. Angela Merkel und Olaf Scholz schätzten beziehungsweise schätzten den Rat des IG BCE-Vorsitzenden, auch wenn nicht immer alle Vorschläge umgesetzt werden. Aktuell ist Michael Vassiliadis mit seiner Expertise im nationalen Wasserstoffrat gefragt. Schließlich wird für eine Transformation der energieintensiven Industrien eine Wasserstoffinfrastruktur dringend gebraucht.

2 Abteilung Politik und Internationales

Koordiniert wird die politische Arbeit in der Abteilung Politik und Internationales in der Hauptverwaltung der IG BCE. Die Abteilung erfüllt zwei Aufgaben. Als politische Grundsatzabteilung erarbeitet sie die Leitlinien und die politischen Grundsatzpositionen für den Hauptvorstand der IG BCE. Mit dem Vorstandsbüro in Berlin und dem Europa-Büro in Brüssel ist sie aber auch eine politische Interessenvertretung in diesen Städten. Weiterhin organisieren die Kolleginnen und Kollegen den Austausch mit Wissenschaft und Instituten verschiedener Fachbereiche und kooperieren mit Parteien, Stiftungen, Kirchen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Verbänden. Natürlich gibt es auch auf Landesbezirks- und Bezirksebene zahlreiche Schnittstellen, an denen die IG BCE mit Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vernetzt ist.

3 IG BCE-Büro in Brüssel

Das Europa-Büro der IG BCE in Brüssel ist noch relativ neu – es wurde Mitte Februar 2024 in direkter Nachbarschaft zum Sitz der Europäischen Kommission eröffnet. Damit rückt die IG BCE noch dichter an die politischen Entscheidungen der EU heran. Ähnlich wie in Berlin ist das Büro eine Anlaufstelle, um die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen geltend zu machen. Denn: Ein Großteil der Gesetzgebung, die für unsere Branchen und Betriebe wichtig ist, kommt inzwischen aus Brüssel. Das gilt vor allem für die Klima- und Umweltpolitik. Die IG BCE ist spätestens durch das Europa-Büro, welches von Andreas Bodemer (Foto, 3.v.l.) geleitet wird, ein eigenständiger, verlässlicher politischer Player in der Europäischen Union.





4 **Vorstandsbüro der IGBCE in Berlin**

Das Vorstandsbüro der IGBCE in der Inselstraße in Berlin ist die Anlaufstelle für die Bundespolitik. Dort werden Gesprächsformate designt, Termine mit Abgeordneten und Ministerien abgestimmt, aber auch internationale Delegationen empfangen. Gleichzeitig dient das Büro zur engeren Vernetzung mit Bündnispartnern wie NGOs, den DGB-Gewerkschaften, unseren Sozialpartnern, Stiftungen, Kirchen und nicht zuletzt der Wissenschaft. Leiterin des Berliner Büros ist Constanze Clodius. Das Gebäude, in dem heute die IGBCE arbeitet, hat eine bewegte Geschichte: Am 2. Mai 1933 stürmten Schlägertrupps von SA und SS das Bundeshaus des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) in der Inselstraße 6. Am gleichen Tag wurden im ganzen Deutschen Reich die Gewerkschaften aufgelöst. Der DGB-Bundesvorstand erinnerte am 2. Mai 2023 zum 90. Jahrestag mit einer Gedenkveranstaltung an das Versagen der Demokratie (Foto).

5 **IndustriAll**

Die IGBCE ist Mitglied in mehreren internationalen Dachorganisationen. Die wichtigsten sind IndustriAll Europe und IndustriAll Global. Außerdem gehört die IGBCE indirekt auch den europäischen und weltweiten Gewerkschaftsbünden EGB und IGB an. In einer globalisierten Welt setzt sich unsere Organisation gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus 128 Ländern für faire Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten und für eine gerechte Transformation (Just Transition) ein. Um diese Ziele zu erreichen, schließt die IGBCE auch bilaterale Partnerschaften, wie zuletzt mit der norwegischen Schwestergewerkschaft Styrke. Koordiniert wird die Arbeit in den internationalen Organisationen von Hannes Hauke Kühn, dem internationalen Sekretär der IGBCE. Weitere Partnerschaften in den Ländern des globalen Südens sind in Arbeit.

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Ereignis gesucht, bei dem im Frühherbst neue Parlamente in den Bundesländern Thüringen, Sachsen und Brandenburg gewählt werden. Bitte sende die Lösung per Post an: Profil-Redaktion, Postfach 3945, 30039 Hannover, oder per E-Mail an: profil.preisraetsel@igbce.de – bitte die Adresse mit angeben. Einsendeschluss ist der 10. September 2024 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus Juni/Juli:

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

Jeweils ein City-Fahrrad von Gudereit gewonnen haben: Kerstin Wendler aus Spremberg, Michael Reisert aus Rodgau, Andreas Bastein aus Mulsum, Silvia Fichtner aus Hannover und Michele Occhionero aus Duingen. Herzlichen Glückwunsch!

Chaos-Kreuzworträtsel

Die Buchstaben des gesuchten Wortes stehen chaotisch im Fragefeld, und zwar von rechts nach links gelesen in der Reihenfolge des Alphabets. Stelle die Buchstaben zu schlüssigen Wörtern um und trage diese in Pfeilrichtung ein. Dabei kann zum Beispiel TRO sowohl ORT als auch TOR oder ROT heißen. Viel Spaß!

URPO LEDA VOLKA	SHEDA ONLK EED		LII	SROE	VTKIA	TEA URNK IEA	UTRKA	UTSNK	UNI		SNIIA TONG EBA
			UTT SRA PNLEA				NKIEA SLI EED				
UNN IED OLEA				UKK DAA SPLIE					NNI		
			TSRE ONID			URNIE				GA RPMI	
SPOEA RDA				TSPL IEA TEE					PIE MLA		
		VTIDA FA				TE	TSRA				MA
LIFE EED						NEED			OMLI		
NLEA				TLIEE			TMM LIA				



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

Einfach mal abtauchen

Heinz Woocker aus Rheinbrohl (Rheinland-Pfalz) hat schon viele spektakuläre Landschaften erkundet – bevorzugt unter Wasser. Der Maschinist, der in der Trockeneisproduktion bei Nippon Gases Deutschland im Schichtdienst arbeitet, ist begeisterter Hobbytaucher. Sein Foto ist bei einem Tauchgang im Manrother See

entstanden. Der See ist ein ehemaliger Basalt-Tagebau und liegt zwischen Neustadt (Wied) und Fernthal am Westerwald-Steig. Um das Taucherlebnis noch spannender zu gestalten, hat der örtliche Tauchverein kleine „Extras“ im See platziert – auch einen Spiegel, vor dem der 57-Jährige für unser Gewinnerfoto posiert. ■

Mach mit und gewinne ein iPad!

Endlich Feierabend – den anstrengenden Arbeitstag hinter sich lassen, abschalten, das Leben genießen. Zeig uns, wie dein ganz persönlicher Feierabendmoment aussieht und was für dich symbolhaft für den Feierabend steht. Wir wünschen uns, dass du diese Szenerie in einem Foto* einfängst und beim *Profil*-Fotowettbewerb mitmachst. Das Beste: Zu gewinnen gibt es auch

etwas – ein nagelneues iPad von Apple. Für jede neue *Profil*-Ausgabe wählt eine Jury aus Medienfachleuten ein Siegerbild aus.

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. ■



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



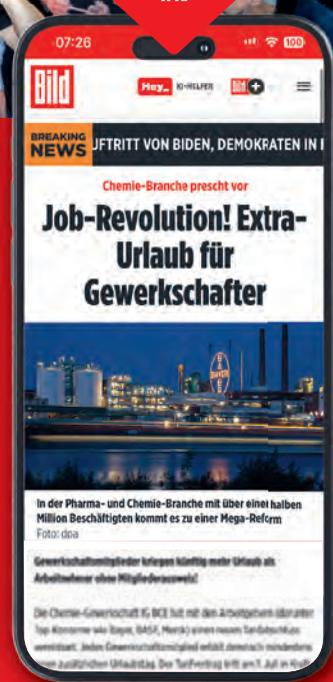
Fotos (2): Heinz Woocker, Apple

Bundestarifkommission
der IG BCE, 26.06.2024



ERFOLG
BEGINNT MIT
VIR!

GEWERKSCHAFTS-
TAG



**TARIFABSCHLUSS IN DER
CHEMISCHEN INDUSTRIE
LAUFZEIT 20 MONATE**

MITGLIEDERVORTEIL ERKÄMPFT

1 Tag Freistellung pro Jahr
exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder
+1 Tag pro Gewerkschaftsjubiläum

MEHR GELD

+2 % 01.09.2024
+4,85 % 01.04.2025

HÖHERE ATTRAKTIVITÄT

Bundesentgelttarifvertrag
wird modernisiert!

Tipp für unorganisierte Kolleg*innen im Chemie-Tarif:
Neumitglieder, die bis zum 30.09.2024 in die IG BCE
eintreten, profitieren bereits ab 2025.





**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

BONUS IGBCE
AGENTUR



Der Höchstrechnungszins für Altersvorsorgeverträge und Berufsunfähigkeitspolicen steigt zum Jahreswechsel auf 1 Prozent.

Und wie profitiere ich davon?

- Unsere Profis beraten IGBCE-Mitglieder kostenfrei:
Mit der IGBCE Bonusagentur sparen sie Zeit und Geld!



Hier können Sie sich kostenfrei beraten lassen

Alle Infos, Newsletter und Special-Deals

igbce-bonusagentur.de