



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

Oktober | November 2024

Für die Ewigkeit

Nach dem Bergbau hört die Arbeit nicht auf. Wie die Folgen mit viel Know-how und Hightech klein gehalten werden.

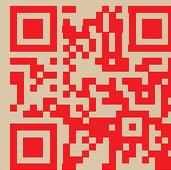
SELFIE-AKTION: UNSERE WERTE - DEINE WERTE

MAACH MIT!

Was macht deine IGBCE aus? Was ist dir wichtig? Was verkörpert Gewerkschaft für dich? Wir wollen, dass du es aufschreibst und dein Bild dazu hochlädst. Dafür haben wir einen Selfie-Generator und Wertebegriffe als Beispiele für dich zusammengestellt. **Mach mit und erzähl uns, was die IGBCE für dich bedeutet!**

Unter allen Teilnehmenden verlosen wir ein Apple iPad 10.

unserewerte.igbce.de



Wie umgehen mit dem Problembären?

China war für die deutsche Industrie in den zurückliegenden drei Jahrzehnten vor allem dreierlei: ein verheißungsvoller Markt, ein Garant für weiteres Wachstum, ein stabilisierender Faktor für heimische Standorte. Über das autokratische System mit seinen Menschenrechtsverletzungen hat man da eher geflissentlich hinweggesehen.

Es wird wohl eine Episode der Wirtschaftsgeschichte bleiben. Die Globalisierung, von der wir lange profitiert haben, wendet sich zunehmend gegen uns. China hat selbst massive Probleme, nicht zuletzt am Arbeitsmarkt. Die Jugendarbeitslosigkeit ist dort gut viermal so hoch wie hier. Das Land produziert gegen die eigene Flaute an und drückt die

Überkapazitäten zu Dumpingkonditionen auf die Weltmärkte – vor allem nach Europa. Das betrifft nicht nur E-Autos oder Solarpanels, sondern längst auch Basischemie.

Der chinesische Bär ist für Deutschland und Europa zum Problembären avanciert. Antworten auf sein aggressives Verhalten sind gefragt. Wie die aussehen können, diskutieren die Vizepräsidentin des Europaparlaments, Katarina Barley, und Michael Vassiliadis im Kompass-Talk ab Seite 20. ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Nase voll Glück

Beim Besuch des Pampers-Werks in Euskirchen fiel unserem Autor Leo Kölzer sofort der wohligh weiche Duft von eingecremtem Babypopo auf. Die Produktion der Windeln macht diesen Ort zu einem der bestriechnenden Arbeitsplätze.



Balanceakt

Früher sah man Grubenhelme, heute sind es Fahrradhelme auf dem Gelände der Zeche Zollverein. Für Tuncay Cin ist die Strecke durch das Unesco-Kulturerbe der tägliche Weg zur Arbeit, diesmal verfolgte ihn unser Filmer Marius wie ein Schatten.



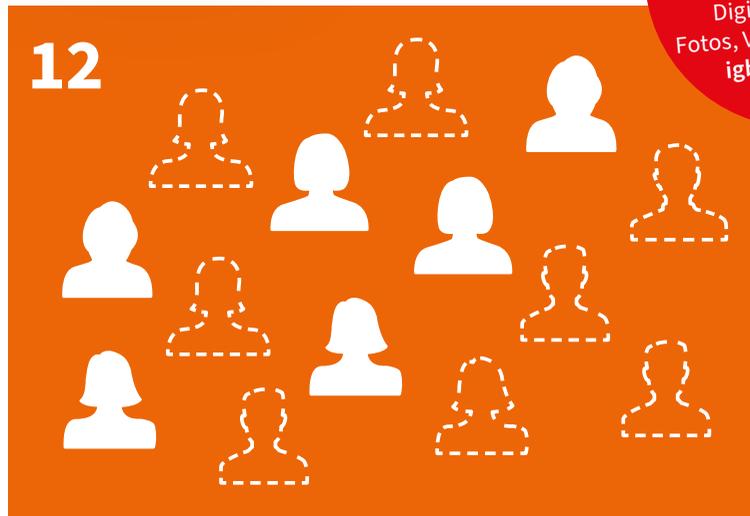
Glas überall

Nach einem langen Drehtag bei hochsommerlichen Temperaturen in Jena stellte unser Team in der Eisdielen am Johannisplatz noch einmal eindrucksvoll fest, wie vielfältig Glas doch einsetzbar ist. ■



Inhalt

Oktober | November 2024



ARBEIT & GESELLSCHAFT

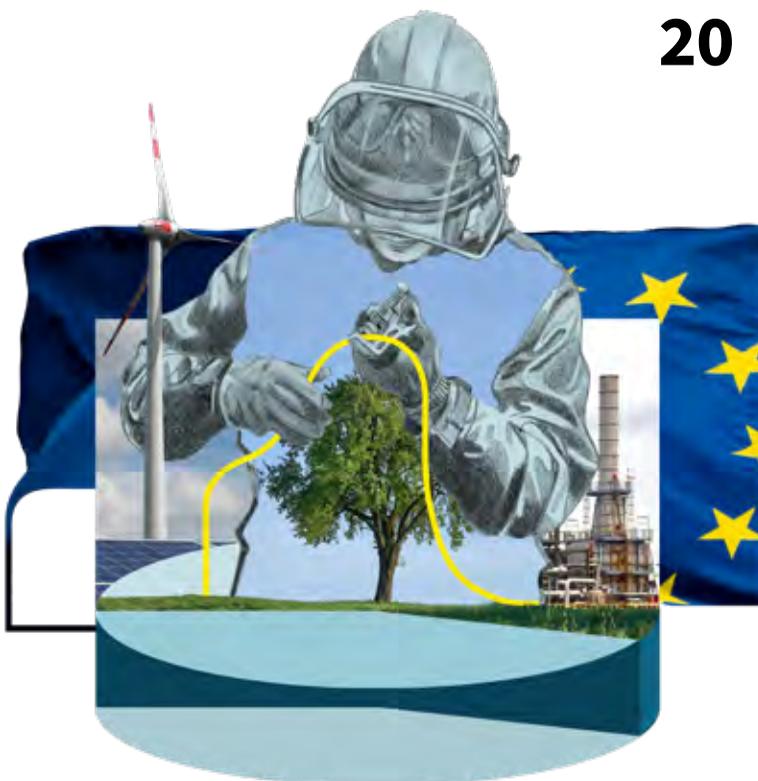
Mangelware Personal

Deutschland hat ein Problem: Der Wirtschaft fehlen Fachkräfte. Schon heute haben die meisten Branchen Schwierigkeiten, offene Stellen neu zu besetzen. Besonders stark betroffen: die Industrien der IGBCE. Wie groß das Ausmaß des Fachkräftemangels ist, zeigt die jüngste Mitgliederumfrage. **12**

News Politik & Soziales **18**

EU, was nun? Was sind die Herausforderungen nach den Europawahlen? Wie will die EU die großen Zukunftsaufgaben bewältigen? Diesen und anderen Fragen geht der aktuelle Compass-Talk nach – mit dem IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis und Katarina Barley, Vizepräsidentin des EU-Parlaments. **20**

News Branchen & Betriebe **24**





26



34

MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

„Ich will mitentscheiden“
Tuncay Cin ist es leid, sich für seine Herkunft rechtfertigen zu müssen. Deshalb setzt sich der 51-Jährige für Vielfalt, Integration und Weiterbildung ein. **26**

Jenas gläsernes Erbe Jena gilt als Wiege der optischen Industrie. Häufig wird damit die Firma Zeiss in Verbindung gebracht. Dabei hat ein weiteres Unternehmen maßgeblich zum Weltruhm der Lichtstadt beigetragen: Schott. **30**

Bohrer in XXL In Ibbenbüren wurde mehr als 500 Jahre lang Bergbau betrieben. Damit das Grubenwasser auch nach der Schließung des Bergwerks keinen Schaden anrichten kann, lässt die RAG gerade für einen dreistelligen Millionenbetrag einen Kanal bauen – eine hochkomplexe Angelegenheit. **34**

PRAXIS & WISSEN

Rohstoff Kunststoff Wie viel wird produziert und welche Arten von Recycling gibt es? **40**

Ab aufs Rad? Rechnet sich ein Jobrad beziehungsweise ein Dienstfahrrad? *Profil* rät, genau nachzurechnen. **42**

Zentrum der Zeitenwende Die Aufträge bei Rheinmetall stapeln sich, der Konzern hat massiven Personalbedarf. Doch lohnt es sich, dort anzuheuern? **44**

Woher kommen wir? Immer mehr Menschen wollen wissen, wer ihre Vorfahren waren. **48**

Gut geschützt Eine Freizeit-Unfallversicherung bietet Schutz bei Unfällen außerhalb des Berufs. IGBCE-Mitglieder sind automatisch abgesichert. **50**



30

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**







Dominic Herrmann

An der Schnittstelle

Wenn in Europas größtem Werk für Pampers-Windeln in Euskirchen Neuheiten oder Produktumstellungen von der Theorie in die Praxis überführt werden, beginnt die Arbeit für Dominic Herrmann. Schon seit 15 Jahren arbeitet der gelernte Industriemechaniker beim US-amerikanischen Konsumgüterkonzern Procter & Gamble, zu dem unter anderem auch bekannte Marken wie Ariel, Oral-B oder Gillette gehören. Seit Kurzem kümmert sich der 31-Jährige als Verantwortlicher im Projektmanagement um die Implementierung neuer Prozesse und perfektioniert Automatisierungsketten sowie Produktionsabläufe – und bildet damit quasi die Schnittstelle zwischen Projektsteuerung und Produktion. ■

Semperit Profiles Leser

Produktion für 72 Stunden lahmgelegt

Beim Polymerhersteller Semperit am Standort Hückelhoven (Bezirk Alsdorf) kämpfen die Beschäftigten seit Jahren für einen Tarifvertrag. Nach zwei erfolglosen Streiks legten sie Ende August erneut für 72 Stunden die Arbeit nieder. Es war bereits der dritte Arbeitskampf in diesem Jahr, bei dem sich die Belegschaft gegen die weiterhin ausbleibende Tarifbindung und die damit verbundenen unzureichenden Arbeitsbedingungen zur Wehr setzte. Immerhin: Das Unternehmen hat sich bereit erklärt, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Ausgang ungewiss. ■





Foto: Markus Feger

Dialog

Kompass-Talk

Verantwortung nötig

// In dem Interview mit Herrn Steilemann vom VCI in der letzten Ausgabe der *Profil* sagt dieser, dass „im Lieferkettengesetz die Einhaltung der Menschenrechte auf Unternehmen abgewälzt wird“ und bezeichnet es als „Auswüchse“. Das sollte unsere Gewerkschaft nicht unwidersprochen lassen. Die Industrieunternehmen müssen ihren Teil der Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte schon auch übernehmen und dies nicht als „Bürokratie“ abtun.

 **Brigitte Pötzl**

Anmerkung der Redaktion: Markus Steilemann äußerte sich kritischer zum Lieferkettengesetz, als wir als IG BCE das tun. Unsere Haltung ist klar: Die IG BCE begrüßt explizit, dass eine Einigung auf EU-Ebene erreicht werden konnte. Damit gelten jetzt europaweit für alle Unternehmen die gleichen Regeln in Bezug auf Menschenrechte und Umweltstandards.

Reportage Schichtarbeit bei Essity

Interessantes Modell

// Das wäre auch was für uns. Das aktuelle System, was wir fahren (7 Tage Spät-, frei, 7 Tage Nacht-, frei, 7 Tage Frühschicht, langes Wochenende) wird mit jedem Jahr härter.

 **André Hentschel-Pokorny**

Chemie-Tarifabschluss

Mehr Engagement für ATler

// Vielen Dank, dass endlich Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder herausgehandelt wurden! Ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings bin ich nicht zufrieden. Seit 40 Jahren bin ich Gewerkschaftsmitglied, seit circa 20 Jahren werde ich außertariflich bezahlt. Ich bin in der Gewerkschaft geblieben, weil es sehr wichtig ist, dieses sehr gute Tarifsystem in Deutschland aufrechtzuerhalten, und die Tariferhöhungen auch mit Verspätung bei mir ankommen. Niemals in der ausgehandelten Höhe, aber immerhin.

Jetzt muss ich feststellen, dass der freie Tag nicht für außertariflich bezahlte Gewerkschaftsmitglieder ausgehandelt wurde. Warum? Ich überlege mittlerweile wirklich, ob ich aus der Gewerkschaft austrete. Den Gewerkschaftsbeitrag bezahle ich selbstverständlich seit 40 Jahren, aber meine Interessen werden von der Gewerkschaft leider nicht mehr ausreichend vertreten. Schade. Ich würde mir mehr Engagement der Gewerkschaft für die außertariflich bezahlten Mitglieder wünschen.

 **Guido Heinsohn**

Anmerkung der Redaktion: Wir hätten gern die Bonusregelung für alle Mitglieder, also auch für AT-Beschäftigte, bereits in dieser Tarifrunde vereinbart. Dies war aus zwei Gründen nicht möglich: Zum einen war allgemein das Thema Differenzierungsregelung für Gewerkschaftsmitglieder für die Arbeitgeber bis zuletzt ein absolutes No-Go. Über zwei Jahre haben wir mit ihnen darüber gestritten. Erst zum Schluss waren sie bereit, einen Gewerkschaftstag für Mitglieder zu vereinbaren. Zum anderen sind Tarifverträge zunächst immer für Tarifbeschäftigte wirksam. Arbeitnehmer*innen, die einzelvertraglich aus dem Geltungsbereich von Tarifverträgen herausgenommen wurden und damit AT-Beschäftigte sind, haben dadurch keinen Anspruch darauf. Immer mehr AT-Beschäftigte wollen aber, dass auch ihre Arbeitsbedingungen tariflich abgesichert werden. Das ist daher eine große, aber auch sehr schwierige Zukunftsaufgabe für uns. Fakt ist aber auch: Je mehr AT-Beschäftigte Mitglied sind, desto größer wird der Druck auf die Arbeitgeber.

IG BCE 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

 IG BCE

 @igbce

 IG BCE

 igbceTV

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

Umfrage des Monats

Ist deine IGBCE klar für die Zukunft?



Wandel überall: in Arbeitswelt, Wirtschaft, Politik, Gesellschaft. Die Welt heute ist eine andere als die vor fünf Jahren. Damit die IGBCE deine Interessen möglichst konsequent und erfolgreich vertreten kann, darfst du nicht nur das Tagesgeschäft im Hier und Jetzt im Auge haben, sondern musst dich wappnen für das, was kommt. Mit einer präzisen Analyse der Trends, die auf uns alle einwirken, und mit einer klaren Idee, wie man darauf reagieren und sich darin verorten kann.

Das geht deine Gewerkschaft gerade an: mit einem breit angelegten Dialogprozess unter dem Titel „KLAR – Klar für die Zukunft“, an dem sich möglichst viele Mitglieder der IGBCE beteiligen können und sollen. Es geht um nichts weniger als die inhaltlich-programmatischen Fragen der Zukunft. Es geht um die strategische Ausrichtung, die klare Positionierung in Debatten, die IGBCE-Linie in Konflikten. Und natürlich auch um eine kluge Antwort auf die Frage, worauf sich deine Gewerkschaft in den nächsten Jahren inhaltlich stärker konzentrieren sollte, um ein Maximum an Gestaltungskraft zu entfalten.

Dazu benötigen wir deine Stimme, deine Einschätzung, deine Erfahrung. Wir wollen sie auf bewährtem Weg einfangen – über die nächste „Umfrage des Monats“, die Anfang Oktober in der „Meine IGBCE“-App startet. Wie immer mit kurzen Fragen, die du ganz einfach in wenigen Minuten über dein Smartphone beantworten kannst. Deine Gewerkschaft lebt vom Mitbestimmen und Mitmachen. Also sei dabei! Die Ergebnisse werden in einer „Zukunftswerkstatt“ von Ehrenamtlichen am 20. November 2024 vertieft und fließen ein in die Bezirksdelegiertenkonferenzen und letztlich in Anträge für den Gewerkschaftskongress im Herbst 2025.

Beteiligen kannst du dich ganz leicht über die „Meine IGBCE“-App. Unter allen Teilnehmenden verlosen wir ein iPad. Du hast die App noch nicht? Dann nutze den QR-Code rechts.



Die Gewinnerin des iPads der letzten Umfrage ist **Tanja Kaspar** aus Geldern. Wir gratulieren!

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

Redaktionsassistenten
Simone Wöckener, Tanja Rössner

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

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

Partner für Konzeption, Design und Content-Produktion
publishi 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
20. September 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.

Mangelware Personal

Text Isabel Niesmann und Lars Ruzic



Die Stimmen der
Betriebsräte im Video:
[igbce-profil.de/
24512](https://igbce-profil.de/24512)



Deutschland hat ein Problem: Der Wirtschaft fehlen Fachkräfte. Schon heute haben die meisten Branchen Schwierigkeiten, offene Stellen neu zu besetzen. Besonders stark betroffen: die Industrien der IGBCE. Wie groß das Ausmaß des Fachkräftemangels ist, zeigt die jüngste Mitgliederumfrage.

Tage vergehen. Wochen. Monate. Mehr als ein Vierteljahr ist es inzwischen her, dass sie beim Keramikhersteller Ceramtec im fränkischen Lauf eine Stelle als Elektriker (w/m/d) ausgeschrieben haben. Elektriker. Nicht Weltraumingenieur. Nicht KI-Entwickler. „Beworben hat sich bisher niemand“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Alexander Schätz.

Es ist ein Fall wie Hunderttausende in Deutschland. Mag die Industrie derzeit noch so schwächeln, der Fachkräftemangel scheint immer noch größer zu sein. Ein Problem mit Ansage: Seit mehr als fünfzig Jahren werden zu wenig Kinder geboren, die Bevölkerungszahl sinkt. Ein Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland ist älter als 55 Jahre. Künftig verabschieden sich jährlich mehr Menschen in Rente, als neu auf den Arbeitsmarkt kommen.

Gleichzeitig gehen aktuell 46,1 Millionen Menschen einer Erwerbstätigkeit nach – noch mal 0,4 Prozent mehr als im Vorjahr und Allzeitrekord. Trotz wirtschaftlicher Flaute und Stellenabbau vielerorts sind derzeit immer noch mehr als 1,3 Millionen Stellen offen. Auf zwei Arbeitslose kommt rechnerisch ein zu vergebender Job.

Das sogenannte Mismatch, also das Auseinanderlaufen von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt, hat sich längst strukturell zementiert. Und mit jeder neuen Stellenausschreibung können sich die Personalverantwortlichen wieder an dieses absurde Theaterstück von Samuel Beckett erinnern. Denn was



„
**Elektriker oder
Mechaniker
suchen wir
teilweise über
ein halbes,
Dreivierteljahr.**

Manuel Tome Amenedo,
Betriebsrat bei Excella

der Ausschreibung folgt, ist viel zu oft wie „Warten auf Godot“.

Umfrage belegt Problem

Wie groß das Ausmaß des Fachkräftemangels inzwischen in den Industrien der IGBCE ist, hat die jüngste Mitgliederumfrage deiner Gewerkschaft offengelegt, an der sich fast 3.500 Menschen beteiligt haben. 82 Prozent der Befragten berichten davon, dass es ihrem Betrieb inzwischen „eher schwer“ oder „sehr schwer“ falle, neues Personal zu finden. Der Wert unterscheidet sich nochmals spürbar nach Branchen – die Bandbreite reicht von 76 Prozent in der Pharmaindustrie und 81 Prozent in der Energiewirtschaft bis zu 91 Prozent in der Papier- und 92 Prozent in der Kunststoffindustrie.

„Schwer“ lässt sich dabei in Monaten beziffern. Die Mehrheit der Befragten (54 Prozent) schätzt, dass es in ihrem Betrieb ein halbes Jahr oder länger dauert, bis eine freie

82%

**berichten von Schwierigkeiten
ihres Betriebs
bei der Personalsuche**

Stelle besetzt werden kann – nicht selten sogar länger als ein Jahr. „Elektriker oder Mechaniker suchen wir teilweise über ein halbes, Dreivierteljahr“, erzählt Manuel Tome Amenedo, Mitglied des Betriebsrats beim Arzneimittelhersteller Excella. „Man merkt, dass Leute nicht mehr so gebunden und schnell wieder weg sind, wenn sie irgendwo etwas Besseres oder etwas näher am Wohnort gefunden haben.“ Und das, obwohl die Altersvorsorge und die Tarifverträge der chemischen Industrie gut seien. „Bei uns gibt es im Vergleich zu einem Einzelhandwerker wahrscheinlich die besseren Sozialleistungen.“

Ceramtec und Excella sind keine Einzelfälle. Es sind es vor allem die klassischen Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die händeringend gesucht werden. Das bestätigt auch die Umfrage unter den IG BCE-Mitgliedern. Im Ranking der meistgesuchten Beschäftigten liegen sie mit Abstand auf Platz eins. Das liegt auch daran, dass die Branchen und Betriebe hoch spezialisiert sind. „Im Moment ist die Fachkräftesituation sehr schwierig“, berichtet auch Thomas Lang, Betriebsratsvorsitzender von Iprotec, das zu Zwiesel Kristallglas gehört. Fachkräfte, die für die speziellen Glasmaschinen eigentlich gebraucht würden, ließen sich nicht finden, nur Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter.

Das Unternehmen brauche Pressenführer, Blasmaschinenführer oder Verfahrensmechaniker, die in Glashütten ausgebildet wurden. „Die sind leider sehr spärlich. Wer sie ausbildet, behält sie eigentlich auch. Und die stehen nicht auf der Straße und warten, bis wir kommen.“ Durch Leiharbeitnehmende würden Stellen zwar schnell besetzt, bis sie effektiv besetzt seien und man jemanden ausgebildet habe, der die Maschine

54%

schätzen, die Personalsuche dauert im Schnitt ein halbes Jahr oder länger



»

**Die Fachkräfte,
die wir
brauchen,
versuchen wir
selbst
auszubilden.**

Alexander Schätz,
Betriebsratsvorsitzender
bei Ceramtec

so fahre, dass die Qualität stimme, brauche es dann aber mindestens eineinhalb Jahre.

Beim Industriekeramikspezialisten Ceramtec ist das nicht anders. „Die Fachkräfte, die wir brauchen, versuchen wir selbst auszubilden“, erzählt Betriebsrat Schätz. Denn am Markt seien die schwer zu bekommen. Ein Großteil der Beschäftigten arbeitet in der Produktion, als Industriemechaniker*in, technische*r Produktdesigner*in, Industrieelektriker*in oder Industriekeramiker*in. Ein Industrieunternehmen im Bereich Keramik sei „ein kleines bisschen exotisch“. Hinzu komme die Nähe zu Nürnberg und anderen größeren Unternehmen dort, die im Zweifelsfall besser bezahlten. „Da ist die Konkurrenz groß.“

Zusätzliche Belastung durch liegen gebliebene Arbeit

Das Problem ausbaden muss der Rest der Mannschaft. 75 Prozent berichten davon, dass sie die durch unbesetzte Stellen sonst liegen bleibende Arbeit unter dem Rest des Teams aufteilen müssten. Genauso hoch ist auch der Anteil derjenigen, die kritisieren, dass es in ihrem Betrieb generell zu wenig

Beschäftigte gebe für die Arbeit, die dort zu verrichten sei.

„Man versucht, mit der Mannschaft, die da ist, das tägliche Geschäft abzuwickeln“, sagt Andy Scheuermann, Betriebsrat beim Kunststoffunternehmen Polyvantis in Darmstadt. Dementsprechend hoch sei die Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen, die Überstunden häuften sich an. „Im Endeffekt ist es Durchhalten, während wir gleichzeitig versuchen, uns nicht zu überarbeiten, weil die Arbeit nicht nachlässt“, ergänzt Katharina Lightowler, Betriebsrätin beim Mineralsalzhersteller Dr. Paul Lohmann im niedersächsischen Emmerthal.

Oft regiert dabei die Macht des Faktischen: „Wir haben Vierschichtsystem, 365 Tage im Jahr, 24 Stunden lang – das Glas rinnt. Es muss produziert werden“, bringt es Iprotec-Betriebsrat Lang auf den Punkt. „Das heißt, dass ein Mitarbeiter das mit machen muss oder dass ein Mitarbeiter zwei Maschinen gleichzeitig fahren muss.“

Bei den Betroffenen sorgt das für zusätzliche Belastung – und für



„
**Man versucht,
mit der
Mannschaft,
die da ist,
das tägliche
Geschäft
abzuwickeln.**

Andy Scheuermann,
Betriebsrat
bei Polyvantis

Frustr. Sie beschleicht das Gefühl, dass ihr Management sich auf der Mehrarbeit der Stammebelegschaft ausruht und das Werben um neue Köpfe schleifen lässt. In Zahlen: 57 Prozent der Befragten kritisieren, ihr Arbeitgeber unternehme nicht genug, um neue Fachkräfte zu finden. Und sogar 76 Prozent meinen, ihr Arbeitgeber lasse es an ausreichendem Engagement vermissen, die bestehende Belegschaft im Unternehmen zu halten und ordentlich weiterzubilden.

Arbeitgeber sollten Personalplanung frühzeitig angehen

Polyvantis-Betriebsrat Scheuermann formuliert es so: „Natürlich wirbt man zum Beispiel mit Goodies wie Jobrad oder Obstkorb. Aber das werden nicht die Dinge sein, die ausschlaggebend sind, damit sich Fachkräfte für einen Betrieb wie unseren entscheiden würden.“ Dass das Unternehmen mit Öffnungsklauseln zum Chemietarif arbeite und einen verbandsbezogenen Haustarifvertrag anstrebe, mache es sicherlich nicht leichter.

75%



berichten, sie müssten durch fehlendes Personal nicht erledigte Arbeit mit übernehmen

Bei Ceramtec gibt es heute kostenloses Kaffee und Wasser, ebenso wie Sportevents und außertarifliche Zusagen – das war vor zehn Jahren noch anders. Auch mit Höhergruppierungen gehe die Personalabteilung inzwischen lockerer um, berichtet Alexander Schätz. Und bei jeder Kündigung gebe es „Austrittsinterview“, um zu erfahren, warum jemand das Unternehmen verlässt.

Was sich Katharina Lightowler von ihrem Unternehmen wünscht, ist eine bessere Personalplanung: Schreibt man Stellen schneller aus, verkürzt sich die Zeit, bis neue Kolleginnen und Kollegen kommen. Gleiches gelte für die Nachfolge, wenn jemand in Rente gehe. „Wenn uns der Arbeitgeber die Personalplanung früher zuschicken würde, könnten wir als Betriebsrat auch mehr unterstützen.“

Es gibt also Ansatzpunkte für die Arbeitgeber, an ihren eigenen Skills zu arbeiten – und nicht immer nur die der (ausbleibenden) Bewerberinnen und Bewerber abzufragen. Aus Sicht der IGBCE-Mitglieder stehen dabei „bessere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ganz oben auf der Anforderungsliste, gefolgt von „besseren Angeboten zu



„
**Ich wünsche
mir eine
bessere
Personal-
planung
von meinem
Arbeitgeber.**

Katharina Lightowler,
Betriebsrätin bei
Dr. Paul Lohmann

flexibler Arbeit“, „besseren Weiterbildungsmöglichkeiten“, „besseren Angeboten für altersgerechtes Arbeiten“ und „mehr Nachwuchs ausbilden“. Und natürlich immer wieder: mehr Geld zahlen!

Entgelte international nicht mehr wettbewerbsfähig

Tatsächlich spiegeln die IGBCE-Mitglieder gerade auch mit der letzten Forderung, was sich für die kommenden Jahre der großen Fachkräftelücke andeutet. Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis ist überzeugt, dass wir „vor einer Epoche nachhaltiger Entgeltsteigerungen“ stehen. „Weil der Fachkräftemangel von Jahr zu Jahr den Faktor Arbeit weiter verknappen wird. Weil unsere Entgelte im Ringen um die besten Köpfe international nicht mehr wettbewerbsfähig sind. Weil Digitalisierung und KI – richtig eingesetzt – die Produktivität der Beschäftigten und damit ihren Anspruch auf Teilhabe deutlich erhöhen werden. Und weil volkswirtschaftlich die Bedeutung der Binnennachfrage und damit der Entgelte wachsen wird.“

Unsere Benchmarks bei den Löhnen könnten nicht China oder Indien sein, unsere Benchmarks müssten unsere Nachbarn Schweiz oder Dänemark sein, so Vassiliadis. Er betont: „Deutschland muss Hochlohnland werden. Nur so lassen sich Innovationskraft und Wohlstand erhalten.“

Ähnlich sieht das auch Betriebsrat Schätz. Generell müsse sich vor allem bei handwerklichen und technischen Berufen einiges tun, um sie attraktiver zu machen. „Jemand, der in Computer tippt, hat nicht automatisch 500 Euro mehr verdient.“

Die Unternehmen müssen also mehr tun für die bestehende Belegschaft und für die Beschäftigten in spe – schon aus Eigeninteresse. Schon

57%

kritisieren, ihr Arbeitgeber tue nicht genug, um neues Personal zu finden

61%

Prozent berichten, der Fachkräftemangel habe sich für ihren Betrieb zu einer Wachstumsbremse entwickelt

heute wirken sich die Engpässe auf die wirtschaftliche Situation der Betriebe aus. 62 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass sich der Fachkräftemangel ihrem Eindruck nach zur Wachstumsbremse für ihre Branche entwickelt. Auf den eigenen Betrieb bezogen ist man nicht wirklich optimistischer: 61 Prozent geben an, dass der Fachkräftemangel sich zu einer Wachstumsbremse für ihren Betrieb entwickelt.

Immer häufiger geht es deshalb im tarif- und wirtschaftspolitischen Tagesgeschäft der IGBCE um diese Fragen: Wie können Betriebe und Branchen attraktiver für Beschäftigte werden – und was kann man tun, um bestehendes Know-how zu halten. Das beginnt bei überdurchschnittlichen Entgeltzuwächsen bei den Auszubildenden und hört bei Initiativen zur Fachkräftesicherung nicht auf. Mit den Chemie-Arbeitgebern hat die IGBCE beispielsweise beim Tarifabschluss im Sommer die Schaffung eines „Fachkräfterradars“ vereinbart. Mit ihm sollen Beschäftigte, deren Arbeitsplatz durch Jobabbau oder Standortschließungen gefährdet ist, innerhalb der



”

Die Fachkräfte stehen nicht auf der Straße und warten, bis wir kommen.

Thomas Lang,
Betriebsratsvorsitzender
bei Iprotec

Branche weitervermittelt werden. Das hilft, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und Fachkräfte in der Branche zu halten.

Potenziale besser ausschöpfen

Gemeinsam mit dem vfa, dem Verband der forschenden Pharma-Unternehmen, hat die IGBCE ein Positionspapier erarbeitet, das Ansatzpunkte zur Fachkräftesuche und -sicherung in dieser Wachstumsbranche identifiziert. Dabei geht es vor allem darum, vorhandene Fachkräftepotenziale besser auszuschöpfen und Gute Arbeit zu stärken, beispielsweise durch die Rückführung in vollzeitnahe Teilzeit nach Elternzeit oder durch die Flexibilisierung von Schichtmodellen. Zweitens sollen die Produktivität gesteigert und die Weiterqualifikation in den Mittelpunkt gestellt werden, unter anderem durch KI und Digitalstrategien. Dritter zentraler Punkt ist es, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen und die eigene Ausbildung zu stärken durch schnellere Visavergabe und eine zentrale Beratungsstelle für Unternehmen. ■

News

Politik & Soziales

Betriebsrätejahrestagung

„Wir müssen langsamer machen“



Auma Obama sprach unter anderem über Millennials und die Gen Z.

Bei der 17. Betriebsrätejahrestagung der IG BCE Anfang August forderte Auma Obama, das Tempo nicht von der Tech-Industrie bestimmen zu lassen. Die studierte Germanistin, Stiftungsgründerin und Schwester des früheren US-Präsidenten, mahnte, den Menschen wieder in den Mittelpunkt zu stellen. „Wir müssen langsamer machen“, forderte sie. Die Tech-Industrie diktiere das Tempo in Wirtschaft und Gesellschaft. Obama nannte ein Beispiel aus Kenia: Hier wolle der Staat einen digitalen Identitätsnachweis einführen, obwohl viele Dörfer noch nicht einmal Strom haben. Immer mehr Menschen weltweit werden zu „Digitalnomaden“: Sie leben nicht an dem Ort, wo sie arbeiten, sondern reisen mit Smartphone und Laptop durch die Welt. Das bedeutet: Loyalität, Respekt und Ehrfurcht

nehmen ab – vor dem Arbeitgeber, den Kolleginnen und Kollegen, vor Familie und Herkunftskultur. „Wir werden zu Einzelgängern.“

Peter Kadzimirsz, seit dreißig Jahren Betriebsrat bei der AGR Betriebsführung GmbH, beklagte: „Es gibt immer mehr Egoisten.“ Sein Rezept: zuhören und viel reden mit den Kolleginnen und Kollegen. Derzeit mache ihm der Rechtsruck Sorgen.

„Die Menschen sehnen sich nach Sicherheit und Stabilität. Genau das müssen wir liefern: durch unsere Tarifpolitik und als Treiber einer fairen, sozial und ökologisch ausbalancierten Transformation“, sagte der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis per Videobotschaft aus Brüssel, wo gerade die politische Agenda für diese Legislaturperiode des EU-Parlaments verhandelt wird. ■

IG BCE-Büro Brüssel

Offiziell eröffnet

Seit einigen Monaten ist die IG BCE mit einem eigenen Büro in Brüssel vertreten. Nun ist es mit einer politischen Diskussionsveranstaltung mit der Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments, Katarina Barley, und dem IG BCE-Vorsitzenden, Michael Vassiliadis, offiziell eröffnet worden. Knapp hundert Gäste aus Politik und Wirtschaft kamen zur Veranstaltung in das Norway House, das direkt neben der europäischen Kommission liegt.

„Wie schaffen wir es, unsere starke Industrie in Deutschland und in Europa zu halten? Wie können wir das mit dem Klimapaket vereinen? Und welche Rolle spielen die Gewerkschaften dabei?“ Mit diesen Fragen gab Katarina Barley die Themen für den Abend vor. „Klar ist: Europa muss wettbewerbsfähiger werden und sich vor Dumpingwettbewerb schützen.“

Michael Vassiliadis betonte, es gehe nun darum, den „Green Industrial Deal“, also den Industrieplan zum Green Deal, der Europas Industrie wettbewerbsfähiger machen und den Übergang zur Klimaneutralität beschleunigen soll, mit Stärke und Autorität zu versehen. Daraus müsse ein „Innovations- und Investitionsprojekt“ gemacht werden. ■



EU-Vizepräsidentin Katarina Barley sprach über die europäischen Herausforderungen der Transformation.

Ticker

Jetzt registrieren!

Einen zusätzlichen freien Tag erhalten alle nach Chemie-Tarifvertrag beschäftigten aktiven Mitglieder, die mindestens drei Monate in der IGBCE organisiert sind. Dafür müssen sie bis zum 31. März des jeweiligen Kalenderjahres ihre Mitgliedschaft beim Arbeitgeber nachweisen. Um den Nachweis erbringen zu können, musst du dich einmalig für den Mitgliederbereich

„Meine IGBCE“

der IGBCE-

Website

regis-

trieren.

Wie das

geht?

Einfach

QR-Code

scannen! ■



Hier kannst du dich registrieren:
<https://qrco.de/bfOFFp>

Reise in die Ukraine

Eine fünfköpfige Delegation des internationalen Arbeitskreises der IGBCE-Jugend besuchte Anfang September das diesjährige Jugendtreffen der ukrainischen Partnergewerkschaft Atomprofspilka (Atomenergiegewerkschaft). Es war die erste Zusammenkunft dieser Art nach dem Beginn des russischen Angriffskriegs. Nils Hindersmann, Leiter der Abteilung Politik und Internationales, begleitete die jungen Kollegen. „Es ist beeindruckend, wie sehr alle versuchen, ein normales Leben zu führen“, sagte Hindersmann. Die IGBCE-Kollegen zeigten sich bewegt, als Veteranen auf dem Treffen über die Herausforderung sprachen, nach dem Fronteinsatz wieder in ein normales (Berufs-)Leben zurückzukehren. ■



Bundeskanzler Olaf Scholz stellte auf dem Verbandstag der chemischen Industrie Maßnahmen zur Stärkung des Chemie-Standorts Deutschland vor.

Chemieindustrie

Keine Entwarnung für Arbeitsplätze

Die Bundesregierung hat anlässlich des Verbandstages der chemischen Industrie ein Bekenntnis zum Chemie-Standort Deutschland abgelegt und ihren Einsatz für die Zukunftsfähigkeit der Branche bekräftigt. Sie zog gleichzeitig einen vorläufigen Schlussstrich unter die auf dem sogenannten Chemie Gipfel verabredeten Vorhaben, mit denen die Branche unterstützt werden soll. Dazu gehören beispielsweise die Ablehnung eines Totalverbots ganzer chemischer Stoffgruppen wie per- und polyfluorierte Chemikalien, kurz PFAS, oder ein Bekenntnis zum risikobasierten Ansatz bei einer Novelle der Chemikalienverordnung REACH. Die Zusagen sollen nun laut Bundesregierung in konkretes Regierungshandeln umgesetzt werden.

„Die heute skizzierten Pläne zur Stärkung des Chemie-Standorts Deutschland mindern den Überdruck auf dem Kessel im Millibarbereich. Mit Blick auf die Arbeitsplätze in dieser deutschen Schlüsselindustrie bringen sie keine Entwarnung“, sagt der IGBCE-Vorsitzende **Michael Vassiliadis**.

„Überfällige Investitionen in die Transformation der Standorte bleiben aus, stattdessen regiert der Rotstift. Täglich fallen gut bezahlte Jobs in dieser Kernindustrie weg. Das schadet nicht nur dem deutschen Wohlstand. Ganz Europa ist auf die Lieferungen aus Deutschland angewiesen, will man sich nicht in einer weiteren Schlüsselindustrie abhängig von China machen“, macht der IGBCE-Vorsitzende deutlich.

Weil Anlagen, Investitionen und Herausforderungen in der Chemie so groß seien, werde man die Kehrtwende mit den Ansätzen der Bundesregierung allein nicht schaffen. Es brauche klare Zusagen und Zeitpläne für eine funktionierende Wasserstoffversorgung und CO₂-Entsorgung, für günstigen und rund um die Uhr verfügbaren Grünstrom und für die Förderung des Baus von

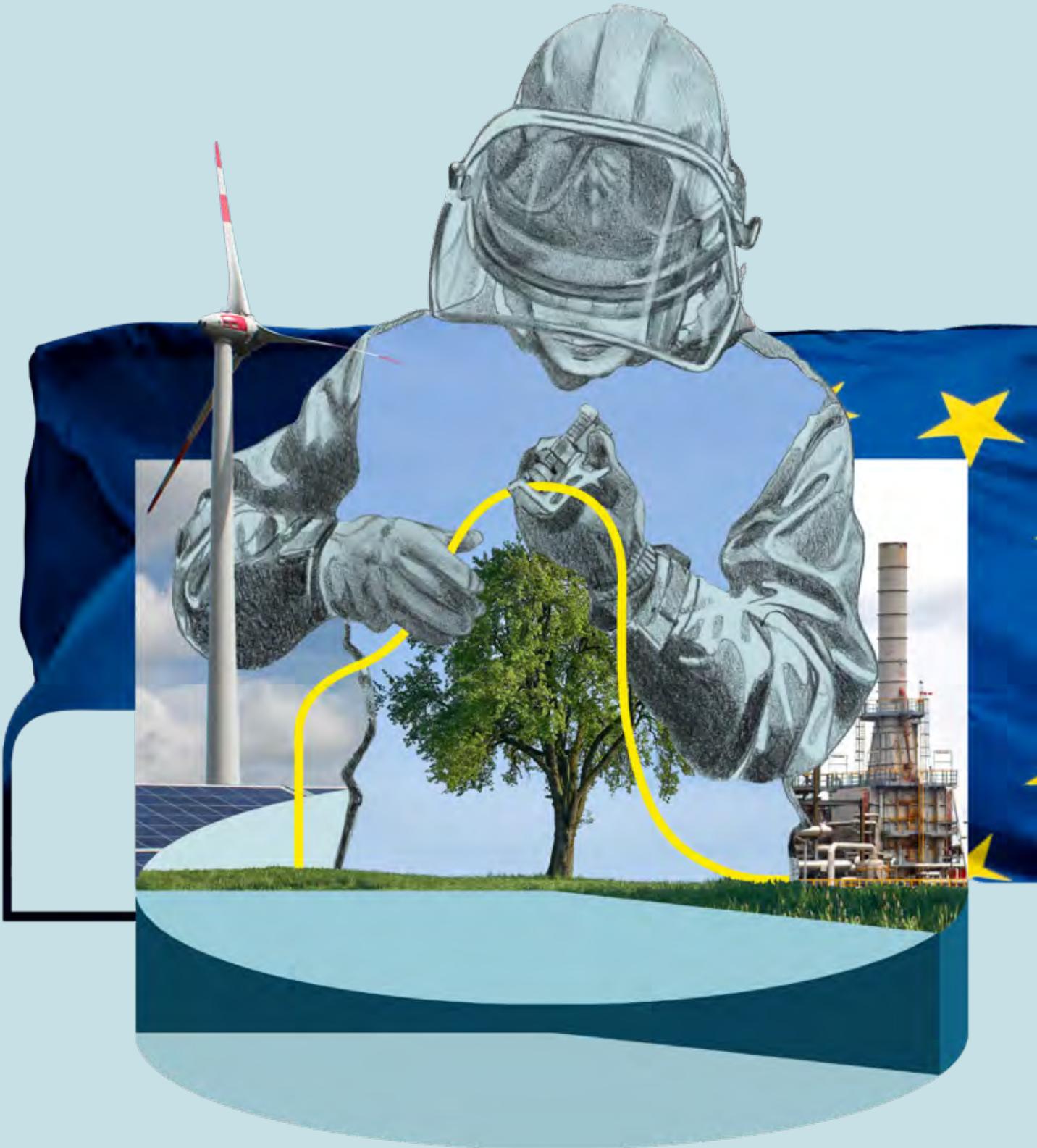
Industrieanlagen, die sich heute

betriebswirtschaftlich

noch nicht rechnen.

Vassiliadis mahnt: „Wir müssen schnell in die Offensive kommen, wenn wir das Spiel drehen wollen.“ ■





EU, was nun?

Text Lars Ruzic – Illustration Eugen Schulz



Was sind die Herausforderungen nach den Europawahlen? Wie will die EU die großen Zukunftsaufgaben bewältigen? Diesen und anderen Fragen geht der aktuelle Kompass-Talk nach – mit dem IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis und Katarina Barley, Vizepräsidentin des EU-Parlaments.

Die Europawahlen im Juni haben zu einem Rechtsruck im Parlament geführt. Welche Auswirkungen wird das auf die Entscheidungsfindung haben, Frau Barley?

Katarina Barley: Immerhin ist der Rechtsruck nicht ganz so krass ausgefallen, wie wir es eigentlich befürchtet hatten. Ja – es gibt jetzt drei statt bisher zwei rechtspopulistische bis rechtsextreme Fraktionen, aber insgesamt ist das Bild differenziert. Die Rechten haben längst nicht in allen Ländern zugelegt, sind teilweise, wie etwa in Finnland, sogar abgestürzt. Die AfD hat nun aber die schlimmsten Rechtsextremen, mit denen wirklich niemand mehr reden wollte, in einer Fraktion eingesammelt. Das sind echte Europafeinde. Das wird sich auf die Arbeit auswirken. Es wird noch schwerer, Kompromisse zu finden. Wir haben keine progressive Mehrheit mehr. Wir brauchen jetzt immer die Konservativen.

Und die könnten ihre Position ausspielen und in manchen Fällen mit den Rechten gemeinsame Sache machen. Dann werden wir sie stellen. Denn das wäre ein Aufkündigen des demokratischen Konsenses.

Welche Schlüsse müssen die europäischen Industriegewerkschaften daraus ziehen, Michael?

Michael Vassiliadis: Wir kämpfen ja schon lange darum, in Europa den sozialen Dialog weiterzuentwickeln – so weit, dass er auch zu Ergebnissen führt. Das Europaparlament ist dafür immer sehr offen gewesen. Gleichzeitig müssen wir Europa industriepolitisch voranbringen. Viele Herausforderungen lassen sich nur im EU-Maßstab bewältigen. Wie das mit der weiteren Fragmentierung im Parlament möglich sein wird, werden wir sehen. Für Arbeitnehmende ist das Wahlergebnis zunächst keine gute Nachricht. Aber wir werden deshalb in unseren Bemühungen nicht nachlassen.



Katarina Barley, 1968 geboren, ist Europäerin durch und durch. Die promovierte Juristin zog 2019 als Abgeordnete in das Europaparlament ein, von dem sie zur Vizepräsidentin gewählt wurde. Zuvor war sie von 2013 bis 2019 Mitglied des Deutschen Bundestages – unter anderem als Bundesfamilienministerin und Justizministerin. Von 2015 bis 2017 war Barley Generalsekretärin der SPD, in die sie 1994 im Alter von 26 Jahren eintrat.



Michael Vassiliadis, Moderatorin Lea Karrasch und Katarina Barley im Kompass-Talk.

Die wirtschaftlichen Rahmbedingungen sind derzeit wenig hilfreich. Die EU scheint zum Spielball der beiden Wirtschaftsmächte USA und China geworden zu sein. China flutet die Märkte, die USA schotten sich ab, was den Druck auf die EU abermals erhöht. Was kann Politik dagegen tun?

Barley: Die Diagnose stimmt natürlich. Deshalb müssen wir selbst stärker werden und uns selbst auch wieder stärker schätzen. Das beginnt bei strategischer Autonomie. Wir dürfen nicht mehr so abhängig von anderen Mitspielern sein. Das macht uns erpressbar. Das betrifft alles Digitale, Rohstoffe, aber etwa auch pharmazeutische Produkte. Wir müssen dafür die eigenen Investitionen verstärken. Gleichzeitig müssen wir unlautere Konkurrenz unterbinden und die eigenen Anbieter stärken. Dass etwa chinesische Versandplattformen unsere Steuern und Zollvorschriften umgehen, geht gar nicht. Der Carbon Border Adjustment

Mechanism (CBAM), mit dem CO₂-intensive Importe in die EU mit einer Abgabe belegt werden, ist ein gutes Beispiel, wie wir unsere Wirtschaft sinnvoll schützen können.

Der CBAM soll ja auch das EU-Ziel unterstützen, 2050 als erster Kontinent weltweit klimaneutral zu werden. Vier von fünf IGBCE-Mitgliedern hatten dieses Ziel in unserer Umfrage zur Europawahl für unrealistisch erklärt. Welche Schlüsse sind daraus zu ziehen, Michael?

Vassiliadis: Zunächst: Die Kolleginnen und Kollegen sind in der überragenden Mehrheit proeuropäisch eingestellt. Auch das hat die Umfrage ergeben. Und sie sind auch nicht gegen die Ziele. Allerdings sind es Fachleute, die aus den relevanten Branchen kommen und deshalb die Herausforderung sehr gut einschätzen können. Und was sie sagen, ist: So, wie ihr das angeht, so klappt das nicht. Wir können nicht einfach nur Ziele formulieren und gleichzeitig den Soll-ist-Abgleich

verweigern. Das Argument müssen wir ernst nehmen. Wenn wir aber genau das tun, merken wir: Wir kommen nicht so schnell voran, wie wir es uns vorgenommen haben. Und: Die meisten Ziele sind formuliert worden in einer Zeit wirtschaftlicher Prosperität, billiger Rohstoffe, finanzieller Stärke und friedlicher Koexistenz. Das hat sich alles geändert. Und die Themen, die wir eben besprochen haben, kommen noch obendrauf. Wir brauchen deshalb eine neue vorwärts gerichtete Strategie, die CO₂-Reduktion stärker mit der Modernisierung unseres Kontinents in Verbindung bringt. Denn wir drohen China und den USA gegenüber den Anschluss zu verlieren.

Wie blicken Sie darauf, Frau Barley?

Barley: Ich würde noch die Pandemie und ihre Folgen hinzufügen wollen – und für Deutschland das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das der Bundesregierung auferlegt hat, sechzig Milliarden

Euro einzusparen – genau in einer Zeit, in der wir eigentlich investieren müssen. All diese veränderten Rahmenbedingungen müssten uns eigentlich dazu bewegen, unsere aktuellen Regelungen zu ändern – vor allem natürlich die deutsche Schuldenbremse. Wenn sich hier nichts bewegt, stehen wir vor einem nahezu unlösbaren Problem: Der Investitionsbedarf ist gewaltig gestiegen, die Mittel aber sind gewaltig gesunken.

Vassiliadis: Und das ist automatisch ein europäisches Problem. Wir unterschätzen als Deutsche gern, wie stark wir im Zentrum des wirtschaftlichen Netzwerks Europa stehen. Aus den Gesprächen mit anderen Branchengewerkschaften weiß ich: Wenn die deutsche Chemie schwächelt, gilt das in der Folge auch für die der anderen Ländern. Das erleben wir gerade. Wir haben also eine große Verantwortung für Europa. Und der kommt man nicht nach, wenn man im Stil eines Kämmerers Finanzpolitik macht. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts und die Art und Weise, wie der Finanzminister damit umgeht, ist nichts anderes als eine Zukunftsbremse für Deutschland und Europa. Klar ist aber auch, dass die EU als Institution vorankommen muss. Ich setze darauf, dass sowohl die neue Kommission als auch das Parlament trotz aller Schwierigkeiten selbstbewusst die Herausforderungen angeht.

Wie kann die EU-Politik das denn tun?

Barley: Der frühere EZB-Chef Mario Draghi hat dazu ja gerade einen umfangreichen Bericht vorgelegt, in dem er unter anderem gut 800 Milliarden Euro jährlich an Investitionen fordert, um die EU wieder international wettbewerbsfähig zu machen. Wie das finanziert werden soll, wird allerdings nicht wirklich beschrieben. Wenn Deutschland als wichtigster Geldgeber schwächelt, wird das die

Beantwortung der Finanzierungsfrage weiter erschweren. Die EU hat keine eigenen Einnahmen.

Wir fordern schon lange, dass sie Eigenmittel erheben können sollte, wie etwa mit dem CBAM. Aber auch damit würde sie solche Volumina nicht finanzieren können.

Vassiliadis: Wir müssen allerdings auch klarmachen, dass für Zukunftsgestaltung und Investitionen nicht allein die öffentlichen

Haushalte zuständig sind. Es gibt viel Geld in der Wirtschaft und auch bei den privaten Akteuren. Ihnen haben wir lange Fehlansätze gesetzt, indem wir politisch gewünschte, aber nicht marktgängige Ausgaben mit Zuschüssen herbeisubventioniert haben. Das funktioniert für die Initialzündung, nicht aber auf Dauer. Vieles ist aber zur Dauersubvention geworden. Politik muss Rahmenbedingungen und Infrastruktur schaffen, und sie muss Impulse für private Investitionen geben, aber die Transformation nicht bis ins letzte Detail steuern. Und sie muss die eigenen Ausgaben in diesem Bereich endlich als Investitionen ansehen, die sich langfristig aus- und zurückzahlen. Wie es Unternehmen eben auch machen. Diese Forderungen im Draghi-Report teile ich, andere weniger. Wir müssen das breit diskutieren – und dann schnell entscheiden. Denn wir werden um

jeden Arbeitsplatz in der Industrie kämpfen müssen – gerade auch, weil das gute Arbeitsplätze sind.

Welche Möglichkeiten wird das Europaparlament nach den Wahlen haben, sich für Beschäftigungssicherung einzusetzen?

Barley: Es wird nicht leichter werden. Wir können ohne die Konservativen nichts mehr beschließen – und das werden sie ausnutzen.

”

Wir müssen die eigenen Investitionen verstärken.

Katarina Barley,
Vizepräsidentin de EU-Parlaments

Dort sind viele unterwegs, die an die Bereiche Beschäftigtenrechte und Mitbestimmung nur allzu gern die Axt anlegen würden. Dagegen werden wir uns natürlich mit allem stemmen, was wir haben – und uns gleichzeitig voll darauf konzentrieren, Arbeitsplätze zu erhalten. ■

IGBCE Kompass:

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



News

Branchen & Betriebe

Tarifrunde Papier

„Es braucht dringend mehr Wertschätzung“



IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn stellt die Forderungen vor.

Ein Entgeltplus von acht Prozent oder mindestens 280 Euro, ein Mitgliederbonus in Zeit oder Geld ausschließlich für IGBCE-Mitglieder sowie mehr Attraktivität für Schichtarbeit und andere Arbeitszeitmodelle – diese Forderungen hat die Bundestarifkommission der IGBCE am 20. August einstimmig für die anstehende Tarifrunde der Papierindustrie beschlossen.

„Die Beschäftigten haben in den zurückliegenden Jahren massive Reallohnverluste erlitten. Sie konnten ihre Preissteigerungen nicht einfach weiterreichen, wie es die Papierindustrie getan hat“, sagte IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn. „Die Belegschaften fordern eine Aufholjagd der Branche bei den Entgelten. Andernfalls droht

sie am Arbeitsmarkt weiter an Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren.“

Die deutsche Papierindustrie mit ihren 46.000 Beschäftigten bundesweit ist Marktführer in Europa und der zweitgrößte Exporteur weltweit. Im ersten Halbjahr 2024 hat die Produktion um gut sieben Prozent zugelegt. Vor allem das Geschäft mit Papier und Pappe als Verpackungsmaterial und für technische Zwecke wuchs kräftig, während Hygiene- und grafische Papiere stagnierten.

Mitgliederbonus gefordert

„Die differenzierte Lage der Industrie haben wir in die Forderung schon eingepreist“, machte Weißenborn klar. „Ich verbitte mir daher weiteres Wehklagen der Arbeitgeber.“ Dies wäre angesichts positiver Trends bei Kapazitätsauslastung

und Produktivität ohnehin fehl am Platze. „Das Plus, das wir fordern, können die Betriebe also verkraften“, so der IGBCE-Verhandlungsführer. Die Bundestarifkommission hat die prozentuale Forderung bewusst um eine Untergrenze in Euro ergänzt. „Das gewährleistet, dass die Entgeltgruppen im Facharbeiterbereich definitiv abgesichert sind“, so Weißenborn.

Ein deutliches Entgeltplus sei zudem dringend notwendig, um die Attraktivität der Branche als Arbeitgeber zu erhöhen. „Es braucht dringend mehr Wertschätzung.“ Dies gelte besonders für diejenigen Beschäftigten, die sich gewerkschaftlich organisieren. „Sie sind es, die mit ihrem Engagement und ihren Mitgliedsbeiträgen Tarifverträge und Sozialpartnerschaft erst möglich machen“, sagte der IGBCE-Verhandlungsführer. Die Bundestarifkommission fordert deshalb einen Bonus in Zeit oder Geld, der ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommt. Als dritten Forderungspunkt hat die Bundestarifkommission eine Erhöhung der Attraktivität von Schichtarbeit und anderen Arbeitszeitmodellen aufgenommen.

Die Tarifverhandlungen werden bundesweit zentral geführt und beginnen am 26. September. Schau regelmäßig auf die IGBCE-Webseite oder in die Onlineausgabe von *Profil!* Dort halten wir dich auf dem Laufenden. ■



Continental

Spin-off möglich

Der Automobilzulieferer Continental überlegt, die seit Jahren schwächelnde Automotive-Sparte abzuspalten und separat an die Börse zu bringen. Wie der Konzern Anfang August mitteilte, werde „im Detail geprüft“, inwieweit ein sogenanntes Spin-off möglich ist. Eine endgültige Entscheidung über den Schritt sei für das vierte Quartal geplant. Der Automotive-Sektor ist der Unternehmensbereich, in dem das Geschäft mit Bremssystemen, Sensoren, Ersatzteilen und Software für autonomes Fahren gebündelt ist.

„Die Entscheidung von Continental, ein Spin-off des Automotive-Sektors zu prüfen, ist nach vielen Umwegen die letzte Ausfahrt vor der Sackgasse. Es muss jetzt oberste Priorität sein, den Beschäftigten so schnell wie möglich klare Perspektiven und belastbare Ziele aufzuzeigen“, machten Christiane Benner, erste Vorsitzende der IG Metall und

stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende bei Continental, **Francesco Grioli**, Mitglied des geschäftsführenden IGBCE-Hauptvorstands und des Continental-Aufsichtsrats, und Hasan Allak, Konzernbetriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied der Continental AG, in einer gemeinsamen Erklärung deutlich.

Gefragt seien jetzt funktionierende Geschäftsmodelle und eine solide Kapitalausstattung aller Unternehmensteile. Entscheidend sei, kräftig investieren zu können – in Innovationen und in sichere Arbeitsplätze. „Tarifbindung und eine umfassende Mitbestimmung sind deshalb für uns entscheidende Voraussetzungen für den weiteren Prozess.“ ■



Foto: Stefan Koch

1.700



Unternehmen

der chemischen und der pharmazeutischen Industrie erhalten über die ZielrenteCHEMIE erstmals die Möglichkeit, ihren Beschäftigten über eine Pensionskasse eine moderne betriebliche Altersvorsorge in Form der reinen Beitragszusage anzubieten. Es ist das zweite Angebot auf Basis des 2022 im Tarifvertrag eingeführten Sozialpartnermodells Chemie. Für die Beschäftigten bringt die ZielrenteCHEMIE zahlreiche Chancen: Vor allem wegen der höheren Freiheitsgrade in der Kapitalanlage können sie eine höhere Rendite auf ihre Sparbeiträge und damit auch eine höhere Rentenleistung erwarten. Ein zusätzlicher Beitrag der Arbeitgeber erhöht die Sicherheit des Systems, denn der mit diesen Beiträgen geschaffene kollektive Sicherungspuffer dient zum Ausgleich möglicher Rentenschwankungen. Für Unternehmen ist dieses Sozialpartnermodell ein attraktiver Baustein im Wettbewerb um die besten Talente. ■

Symrise

Insgesamt zehn Prozent mehr

Eine Erhöhung der Entgelte in drei Stufen um insgesamt zehn Prozent und je einen freien Tag in den Jahren 2024, 2025 und 2026: Auf diese Zusagen einigte sich die IGBCE-Tarifkommission mit Symrise in der zweiten Verhandlungsrunde am 21. August. „Zusätzlich hat das Unternehmen mit der IGBCE eine Absichtserklärung formuliert, den finanziellen Abstand zwischen Haustarif Symrise und Flächentarif Chemie zu verringern“, so Jeannette Chiarlitti, Leiterin des Bezirks Südniedersachsen und Verhandlungsführerin. „Dies ist ein wichtiges Signal an die Beschäftigten, die Fläche anzuerkennen und die Unwuchten zwischen Haustarif und Fläche zukünftig zu beseitigen.“ Der Duft- und Aromaspezialist bezahlt bisher weit unterhalb des Flächentarifvertrages Chemie. Außerdem müssen die Beschäftigten im Vergleich 1,5 Stunden pro Woche länger arbeiten.

Der Einigung vorangegangen waren Tariffaktionen an den Standorten Holzminden, Braunschweig und Nördlingen, an denen sich rund 600 Beschäftigte beteiligt hatten. „Mit den Aktionen haben die Kolleginnen und Kollegen uns als Tarifkommission hundertprozentig unterstützt“, sagte der Betriebsratsvorsitzende Harald Feist nach der Einigung. Dieses Signal sei auf der Arbeitgeberseite angekommen und habe den Verhandlungen den entscheidenden Kick gegeben. ■

„Ich will mitentscheiden“

Text Susanne Rohlfing – Fotos Jan Richard Heinicke

Tuncay Cin ist Essener durch und durch. Doch sein Name verrät die türkische Herkunft. Er ist es leid, sich dafür rechtfertigen zu müssen. Deshalb setzt sich der 51-Jährige für Vielfalt, Integration und Weiterbildung ein. Als Betriebsrat, IGBCE-Mitglied und Leiter eines Vätertreffs.

Der Tisch ist gedeckt, die Stühle sind zurechtgerückt, Tuncay Cin hat Kaffee gekocht und Gebäck bereitgestellt. Nur die anderen Väter fehlen noch. Das Ambiente: Essener Bergbaucharme, gepaart mit sozialem Flair. Das passt zu Tuncay, dem türkischstämmigen Bergmannssohn, der nicht still sitzen und schon gar nicht danebenstehen kann, der anpackt, nichts unversucht lässt im Kampf für eine vielfältige, demokratische Gesellschaft.

Seine Gruppe für Väter mit Migrationshintergrund trifft sich alle zwei Wochen in einer Kita der AWO, eingerichtet in einem ehemaligen Schalthaus direkt neben dem Förderturn von Schacht 3/7/10 der Zeche Zollverein. Früher wurde hier Kohle ausgegraben. Heute suchen hier die Männer türkischer Bergmannsfamilien nach Wegen, nicht nur auf dem Papier und in ihren Herzen Essener zu sein, sondern auch in den Augen ihrer Mitbürgerinnen und Mitbürger.

Sie stemmen sich gegen das Klischee, dass Männer mit Migrationshintergrund die Kindererziehung allein den Frauen überlassen. Und sie sind es leid, sich ewig rechtfertigen zu müssen, weil sie Tuncay heißen, Gökhan, Burhan oder Muhammed.

„Martha, Ulrich, Heinrich, Anton, Martha, Martha, Emil, Dora“ – so erklärt Muhammed die Schreibweise seines Namens. Dann lachen alle und erfreuen sich daran, wie ein gebürtiger Essener seinen türkischen Namen buchstabiert.



Fröhlicher Austausch: Alle zwei Wochen treffen sich Tuncay und andere Väter mit Migrationshintergrund.





Zufrieden in Essen: Tuncay lebt
in einem Reihenhaus und liebt seine
Stadt und seinen Garten.



Immer dabei: ein Foto der Eltern, die als Gastarbeiter kamen.



Nahe der Zeche Zollverein kam Tuncay Cin zur Welt. Auf dem Weg zur Arbeit radelt er an der Zeche vorbei.

Die Männer treffen sich teilweise seit gut zehn Jahren. Ihre Väter, Onkel und Opas waren Bergmänner in Zonguldak, einer türkischen Steinkohlestadt. Im Rahmen des deutsch-türkischen Gastarbeiterabkommens kamen sie in den 1960er-Jahren nach Essen. Ihre Söhne sind in Deutschland zur Welt gekommen, die Türkei ist für sie ein Urlaubsziel.

„Dort sind wir Deutschländer“, sagt Tuncay, „und hier in Essen Türken.“ In den Augen der anderen also nirgends zu Hause. Aber das lässt sich Tuncay nicht einreden, er betont mit Nachdruck: „Ich bin Essener, ich bin Deutscher, das ist meine Heimat!“ Sein Name: Theodor, Ulrich, Nordpol, Cäsar, Anton, Ypsilon.

Die Söhne der türkischen Bergmänner haben andere Berufe gewählt als ihre Väter. Tuncay ist Industriemechaniker, Gökhan Maschinenbautechniker, Burhan, Tuncays Neffe, ist Buchhalter. „Buchhalter!“, sagt Tuncay. Er ist sichtlich stolz auf den Sohn seines Bruders. Genauso auf seine eigenen Kinder. Die Familie klettert die soziale Leiter stetig nach oben. Tuncays 26 Jahre alter Sohn ist Disponent bei der Deutschen Bahn, seine 24 Jahre alte Tochter studiert Betriebswirtschaftslehre,

und die Elfjährige geht aufs Gymnasium. Dazulernen und sich weiterentwickeln, das treibt Tuncay an. Und dazu motiviert er andere.

Der 51-jährige arbeitet seit 34 Jahren bei Evonik. Seit 2017 ist er Mitglied des Betriebsrats. Zudem ist er Sprecher des Arbeitskreises Migration und Integration des IG BCE-Bezirks Niederrhein und gehört dem Interkulturellen Bundesarbeitskreis der IG BCE an. Dazu führt er seit vier Jahren die Vätergruppe und hat sich extra dafür zum Dialogbegleiter ausbilden lassen. Und der Elternpflugschaft in der Schule seiner Tochter gehört er auch an.

Unermüdetlich und mit sanfter Hand
Wieso er sich so viel ehrenamtliche Arbeit aufhalst? „Weil ich mitentscheiden will“, sagt Tuncay. „Ich kann nicht einfach nur dabeistehen. So kann ich meinen Senf dazugeben, und das ist immer gut.“

Mitentscheiden: ja. Bestimmen: nein. Tuncay führt mit uner müdlicher Energie, aber mit sanfter Hand. Er will den Dialog, das Miteinander. „Ich muss nicht immer den Takt vorgeben“, sagt er. „Wir arbeiten alle zusammen. Jeder bringt seine Stärken und Schwächen

ein.“ Die Kraft der Vielfalt nutzen, Tuncay nimmt das sehr ernst.

Als die anderen Väter zum Gruppentreffen kommen, reicht er erst mal einen hübschen Flakon mit Kölnischwasser für die Hände herum. Alle sollen erfrischt in die Gespräche gehen. Dann schenkt Tuncay Kaffee aus. Schließlich fragt er in die Runde, wie es allen so gehe. Jeder kommt an die Reihe und erzählt, was gut war für ihn in letzter Zeit, was schlecht war, wie es den Kindern geht.

Es ist das erste Treffen nach den Sommerferien und es entwickelt sich ein Gespräch über die Tücken des Urlaubs mit Kindern. Wer Rat braucht, bekommt welchen. Wer sich einfach mal ein paar Dinge von der Seele reden möchte, kann das hier tun. Tuncay lenkt das Gespräch immer wieder ein wenig, aber ganz unauffällig. Es geht auch um Termine. Denn die Männer unternehmen sehr viel. Tuncay erzählt von einem Lesefest, Muhammed weist auf ein Wochenendseminar seiner Vater-Kind-Sportgruppe hin, und es geht um einen Infoabend zum Thema Vorsorgevollmacht.

„Die wollen sich doch gar nicht integrieren“, heißt es gern mal über zugewanderte Menschen in

Deutschland. Doch, viele wollen. Tuncay will, Burhan, Gökhan, Muhammed, Mustafa – sie alle wollen. Vor allem wollen sie, dass ihre Kinder es mal leichter haben als sie selbst. Deshalb bereitet ihnen die aktuelle politische Gemengelage im Land Sorgen, die Wahlergebnisse im Osten der Republik erschrecken sie. „Wir waren schon so weit“, sagt Tuncay, „aber gerade wird alles wieder schlimmer.“

Mit seiner elfjährigen Tochter war er auf einer Demonstration gegen die AfD. „Sie war voll happy, das ist gut, da hat sie schon mal Flagge gezeigt“, sagt Tuncay. „Wir müssen den Kindern vermitteln, dass es sich lohnt, für die Demokratie zu kämpfen.“

Woher nimmt er die Energie? Das frage er sich auch, sagt Neffe Burhan. Wenn er selbst zu Hause mit seiner Frau „einfach nur chillen“ wolle, stehe garantiert Tuncay vor der Tür mit dem Plan für irgendeine Aktion. „Er will helfen, dabei fühlt er sich wohl, mich hat er großgezogen wie einen kleinen Bruder.“

Stimmungsaufheller

Muhammed beschreibt Tuncay als einen „sehr positiven Menschen. Den kannst du in egal welche Community reinlassen, er wird klar kommen.“ Wenn er besonders guter Laune sei, frage ihn seine Frau immer, ob er mit Tuncay telefoniert habe. Denn diese Gespräche seien die besten Stimmungsaufheller.

Tuncay ist das viele Lob fast unangenehm. „Ich bekomme ja auch ganz viel Energie zurück.“ Eines der schönsten Gefühle sei zum Beispiel, zu sehen, was aus den Kindern wird, deren Väter er seit so vielen Jahren trifft. Kürzlich hat eines sein Lehramtsstudium abgeschlossen. Muhammed erzählt, dass seine älteren Kinder mal zu ihm gesagt haben: „Wir sind aufgewachsen wie Akademikerkinder, obwohl wir keine sind.“ Er lächelt stolz. Diese Vätergruppe war nicht ganz unschuldig daran.

Lob für den 51 Jahre alten Industriemechaniker gibt es auch von der IGBCE. Jennifer Mansey leitet den Interkulturellen Bundesarbeitskreis (IBAK) der Gewerkschaft. Es gibt ihn seit rund fünfzig Jahren und er habe sich zum Ziel gesetzt, „regelmäßig sichtbar zu machen, wie bunt wir sind“, sagt Mansey. In der IGBCE organisierte

„
**Ich bin
Essener, das ist
meine Heimat!**“

Tuncay Cin,
Mitglied im Interkulturellen
Bundesarbeitskreis der IGBCE

Kolleginnen und Kollegen stammen aus gut 130 verschiedenen Nationen. Und immer wieder hört Mansey von ihnen, dass sie Diskriminierungserfahrungen bis hin zu Rassismus erleben. Ein gängiges Beispiel: Statt mit dem Vornamen werden Schichtarbeiter mit ihrer Nationalität gerufen.

Bei Evonik, dem Arbeitgeber von Tuncay, gehe man das Thema vorbildlich an, sagt Mansey. So habe

vor einiger Zeit eine Videoreihe aufgerüttelt. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hatte mit Unterstützung von Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber im Rahmen der internationalen Wochen gegen Rassismus eine Befragung an allen deutschen Standorten auf den Weg gebracht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten anonym ihre Diskriminierungserfahrungen im Alltag oder am Arbeitsplatz auf Zetteln niederschreiben. Daraus entstand die Filmreihe „Azubis klären auf“, die für Aufsehen sorgte. „Wenn man diese Beispiele vorgesprochen bekommt, erfährt man sie noch mal in einer ganz anderen Intensität“, erklärt Mansey. Über Tuncay sagt sie: „Er hat eine unglaubliche Energie. Er ist einer, der die Themen treibt, sie von der Basis aus anschiebt, andere mitzieht.“

Mit seiner Familie wohnt Tuncay in einem Reihenhaus in Essen-Katernberg. Bevor er es kaufte, klingelte er bei den Nachbarn. Er stellte sich vor und fragte unverblümt, ob sie ein Problem mit ihm und seiner türkischen Herkunft haben würden. Hatten sie nicht. Nachdem er das Haus gekauft hatte, stellte er im gesamten Viertel klar, dass er angesprochen werden will, sollte es Ressentiments geben. Gab es bis heute nicht. Tuncay liebt sein Viertel. Seine Stadt. Sein Leben in Deutschland. ■

Die Interkulturelle Woche

Die Interkulturelle Woche (IKW) findet bundesweit seit 1975 immer Ende September statt. Sie ist eine Initiative der Deutschen Bischofskonferenz, der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Griechisch-Orthodoxen Metropolie. Unterstützt und mitgetragen wird sie unter anderem von Gewerkschaften. In diesem Jahr lautete das Motto „Neue Räume“. In fast 700 Städten und Gemeinden gab es rund 5.000 Veranstaltungen. Der Tag des Flüchtlings ist Bestandteil der Aktionswoche. Der Internationale Bundesarbeitskreis der IGBCE, dem Tuncay Cin angehört, ließ verschiedene Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen der IKW ihre Vornamen in eine Kamera sagen. Daraus soll ein Video entstehen. Das Motto: „Wir alle sind die IGBCE.“

Judith Hanft
arbeitet seit 2006 im
Unternehmensarchiv
von Schott.



Einst Wohnhaus,
nun Museum: In
der Schott-Villa
ist die bewegte
Unternehmens-
geschichte
erlebbar (oben).
Handschriftliche
Aufzeichnungen von
Glas-Pionier Otto
Schott (links).

Jenas gläsernes Erbe

Text Julius Leichsenring – Fotos Moritz Küstner

Jena gilt als Wiege der optischen Industrie. Häufig wird damit die Firma Zeiss in Verbindung gebracht. Dabei hat ein weiteres Unternehmen maßgeblich zum Weltruhm der Lichtstadt beigetragen: Schott. Ein Besuch im firmeneigenen Museum des Herstellers von Spezialglas.



Die Schott-Villa und
das Archiv im Video:
[igbce-profil.de/
24531](http://igbce-profil.de/24531)

Jena ist ein buntes Potpourri aus DDR-Plattenbauten, historischen Gebäuden und moderner Architektur. Nicht zu übersehen im Stadtbild: der Jentower aus den 1970er-Jahren.

Judith Hanft ist Hüterin der 140-jährigen Geschichte des Schott-Konzerns: Zwei Weltkriege, eine Weltwirtschaftskrise, Verstaatlichung und Wiedervereinigung hat das in Jena gegründete Unternehmen überlebt. „Innovationen sind das Wichtigste. Wir müssen gute Ideen haben, dann meistern wir jede Krise“, sagt Hanft.

Die 53-Jährige ist bei Schott für die historische Kommunikation zuständig. „Ich wirke mehr nach innen als nach außen“, sagt sie. „Es geht um Resilienz. Wir haben alle vergangenen Krisen bewältigt. Das wird uns auch in Zukunft gelingen.“

Wobei Hanft „dit“ statt „das“ sagt. Die Urberlinerin kam vor mehr als zwanzig Jahren nach Jena. Bereut hat sie es nie. „Die Stadt ist jung, bunt und lebendig“, sagt sie. Zehntausende Studentinnen und Studenten prägen das Bild der Universitätsstadt. Sie treffen sich in Cafés und Biergärten der Wagnergasse – einer von Altbauten und Kopfsteinpflaster geprägte Kneipenmeile. Umrahmt wird sie von Parks

und sozialistischen Neubauten, in der Ferne ist der Jentower zu sehen. Der verglaste Rundturm mit einer Aussichtsplattform im 28. Stock ist das wohl auffälligste Wahrzeichen von Jena.

Museum in der Schott-Villa

Auf einer Anhöhe etwas abseits des Zentrums liegt Hanfts Arbeitsplatz: die Schott-Villa. In dem Anwesen lebte der Firmengründer Otto Schott bis zu seinem Tod 1935. 66 Jahre später zog das unternehmenseigene Museum ein. Auf zwei Etagen wird heute in Filmen, mit Schautafeln und über Exponate die Firmengeschichte erzählt. Viele der knapp 2.000 Besucherinnen und Besucher im Jahr führt Hanft persönlich durch das Haus.

Die Frau mit schulterlangem Haar steht in der oberen Etage der Villa, die direkt neben dem Schott-Werk erbaut wurde. Durch die geöffnete Balkontür dringt die Sonne über Holzparkett in den Raum mit Stuck und geschwungenen Verzierungen an der Decke.

Hanft schaut durch ihre kreisrunde Brille in eine Vitrine. Vor ihr liegt ein vergilbtes Buch mit Tabellen und Zahlen, daneben ein altes Mikroskop und zwei angeschliffene Glasklumpen. Sie erinnern an Eisberge. „Die Vitrine zeigt, womit alles anfang“, sagt Hanft.

Die Geschichte von Schott in Jena beginnt 1884: Ernst Abbe, Carl Zeiss, dessen Sohn Roderich und der Glas-Chemiker Otto Schott gründen die „Glastechnische Versuchsanstalt Schott und Genossen“. Schott hatte die Eigenschaften von Glas seit Jahren in seiner Heimat Witten untersucht und minutiös in einem Schmelzbuch dokumentiert. „Eine Art Rezeptbuch für Glas“, sagt Hanft. Das Exemplar in der Vitrine ist ein Replikat. Das Original liegt im Unternehmensarchiv.

Anhand der Aufzeichnungen stellt Schott optische Gläser in gleichbleibend hoher Qualität her. Hauptabnehmer ist das nahe gelegene Zeiss-Werk. Die beiden Inhaber Abbe und Zeiss können damit Mikroskope mit bisher



Dreimal musste das Unternehmensarchiv umziehen. Im Keller des Schott-Bürogebäudes hat es nun einen festen Platz.

unerreichter Präzision fertigen. Die Geräte sind Ausgangspunkt für den Weltruhm des Dreigestirns Schott, Abbe und Zeiss.

Im Inneren der Schott-Villa geht Hanft zum nächsten Schaukasten. „Borosilikatglas, ab 1891“ steht auf dessen weißem Sockel. „Mit dieser Erfindung ging der Absatz durch die Decke“, sagt sie.

Rasanter Aufstieg

Borosilikatglas ist extrem hitzebeständig. Säure, Lauge und andere Substanzen können ihm nichts anhaben. Schott nutzt die Entdeckung zunächst für die Herstellung von Laborgeräten. Der Durchbruch kommt mit der Gasbeleuchtung. Straßenzüge weltweit werden mit Laternen erleuchtet. Geschützt wird das Licht spendende Feuer vielerorts durch die thermisch belastbaren Glaszylinder von Schott. Aus der kleinen Schmelzhütte am Rand von Jena wird ein weltberühmter Industriebetrieb.

In den nächsten Jahrzehnten entwickelt die Firma weitere

alltagsverändernde Produkte wie das Ceran-Kochfeld und Ultradünnglas. Es ermöglicht faltbare Smartphone-Displays.

Enteignung und Wiedervereinigung

Der Gründungsstandort ist das einzige Schott-Werk auf dem Gebiet der ehemaligen DDR. Die Firmenzentrale wird nach dem Zweiten Weltkrieg nach Mainz verlegt, um der kompletten Enteignung durch die Sowjets zu entgehen. Während in der DDR der VEB Jenaer Glaswerk Schott & Gen. mit Demontage und Materialmangel kämpft, entwickelt sich Schott in Westdeutschland zum führenden Spezialglashersteller mit Werken in der gesamten BRD. Nach der Wende entscheidet die Firmenleitung, den Standort Jena in den Unternehmenskosmos wieder aufzunehmen. Das desolate Werk wird mit 300 Millionen D-Mark fit gemacht; 1999 schreibt es erstmals schwarze Zahlen.

Generell geht es dem Unternehmen gut: Schott hat im vergangenen Jahr einen Rekordumsatz



Vom Marktplatz zu sehen: die berühmte Stadtkirche St. Michael

eingefahren. In Jena allerdings sinkt die Zahl der Beschäftigten. Stellen werden oft nicht nachbesetzt, bis Mai herrschte Kurzarbeit.

Der Schwerpunkt von Schott in Jena liegt auf Entwicklung, Herstellung und Verarbeitung von hochfesten, thermisch und chemisch extrem beständigen Spezialgläsern, sogenanntem gefloateten Borosilikatglas. Verwendet wird es unter anderem für Brandschutz- und Sicherheitsverglasungen, strapazierfähiges Deckglas für Displaylösungen und Fahrzeugverglasungen. Für die Herstellung wird extreme Hitze benötigt.

Die gestiegenen Rohstoff- und Energiepreise setzen dem Gründungsstandort entsprechend zu. „Nirgendwo sonst in Deutschland müssen Unternehmen im Schnitt höhere Strom- und Gaspreise bezahlen als in Thüringen“, sagt Marco Rieck. Der 51-Jährige ist Betriebsratsvorsitzender in Jena und Vorsteher des IGBCE-Vertrauenskörpers. Viele seiner Sätze beginnen mit „wir Schottianer“. Trotz der angespannten Lage schaut er positiv in die Zukunft:

„Es sieht gut aus für den Standort. Investitionen werden getätigt, unter anderem in eine Musterfertigung für die Halbleiterindustrie.“

Ortswechsel. Über einen Parkplatz führt Hanft zum Verwaltungsgebäude von Schott: Quadratische Glasfronten und ein Betonrahmen zieren den Neubau. In der Ferne sind die bewaldeten Hänge rund um Jena zu sehen. Der Panoramaweg Saale-Horizontale führt entlang der Hügelkette. Er wurde jüngst zum schönsten Wanderweg Deutschlands gekürt.

Unternehmerischer Weitblick

Hanft betritt über einen Seiteneingang das Bürogebäude. Im Keller öffnet sie eine Feuerschutztür, dahinter liegt ihr zweiter Arbeitsplatz – das Unternehmensarchiv. Meterlange, fast deckenhohe Regale mit Dokumenten, Aktenordnern und Büchern stehen in der Mitte des Raums. Auf einem Tisch hat Hanft die Juwelen ihrer Schatzkammer ausgebreitet: die erste Werkzeugzeitung von 1920, das originale Schmelzbuch, ein Statu von Ernst Abbe.

Darin regelt der Unternehmer, dass nach seinem Tod die Firma Zeiss und seine Anteile an Schott an die Carl Zeiss Stiftung übergehen. Abbe sichert damit nicht nur sein Lebenswerk gegen fremde Zugriffe ab. Er leistet darüber hinaus einen für damalige Verhältnisse beispiellosen Beitrag für bessere Arbeitsbedingungen: Vergütung von Überstunden, Kündigungsschutz, bezahlter Urlaub, eine Arbeitervertretung, Kranken- und Pensionskasse – all das regelt das Statut von 1896. „Abbe war kein Sozialdemokrat, sondern Unternehmer. Er wusste, die besten Arbeitskräfte bekommt man nur durch gute Arbeitsbedingungen“, sagt Hanft.

Otto Schott folgt dem Beispiel Abbes und überlässt nach dem Tod seine Anteile ebenfalls der Stiftung. Bis heute ist sie alleinige Eigentümerin von Zeiss und Schott. Gute Ideen überdauern eben alle Krisen. ■

Guide: Jena und Schott

📍 Schott-Villa
Otto-Schott-Straße 5
07745 Jena
Führungen sind kostenfrei
Aktuelle Öffnungszeiten und Informationen unter:
visit-jena.de/kunst-und-kultur/museen/schott-villa

📍 Zeiss-Planetarium
Im Zeiss-Planetarium können Gäste bereits seit 1926 unter der grünen Kuppel einen künstlichen Sternenhimmel bestaunen. Darüber hinaus bietet die selbst ernannte „Raumzeitmaschine“ Reisen zu den Anfängen des Universums und mehr.
planetarium-jena.de

📍 Jentower
Das 159 Meter hohe Wahrzeichen von Jena bietet auf der täglich geöffnete Aussichtsplattform einen Rundumblick über die Lichtstadt und ihre grüne Umgebung.
jentower.de

📍 Botanischer Garten
Der Botanische Garten in Jena ist der zweitälteste in Deutschland. Besucherinnen und Besucher können hier mehr als 10.000 Pflanzen aus allen Teilen der Welt bestaunen – darunter die berühmte Amazonas-Riesenseerose.
botanischergarten.uni-jena.de

Hotelempfehlung

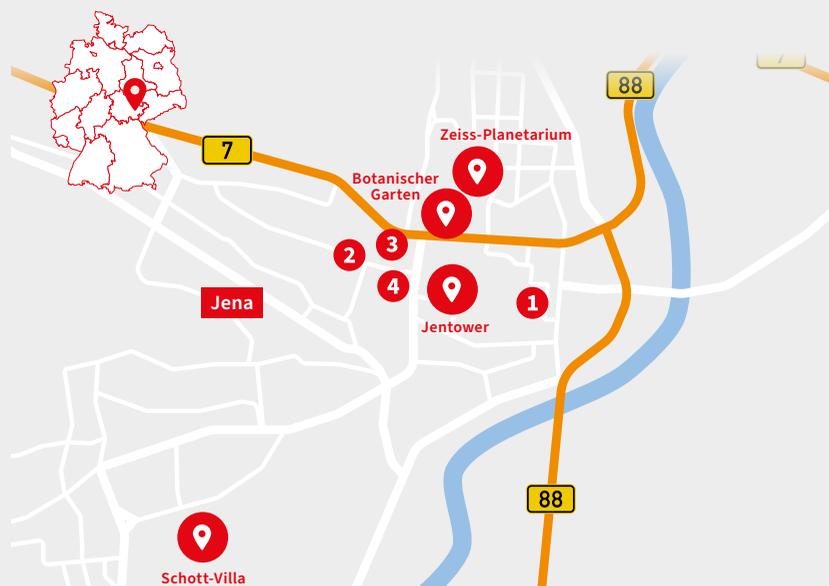
1 Haus im Sack
Oberlauengasse 14
07743 Jena
DZ 110 Euro (ohne Frühstück)
haus-im-sack.de

2 VielHarmonie
Bachstraße 14
07743 Jena
DZ ab 90 Euro (ohne Frühstück)
hotel-vielharmonie.de

Gastronomie

3 Café Stilbruch €€€€€
Beschreibung Küche
stilbruch-jena.de

4 Piada – Folding Flavours €€€€€
Beschreibung Küche
instaaram.com/piada_streetfood



Bohrer in XXL



Text Gerd Schild – Fotos Moritz Küstner

In Ibbenbüren wurde mehr als 500 Jahre lang Bergbau betrieben. Damit das Grubenwasser auch nach der Schließung des Bergwerks keinen Schaden anrichten kann, lässt die RAG als Betreiberin gerade für einen dreistelligen Millionenbetrag einen Kanal bauen – eine hochkomplexe Angelegenheit.

Da ist er also, der Tunnelbohrer. Wobei: Tunnelbohrer, das ist ein zu niedlicher Begriff für die Herrenknecht-TBM, Typ VDS. 200 Meter lang ist die Maschine, in die man sogar mit einem Zug hineinfahren kann. Vorn der Bohrkopf, der ein kreisrundes Loch mit rund fünf Metern Durchmesser in den Berg bohrt. Knapp dahinter vollautomatische Systeme, die vorgefertigte Betonelemente so zusammensetzen, dass eine stabile Röhre entsteht. Dahinter ein Wust aus Hydraulikschläuchen, Knöpfen, Schienen, Lüftungsrohren. Klingt komplex? Ist es auch.

Der Maschinenführer, ein schweigsamer Mann mit vielen Tattoos auf den Armen, schaut tiefenentspannt auf die Armaturen vor sich. Heute ruht die Maschine. Etwa alle zwei Wochen müssen die dicken, roten Bohrkopfelemente an der Front mit ihren Diamantbohrern ausgetauscht werden. Den

Ungetüm unter Tage: Die Tunnelbohrmaschine für den Grubenwasserkanal ist insgesamt mehr als 200 Meter lang.

ganzen Tag schon arbeiten zwei Männer vorn in einem kleinen Spalt zwischen Fels und Maschine, in dem man sich kaum umdrehen kann. Vielleicht am Abend könne die Maschine wieder starten, sagt einer der Männer. Dann wird sie sich weiter in den Berg unter Ibbenbüren graben, mit rund zwölf Metern Vortrieb am Tag.

Grubenwasser als Ewigkeitsaufgabe

Steinkohle ist Geschichte. Das letzte Stück des in Deutschland geförderten schwarzen Goldes drückten Kohlekumpel im Ruhrgebiet dem Bundespräsidenten im Dezember 2018 in die Hand. Sechs Jahre zuvor hatte die Bundesregierung das Ende der Steinkohleförderung beschlossen. Auch in Ibbenbüren im nördlichsten Steinkohlebergwerk Deutschlands war damit Schicht im Schacht. Doch die Arbeit ist nicht vorbei. Knapp vierzig Mitarbeitende der RAG, Unternehmensbereich Ibbenbüren, kümmern sich in dem zu modernen Büroräumen umgebauten alten Materiallager um die Abwicklung des Geländes, über dem Lichthof hängt noch ein alter Lastkran. Dieses Gebäude ist denkmalgeschützt, sonst wird nicht viel bleiben. Bis auf eine große Aufgabe – doch die hat man bis in alle Ewigkeit.

Ein paar Stunden vor der Fahrt zum Tunnelbohrer: Im Konferenzraum erklärt Jürgen Kunz, was seine Arbeit als Unternehmensbereichsleiter ausmacht. „Das Grubenwasser ist eine Ewigkeitsaufgabe“, sagt Kunz. Mit dabei sind die langjährigen Bergleute und Gewerkschafter Uwe Wobben und Lothar Loose, die Besucherinnen und Besucher in den Berg und über das Grubengelände begleiten. Grubenwasser ist Regenwasser, das durch den Berg geflossen ist und mitnimmt, was aus einem Berg ausgeschwemmt werden kann, darunter Salze und Mineralien.



Diese Tunnелеlemente (links) werden im Kanal (rechts) verbaut. Das Grubenwasser fließt darin später nur in den unteren beiden Rinnen.



”

So 'n Bergmann kann eigentlich alles im Berg – können wir das nicht selbst?

Jürgen Kunz,
Unternehmensbereichsleiter

Während des Bergwerksbetriebs wurde das aufsteigende Grundwasser abgepumpt und über alte Stollen zu Kläranlagen und dann in die Vorflut, die Ibbenbürener Aa, gebracht. Doch auch nach der Schließung ist ein Wassermanagement nötig. „Wir brauchten eine andere Lösung. Eine bessere Lösung“, sagt Jürgen Kunz. Die Lösung kostet einen dreistelligen Millionenbetrag.

RAG-Stiftung finanziert

Die Lösung ist der Grubenwasserkanal, die aktuell größte Einzelinvestition der RAG. Auf rund 65 Metern über dem Meeresspiegel soll der Kanal das ansteigende Wasser aus dem Berg sammeln und kontrolliert abfließen lassen – hin zu einer neuen Kläranlage, die auch gerade gebaut wird.

Die Bergleute um Kunz und auch die RAG-Führung sehen im Tunnel die beste Lösung. Lange soll er halten und kann über hundert Jahre abgeschrieben werden. Das Geld



Die neue Kläranlage bereitet Grubenwasser auf, das aus dem alten Bergwerk kommt und etwa Salze und Mineralien enthält.

für diese Ewigkeitsaufgaben kommt von der RAG-Stiftung, die 2007 zur Abdeckung der Folgekosten im Bergbau von der RAG, der ehemaligen Ruhrkohle AG, gegründet worden ist.

Die RAG-Stiftung finanziert aus den Erlösen des Stiftungsvermögens – aktuell rund 18 Milliarden Euro – die sogenannten Ewigkeitsaufgaben, also Bergbaufolgen, die unbefristet technische und logistische Maßnahmen erfordern. Besonders wichtig ist dabei die Grubenwasserhaltung.

„So 'n Bergmann kann eigentlich alles im Berg“, sagt Jürgen Kunz mit gesundem Bergmannselbstbewusstsein. „Können wir das nicht selbst?“, fragte sich der Unternehmensbereichsleiter ganz am Anfang der Überlegungen, was man mit dem Grubenwasser machen kann. Doch als die Planung des Projekts begann, wurde schnell klar: Das ist etwas zu groß, selbst für erfahrene Bergleute. Also bildete man eine

Arbeitsgemeinschaft mit anderen Akteuren, darunter der „Tunnelpapst“, wie Kunz das Ingenieurbüro IMM Maidl & Maidl nennt, hinzu kommen die Dorsch-Gruppe mit der Dr. Pächter AG. Die RAG ist Auftraggeber und Berater vor Ort. Um die Arbeiten unter Tage kümmert sich unter anderem eine Arbeitsgemeinschaft aus Wayss + Freytag und Züblin. Im Oktober 2021 begannen die Bauarbeiten, im kommenden Jahr soll der mehr als sieben Kilometer lange Kanal dann fertig sein und das Wasser direkt zur neuen Kläranlage leiten.

500 Jahre Leben von der Kohle und mit der Kohle

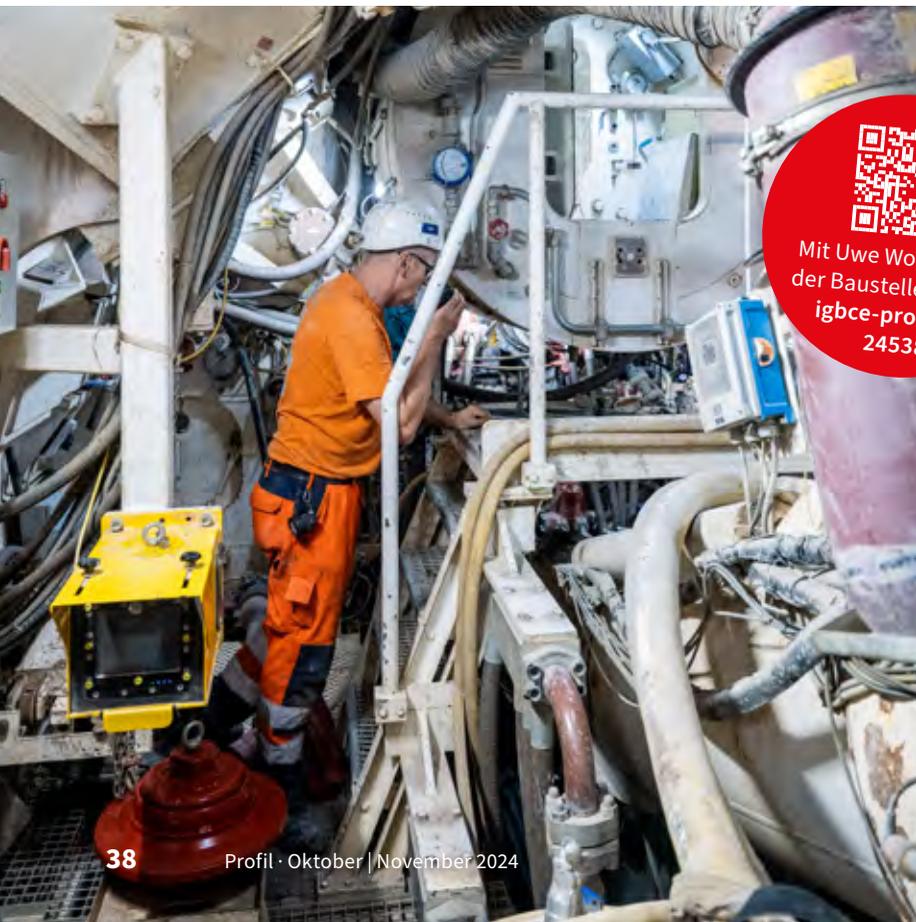
Auch wenn der Kanal am besten ewig halten soll, abseits davon bleibt nicht viel vom Bergbaustandort Ibbenbüren. Der ist aus einer Laune der Natur entstanden. Denn vor etwa 65 bis 70 Millionen Jahren brachte eine Gebirgsaufaltung das kohlehaltige Flöz aus

mehr als 2.000 Metern Tiefe bis an die Oberfläche. Schon Ende des 15. Jahrhunderts wurde der Abbau des schwarzen Goldes hier urkundlich erwähnt. Es folgten 500 Jahre Bergbau. Von Mitte des 18. Jahrhunderts bis zum Ende des Bergbaus in der Region wurden schätzungsweise 170 Millionen Tonnen Kohle gefördert aus dem Schafberg und dem Dickenberg, die in der Grubensprache sachlicher als Ostfeld und Westfeld bezeichnet werden. Zwischenzeitlich, Ende der 1950er-Jahre, arbeiteten hier am Standort fast 8.000 Kumpel beim damals größten Arbeitgeber der Region. Mit einer Tiefe von 1.545 Metern war das Bergwerk Ibbenbüren bis 1989 die tiefste Steinkohlenzeche Europas.

In Ibbenbüren wurde Anthrazitkohle gefördert, die eine besonders gute Brennleistung hat. Die Menschen in der Region heizten mit dem „Hausbrand“, wie man die Kohle nannte. Hauptabnehmer war das RWE-Kraftwerk Block B



Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Uwe Wobben (oben) kennt sich auf der Baustelle bestens aus. Der Tunnelbohrer (unten) arbeitet sich durch den Berg.



Mit Uwe Wobben auf der Baustelle (Video): [igbce-profil.de/24538](https://www.igbce-profil.de/24538)

nebenan. Im nächsten Frühjahr sollen der 110 Meter hohe Kühlturm und der 275 Meter hohe Schornstein gesprengt werden, erzählt Wobben, der Mitglied der SPD ist und im Stadtrat sitzt. Ein Freund Wobbens wohnt knapp außerhalb des Sperrkreises für die Sprengung. Da werden sich viele Kumpel treffen und den Einsturz der Industriebauten beobachten.

Vier Jahre Bauzeit für das Megaprojekt

Wer die Baustelle besuchen will, nach vorn möchte zu dem Arbeitsplatz, wo sich Bohrer und Berg wie in einem Duell gegenüberstehen, muss in die Erde. Uwe Wobben und Lothar Loose fahren zum riesigen Mittelschacht, 32 Meter breit, 70 Meter tief, der hier im Wald von Ibbenbüren im Tecklenburger Land steht. Ein kleiner Drahtkäfig, mit vier Stahlseilen an einem Eisenhaken am Rand des Riesenbrunnens befestigt, dient als Fahrstuhl, Lothar Loose drückt auf den Knopf der Fernbedienung und der Fahrstuhl tuckert gemächlich nach

unten. Da steht ein großer Bagger, der auf der Baustelle so niedlich wirkt, als hätte ihn ein Kind in einen Sandkasten gestellt. Vom Boden sieht man oben den blauen Himmel und links und rechts jeweils einen Tunnelleingang. Im Juni hat die Tunnelbohrmaschine Barbara das erste Teilstück geschafft, die zweite Maschine ist auf der anderen Seite schon rund 2,5 Kilometer im Berg und hat noch mehr als einen Kilometer vor sich.

Uwe Wobben und Lothar Loose gehen zu einem länglichen silbergrauen Kasten mit einer Schiebetür – es ist der Zug, der zur Maschine tief im Tunnel fährt. Langsam rattert der Zug los, die Schaumstoffteile an Decken und Wänden mildern den Lärm etwas

ab. Lauter werde es auch nicht, wenn der Bohrer wieder arbeite, versichern die beiden. Weil die Arbeiter alle mit der Reparatur der Maschine beschäftigt sind, erklären Wobben und Loose die technischen Details des Projekts, den Vortrieb, die Hürden, den Weg des abgetragenen Gesteins.

Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Uwe Wobben ist heute als Abteilungsleiter der Öffentlichkeitsarbeit mit neuen Aufgaben der RAG beschäftigt. Zahllose Führungen gibt er und organisiert Veranstaltungen, um die Sorgen von Anwohnenden zu entkräften. Denn die gab es durchaus: Sorge vor Krach oder gar einstürzenden alten Stollen. Der gelernte Maschinenbauer erklärt dann, dass der Tunnelbau mit dem der U-Bahnen unter Wohnhäusern vergleichbar sei. Vor ein paar Tagen habe sich der Bohrer genau unter dem Kindergarten durchgegraben. „Die Kinder haben das nicht mitbekommen.“ Nur nachts, wenn man genau hinhört und die Unter-Tage-Baustelle nicht weit weg ist, dann sei ein ganz leises Brummen zu hören.

Gewerkschaftliches Leben geht weiter

Wobben ist seit 37 Jahren im Unternehmen, war zwanzig Jahre als Betriebsrat am Standort freigestellt. Bis vor zwei Jahren kümmerte er sich hauptsächlich um die Belange der Kumpel. Und als er auf diese Zeit blickt, da muss der große Mann doch kurz schlucken. „Dieser Zusammenhalt, die Kameradschaft, die waren einmalig – und die wird es auch in keiner Branche mehr geben“, sagt Wobben. Unter und über Tage musste man sich auf die Kumpel verlassen – und man konnte es auch.

Das gewerkschaftliche Leben in Ibbenbüren und der Umgebung aber geht weiter. Viele der Kumpel, die nach der Schließung 2018 nicht in den vorzeitigen Ruhestand gegangen sind, sind mit ihrem Wissen



„
**Ich finde es
ungemein
spannend, bei
diesem Projekt
mitzuhelfen.**

Lothar Loose,
Abteilungsleiter bei der RAG

gern gesehene Arbeitskräfte in der Region geworden und haben dort eine Beschäftigung gefunden. Alle vier Wochen trifft sich die Ortsgruppe Ibbenbüren, in der Uwe Wobben den Vorsitz hat, um über alle aktuellen Themen der IGBCE und der RAG zu berichten.

Lothar Loose könnte längst zu Hause sitzen oder seine Tage mit Hund Elmo im gepachteten Jagdrevier in Nordhessen verbringen. Loose aber hat das Angebot der RAG für einen frühzeitigen Ausstieg nicht angenommen. „Ich finde es ungemein spannend, bei diesem Projekt mitzuhelfen“, sagt er. Mehr als zwanzig Jahre hat er unter Tage gearbeitet, jetzt kümmert er sich auch um die Planung und besonders um die Genehmigungsverfahren für den Tunnelbau. Das erzählt er am Rande des großen Mittelschachtes, berichtet vom langen Weg, bis die Bauarbeiten beginnen konnten. „Dat waren

derbe Dinger“, sagt Loose mit westfälischem Zungenschlag, zeigt in das Loch und meint die Bagger, die sich langsam siebzig Meter tief in die Erde gegraben haben.

Stille, wo es bis 2018 schepperte

Weiter geht es im Auto, vom Projekt für das Grubenwasser hin zum alten Zechengelände. Dort steht ein einzelnes Betonelement des Kanals friedlich in der Brachlandschaft. So ruhig wie an diesem Spätsommertag im Jahr 2024 wird es wohl nicht bleiben, denn bald sollen sich hier andere Unternehmen ansiedeln, das weiß Stadtrat Uwe Wobben aus den nicht öffentlichen Sitzungen im Rathaus. Und so ruhig war es hier auch die letzten 500 Jahre nicht. Unweit der Stelle, wo Uwe Wobben gerade seinen weißen Schutzhelm zurechtrückt, stand bis vor Kurzem noch die riesige Siebanlage der Kohlaufbereitung. Die siebte die Kohle nach Größe aus und machte dabei nicht nur schwingende Bewegungen, die die Erde zittern ließen, sondern auch richtig Lärm.

Die Aufbereitung war das größte Gebäude des Bergwerks. Hier wurden täglich viele Tausend Tonnen Kohle und Gestein voneinander getrennt. Die kamen in großen 15-Tonnen-Pöten alle neunzig Sekunden aus rund 800 Metern Tiefe.

Blickt man durch das Betonrund des Vorzeigestücks vom Grubenwasserkanal, sieht man die riesige grüne Halle, die an einen Flugzeughangar erinnert. „Da wurde die Kohle gesammelt und mit Rechenanlagen vermischt“, erklärt Wobben. Heute lebt dort ein einzelner Uhu, noch, denn bald wird er wohl umgesiedelt. Die Halle, die mittlerweile der Stadt gehört, soll abgerissen werden, um der Zukunft Platz zu machen. Die Kohle mag Geschichte sein – aber es bleiben spannende Zeiten für alle hier in Ibbenbüren. ■

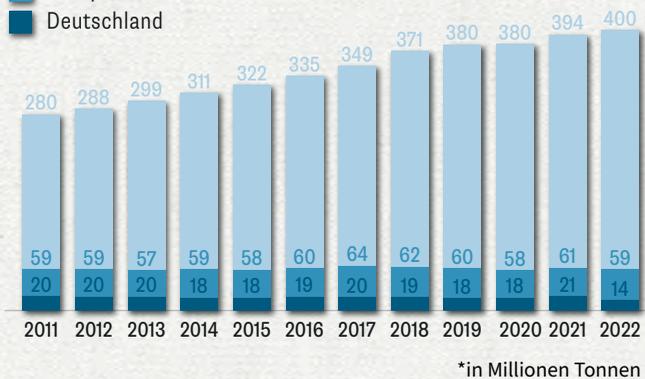
Aus Kunststoff wird Kunststoff

Wie steht es eigentlich um den Kunststoff in Deutschland? Wie viel wird produziert, wozu wird er gebraucht, wie und in welchen Mengen wird er wiederverwendet und welche Arten von Recycling gibt es?

Kunststoffproduktion*

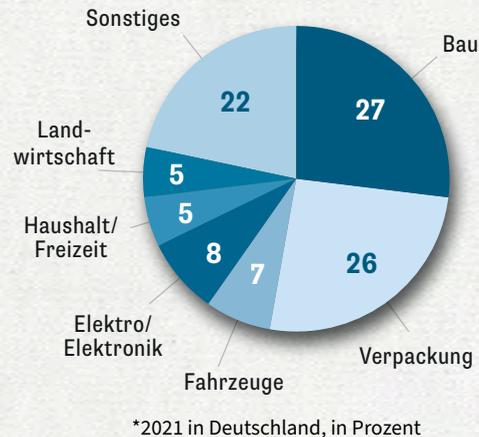
In Deutschland ging sie zuletzt deutlich zurück, auch weil die Energiekosten gestiegen sind – und weil Recycling wichtiger wird.

- weltweit
- Europa
- Deutschland



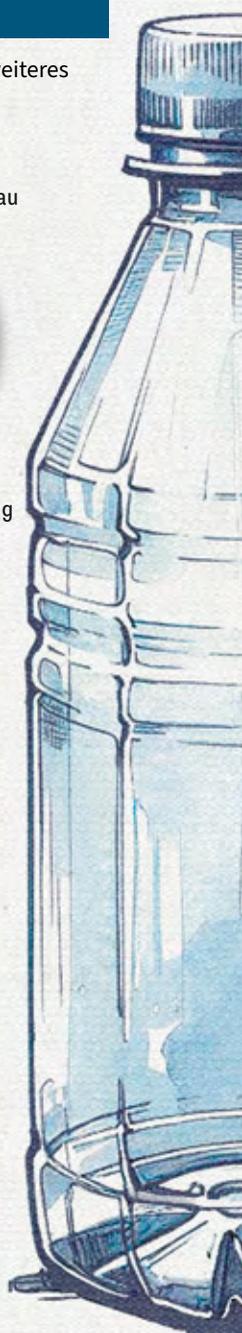
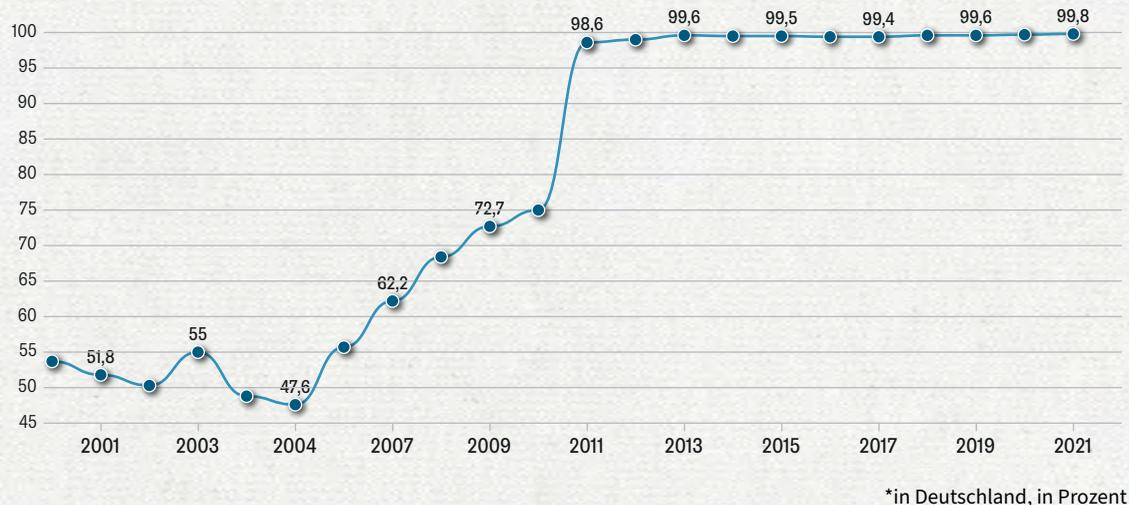
Kunststoffverbrauch*

Nur ein Viertel geht in Verpackungen, ein weiteres gutes Viertel wird im Bau gebracht.



Verwertungsquote von Kunststoffverpackungen*

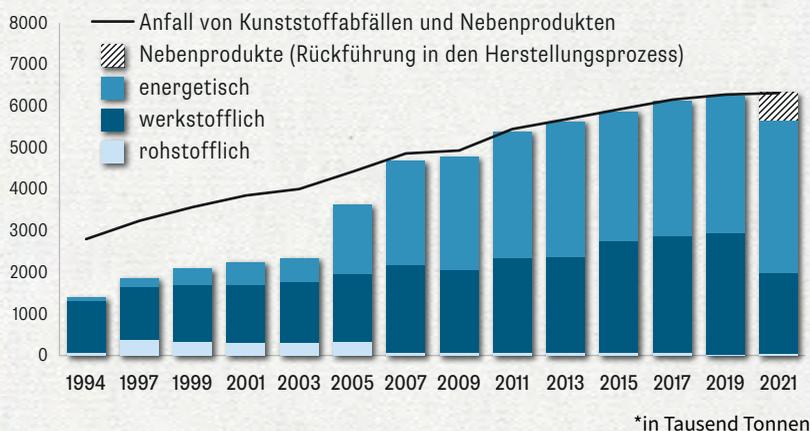
Verpackungen werden so gut wie vollständig wiederverwendet. Das ist schon seit anderthalb Jahrzehnten so.



Quellen: Plastics Europe, Industrievereinigung Kunststoffverpackungen, GVM, Conversio, Umweltbundesamt, Statistisches Bundesamt, bvse, BKV, KRV, VCI, VDMK © Redaktionsbüro Kupilas

Verwertung von Kunststoffabfällen und Nebenprodukten*

Bei der energetischen Verwertung werden die Kunststoffe verbrannt. Bei der werkstofflichen Verwertung werden sie zu Granulat gehäckselt und neue Produkte daraus hergestellt. Bei der rohstofflichen Verwertung werden sie in ihre Ursprungsbestandteile zerlegt.



Rezyklat in Verpackungen nach Produkt*

In diesen Produkten findet der wiederverwertete Kunststoff Verwendung.



*2019 in Deutschland, in Prozent

Mechanisches Recycling

Beim mechanischen Recycling werden möglichst saubere und sortenreine Kunststoffe gesammelt, sortiert, gereinigt und zu Granulat weiterverarbeitet. Dieses Granulat wiederum findet Verwendung in der Herstellung neuer Produkte. Das bekannteste Beispiel ist die PET-Flasche. Sie eignet sich gut für das mechanische Recycling, denn sie besteht in der Regel nur aus einem einzigen Kunststoff. Zudem gibt es in ganz Deutschland effektive Sammelsysteme für diese Flaschen. Dank dieser Maßnahmen werden hierzulande schon heute 94 Prozent aller PET-Getränkflaschen recycelt und in den Kreislauf zurückgeführt.

Beispiele:

- PET-Flaschen
- Kunststofffolien
- Styropor

Chemisches Recycling

Beim chemischen Recycling werden Kunststoffabfälle aufbereitet, indem die chemische Struktur verändert wird. Die Polymerketten werden aufgespalten und in kohlenwasserstoffreiche Zwischenprodukte oder Sekundärrohstoffe zurückverwandelt. Aus diesen Sekundärrohstoffen wie Synthesegas, Monomere oder Pyrolyseöl können im Anschluss wiederum neuwertige Kunststoffe in hoher Qualität hergestellt werden. Chemisches Recycling eignet sich für Abfälle, die bislang schwer zu recyceln waren. Es steckt noch in den Anfängen, hat aber riesiges Potenzial. Die Unternehmen planen Milliardeninvestitionen. Es kommt dort zum Einsatz, wo mechanisches Recycling an seine Grenzen stößt.

Beispiele:

- Matratzen
- Schaumstoffe
- Acrylglas
- Autoscheinwerfer
- Verbundstoffe
- gemischte Kunststoffabfälle

Ab aufs Rad?

Text Katrin Schreiter – Fotos Karolina Zolubak

Immer mehr Unternehmen bieten ihren Beschäftigten ein Jobrad beziehungsweise ein Dienstfahrrad an. Aber lohnt sich das auch? *Profil* rät, genau nachzurechnen.



Volle Bahnhöfe, verstopfte Straßen: Für viele ist der Weg zur Arbeit mit Stress und langen Wartezeiten verbunden. Warum also nicht das Jobrad nutzen, das der Arbeitgeber zur Verfügung stellt? Vor allem in Großstädten kann es eine gute Alternative sein. Zudem ist es gut für die Umwelt und die Gesundheit.

„Das klingt im ersten Moment nach einer optimalen Lösung“, sagt **Christian Jungvogel**, Abteilungsleiter Tarifpolitik bei der IG BCE. „Aber nach meiner Erfahrung nimmt das nur ein relativ geringer Teil der Beschäftigten in Anspruch. Trotzdem lohnt es sich natürlich, genau hinzuschauen und nachzurechnen.“ Der Experte erklärt die wichtigsten Fakten.



Was ist ein Dienstfahrrad beziehungsweise Jobrad?

Ein Dienstfahrrad – meist Jobrad genannt – ist ein Fahrrad, E-Bike oder Cargobike, das der Arbeitgeber den Beschäftigten zum Gebrauch überlässt. Es kann sowohl beruflich als auch privat genutzt werden. Das Prinzip ist einfach: Der Arbeitgeber least Fahrräder von einem Leasinganbieter und stellt sie den Beschäftigten zur Verfügung. In der Regel kann sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein Fahrrad bei einem beteiligten Händler aussuchen.

Arbeitgeber präsentieren sich so als attraktive Unternehmer. Viele werben sogar, dass sie mit diesem Angebot die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fördern und die Mobilitätswende unterstützen. Nicht zuletzt binden sie ihre Beschäftigten an ihren Betrieb. Dem gegenüber steht der Abwicklungsaufwand, den der Arbeitgeber hat.

Was gibt es steuerlich zu beachten?

Egal ob mit oder ohne E-Motor: Dienstfahrräder werden steuerlich ähnlich wie Dienstwagen behandelt. Zudem gelten seit 2019 für Räder zusätzliche Steuervergünstigungen. In der Regel leasen Arbeitgeber die Räder oder E-Bikes über spezielle Anbieter für den Zeitraum von drei Jahren und überlassen

diese ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Leasingrate wird dabei ganz oder teilweise durch Entgeltverzicht von den Beschäftigten finanziert.

Im Anschluss an den Leasingvertrag können die Räder zum Restwert, meistens circa 15 Prozent des Neuwertes, übernommen werden. Gut zu wissen: Anders als beim Dienstwagen muss bei der Gehaltsabrechnung der Weg zur Arbeit nicht versteuert werden.

Was kostet das Dienstradleasing?

Die Kosten werden maßgeblich von zwei Faktoren bestimmt: zum einen von dem Wert des Fahrrads, zum anderen von der Höhe des Zuschusses, den der Arbeitgeber zahlt. Viele Anbieter von Dienstradleasing haben auf ihrer Website einen Rechner, mit dem sich die individuellen Kosten kalkulieren lassen.

Gibt es für Beschäftigte auch Nachteile?

Das kommt darauf an: Verzichten die Arbeitnehmenden mit dem Jobrad auf einen Teil des Gehalts in Höhe der Leasingrate, verändert sich die Berechnungsgrundlage auch für die Sozialversicherungsbeiträge. Das heißt: Durch die Entgeltverwendung verkürzt sich der eigene Rentenanspruch.

Im ersten Moment scheint das kein großer Betrag zu sein. Wenn

man aber über einen langen Zeitraum immer wieder ein Jobrad nutzt, kann sich das auswirken. Finanziell lohnt sich das Jobrad nach IG BCE-Berechnungen vor allem bei hochpreisigen Modellen und für Menschen mit mittleren sowie hohen Einkommen.

Was schlägt die IG BCE vor?

Der Arbeitgeber spart bei der Entgeltverwendung für die Leasingraten Sozialversicherungsbeiträge. Deshalb sollte er sich mit dem entsprechenden Betrag an der Finanzierung der Leasingraten beteiligen oder zusätzlich die Beträge für die betriebliche Altersvorsorge der betreffenden Beschäftigten aufstocken, um dadurch die Rentenkürzung auszugleichen.

Für den Fall, dass Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben, weil sie beispielsweise über längere Zeit krank sind, sollte der Vertrag ruhen beziehungsweise beendet werden können. Dafür kann der Arbeitgeber eine spezielle Versicherung abschließen. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis endet. ■

Vorreiter auf zwei Rädern

In Deutschland liegen Jobräder voll im Trend. Nach Schätzungen des Bundesverbands Zukunft Fahrrad, der mehrere Leasingdienstleister vertritt, bieten etwa 100.000 Arbeitgeber mittlerweile das Leasing von Dienstfahrrädern an. Nach Schätzungen des Branchenverbands sind mehr als zwei Millionen Jobräder in Deutschland im Einsatz. Allein 2023 seien eine Million neue hinzugekommen.

Zentrum der Zeitenwende

Text Lars Ruzic

Der Rüstungskonzern Rheinmetall spielt eine entscheidende Rolle bei der Modernisierung der deutschen Streitkräfte und als Lieferant für die Ukraine. Die Aufträge stapeln sich, und auf einmal hat der Konzern massiven Personalbedarf. Doch lohnt es sich, dort anzuheuern?

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.

Rheinmetall

Gründung	1889 durch den Hoerder Bergwerks- und Hüttenverein
Rechtsform	AG, mitbestimmt
Börsengang	1889, im Dax seit 2023
Börsenwert	22 Milliarden Euro (Anfang September 2024)
Umsatz 2023	7,2 Milliarden Euro
Operat. Gewinn 2023	918 Millionen Euro
Auftragsbestand	48,6 Milliarden Euro
Beschäftigte	28.000 (davon 13.500 im Inland)



Kein Konzern ist derart eng mit der „Zeitenwende“ in der deutschen Sicherheits- und Verteidigungspolitik verbunden wie Rheinmetall. Das Traditionsunternehmen spielt eine entscheidende Rolle bei Aufrüstung und Modernisierung der deutschen Streitkräfte und ist gleichzeitig ein zentraler Lieferant der Ukraine. Der russische Angriffskrieg gegen das Nachbarland hat auch für Rheinmetall alles verändert. Der Konzern sammelt aktuell Milliardenaufträge ein wie andere Briefmarken: Artillerie, Panzer, Militärtransporter. Aus einem mittelgroßen Zulieferer ist ein Dax-Champion entstanden, dessen Vorstandschef damit liebäugelt, mittelfristig zu den großen US-Rüstungsriesen aufzuschließen. Derzeit erweitert Rheinmetall an vielen seiner mehr als vierzig deutschen Standorten die Kapazitäten – besonders stark jedoch an seinem wichtigsten Produktionsbetrieb im niedersächsischen Unterlüß. In der Lüneburger Heide werden auf einem 1899 erworbenen, mehr als 5.000 Hektar großen Gelände Waffen, Munition und Panzer hergestellt und direkt auch im realen Einsatz getestet. Waren in Unterlüß vor dem Angriff auf die Ukraine noch gut 2.000 Menschen beschäftigt, dürften es in naher Zukunft 3.000 sein.



Arbeitsumgebung

Unterlüß in der Südheide als wichtigster und größter Konzernstandort ist als Industriebetrieb ein Unikum. Er verfügt nicht nur selbst über ein gewaltiges Testgelände, er ist auch umgeben von militärischen Sperrgebieten oder Fliegerhorsten. Zentral geht also anders. Immerhin gibt es einen Bahnhof.

Gleichzeitig sucht der Konzern in immer größerem Umkreis nach Personal. Hunderte Stellen in zig Berufszweigen sind derzeit allein in Unterlüß ausgeschrieben. Und die Zeit drängt. 300 Millionen Euro investiert Rheinmetall in eine neue Artilleriefabrik am Standort. Im Februar war erster Spatenstich inklusive Kanzlerbesuch – bereits ein Jahr später soll die Produktion anlaufen.

Gearbeitet wird sowohl im Bereich Waffe und Munition als auch bei den Landsystemen im Schichtbetrieb. Den Samstag hat man als Produktionstag hinzugenommen. Der Bedarf ist gewaltig: So hat die Bundesregierung gerade den Rahmenvertrag für Artilleriemunition von 1,3 auf 8,5 Milliarden Euro hochgeschraubt.

Während an einer Stelle neue Anlagen entstehen, gibt es in anderen Bereichen Nachholbedarf. Über viele Jahre ist dort, bedingt durch die geringe Nachfrage, zu wenig in die Modernisierung investiert worden. Dies gilt etwa für die Lüftungsanlage in den Produktionshallen oder für die Parkplätze, was nun aber sukzessiv nachgeholt wird.



Betriebsklima

Die „Zeitenwende“ ist auch eine für die Rheinmetall-Beschäftigten. Dass sich das Verhältnis der Öffentlichkeit zur Verteidigungspolitik geändert hat, spüren sie im positiven Sinne. Ihre Arbeit wird stärker akzeptiert. Inzwischen interessieren sich die Menschen sogar für das, was man konkret tue, heißt es aus der Belegschaft.

Noch vor wenigen Jahren gab es Fälle, in denen Beschäftigte als „Mörder“ verunglimpft oder Fahrzeuge mit Rheinmetall-Parkplakette zerkratzt wurden. Der Wandel im Denken der Bevölkerung steigert das Selbstbewusstsein und die Motivation der Beschäftigten. Das wirkt sich auch positiv auf das Betriebsklima aus.

Gleichzeitig zeigen sich erste Auswirkungen des schnellen Wachstums. Hunderte neue Beschäftigte sind bereits an Bord, weitere werden folgen. Die bestehende Belegschaft ist noch stark durch die Babyboomer geprägt, für die zeitnah zusätzlich Nachrücker gefunden werden müssen.

Unterlüß erlebt eine bislang nicht gekannte Durchmischung der Teams. Die eingeschworene Belegschaft aus der Region wird ergänzt durch viele junge, neue Leute, die anders auf den Job blicken. War bisher jahrzehntelange Betriebszugehörigkeit üblich, wird der Durchschnittswert 2026 auf drei Jahre gesunken sein. Heißt auch: Die neuen Teams müssen sich erst „finden“. Eine Herausforderung, die bei Rheinmetall besonders groß wird.



Mitbestimmung

Die innerbetriebliche Demokratie bei Rheinmetall ist intakt. Es gibt einen starken Betriebsrat, der dort Lösungen erarbeitet, wo der Schuh drückt. Das gilt auch für Unterlüß, wo die beiden wichtigsten Sparten des Konzerns ihren Sitz haben. Die Beschäftigten im Bereich Waffe und Munition sowie Landsysteme werden jeweils von 15 Betriebsrätinnen und Betriebsräten vertreten. Deren Zahl dürfte bald ebenfalls zulegen. Der Kontakt zum Management findet auf Augenhöhe statt, Vorschlägen aus der Belegschaft gegenüber zeigen sich die Chefinnen und Chefs in der Regel offen.

So ist es dem Betriebsrat gelungen, einige Vorteile für die Beschäftigten auszuhandeln, etwa wenn es um eine arbeitnehmerfreundliche Gestaltung der Schichtarbeit, Fahrradleasing oder Zuschüsse zu Sportkursen geht. Beim Homeoffice hat man eine sehr liberale Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die es am Ende Abteilungsleitung und beschäftigter Person überlässt, die für sie individuell passende Regelung zu finden. Einmal im Jahr verhandeln Management und Konzernbetriebsrat zudem über eine Erfolgsbeteiligung der Beschäftigten. Sie wird pro Kopf ausgezahlt und ist für alle gleich. Für das letzte Jahr lag der Wert bei 1.000 Euro pro Kopf, Auszubildende bekamen die Hälfte. Da der Gewinn 2024 deutlich steigen wird, dürfte auch für die Beschäftigten mehr drin sein.



Tarifbindung

Bei Rheinmetall als Mischkonzern gelten je nach Standort unterschiedliche Tarifverträge – abhängig von Schwerpunkt und Wurzeln des Betriebs. Maßgeblich sind in der Regel entweder der Tarifvertrag der Metall- oder der Chemie-Industrie.

Letzterer gilt auch für alle Beschäftigten in Unterlüß. Grund ist die Tatsache, dass Munitionsherstellung im engeren Sinne ein chemischer Vorgang ist. In den unteren Entgeltgruppen finden sich so gut wie keine Beschäftigten mehr, und auch sonst werden die Mitarbeitenden nicht selten höher eingruppiert, als es ihre Funktionsbeschreibung erwarten lassen würde. Für in Schicht Beschäftigte hat der Betriebsrat die Wochenarbeitszeit um eine auf 36,5 Stunden reduzieren und dies durch mehr Personal ausgleichen können.

Über ihr von der IG BCE einst ausgehandeltes Zukunftskonto können die Beschäftigten sehr frei verfügen – es sich beispielsweise auszahlen lassen, den Betrag fürs Fahrradleasing oder für die Altersvorsorge nutzen oder ihn ins Langzeitkonto einfließen lassen. Wer keinen Wunsch angibt, erhält automatisch die fünf zusätzlichen freien Tage im Jahr, die das Konto als Option ebenfalls vorsieht. Sie werden auf Brückentage gelegt. Für diejenigen, die IG BCE-Mitglied sind, gibt es seit dem Tarifabschluss vom Sommer einen weiteren freien Tag ab 2025, sodass man insgesamt 36 freie Tage im Jahr verplanen kann.



Zukunftsfähigkeit

Nicht nur Deutschland, auch andere EU-Staaten haben nach dem russischen Einmarsch in die Ukraine massiven Nachholbedarf bei militärischer Ausstattung. Lange ist bei den Armeen gespart worden, nun sollen sie schnellstmöglich wieder verteidigungsfähig gemacht werden. Das ist der Grund für die Auftragsflut, mit deren Abarbeitung Rheinmetall in den kommenden Jahren voll ausgelastet sein wird. Allein für Unterlüß steht dies bereits bis 2027 fest. Insofern müssen sich Beschäftigte und Jobinteressenten um ihre nahe Zukunft keine Sorgen machen.

Rheinmetall zählt zu den wichtigsten Lieferanten von Artilleriemunition in der Ukraine, zwei Werke vor Ort sind im Entstehen. Die Kehrseite: Russland soll bereits Anschläge auf Rheinmetall-Chef Armin Papperger geplant haben. Auf den gebürtigen Bayern läuft im Konzern alles zu. Er hat noch große Pläne mit Rheinmetall, peilt mittelfristig vierzig Milliarden Euro Jahresumsatz, weitere Werke und Firmenzukäufe und den Aufstieg in die Weltliga der Rüstungskonzerne an. Dass Wohl und Wehe des Traditionshauses derzeit an einer Person zu hängen scheinen, ist allerdings auch ein Risiko mit Blick auf seine Zukunftsfähigkeit. Zudem drohen langfristig die üblichen Zyklen in der Politik zu greifen: dass nach der Auftragswelle für die kommenden Jahre auch wieder eine Flaute folgt.



Unser Fazit

Viele Jahre fehlte es Rheinmetall an Anerkennung und Aufträgen. Man arbeitete verstohlen im Verborgenen und sparte, wo es ging. Von einem Tag auf den anderen hat sich beides mit dem Ukraine-Krieg geändert. Das Unternehmen erlebt seine ganz eigene „Zeitenwende“ – auch in der Personalpolitik. Man müht sich nach Kräften, attraktiv für neue Zielgruppen zu werden. Doch das verändert die Unternehmenskultur kolossal, und erste Wachstumsschmerzen sind nicht zu übersehen. Heißt aber auch: Wer jetzt bei Rheinmetall arbeitet oder neu anheuert, muss sich um die wirtschaftliche Stabilität seines Arbeitgebers erst mal keine Sorgen machen.

Das sagt Rheinmetall

Man sieht sich als Arbeitgeber „zunehmend geschätzt und gefragt“. 100.000 Menschen hätten sich 2023 allein in Deutschland bei Rheinmetall beworben. Allerdings sei der Personalbedarf auch enorm. Man wirbt mit Zusatzleistungen wie Mitarbeiter-Aktienkaufprogramm oder betrieblicher Altersvorsorge sowie mit diversen Entwicklungsprogrammen.

Woher kommen wir?

Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Immer mehr Menschen wollen wissen, woher sie kommen, wer ihre Vorfahren waren und wie sie gelebt haben. Spannende Fragen, auf die sich oft Antworten finden lassen, wenn man sich mit der eigenen Familiengeschichte auseinandersetzt.

Das Interesse an der eigenen Herkunft nimmt zu. Das bestätigt auch Klaus Kohrt, Vorstand in der Deutschen Arbeitsgemeinschaft genealogischer Verbände (DAGV): „Zum einen gibt es derzeit ein großes Bedürfnis, Herkunft und Heimat zu verorten. Zum anderen findet die Nachkriegsgeneration erst jetzt im Ruhestand so richtig Zeit, sich mit der familiären Vergangenheit zu beschäftigen. Da gibt es häufig Lücken – von Verschollenen und Gefallenen zum Beispiel –, die man nun schließen möchte. Der typische Familienforscher ist in Rente.“

Aber auch viele junge Menschen möchten mehr über ihre Wurzeln wissen. Laut einer Umfrage der Marktforschungsagentur Arlington Research sind 53 Prozent der 19- bis 40-Jährigen sehr an der Geschichte ihrer Familie interessiert und möchten einen Stammbaum erstellen. Sie glauben, dass ihnen das Wissen um die Familiengeschichte bei eigenen Herausforderungen im Leben Kraft gibt.

Verwandte befragen, Fotos beschriften

Woher aber bekommt man die Informationen? Die Digitalisierung macht den Einstieg in die Familienforschung auch für Laien einfach. „Die Herausforderung ist eher, bei der Fülle an Informationen den Überblick zu behalten. Helfen kann dabei ein systematisches Vorgehen“, weiß Kohrt.

Der Hobbygenealoge rät, als Erstes die lebenden Verwandten zu befragen. Denn die hätten häufig auch Dokumente, die bei der Nachforschung nützlich sein könnten – zum Beispiel Familienbücher, Tauf-, Geburts-, Heirats- und Sterbeurkunden, Konfirmationspapiere, Zeitungsanzeigen, Besitzurkunden, Finanzpapiere und Steuerunterlagen sowie alte Fotos. „Die Dokumente sollte man sich abfotografieren, die Fotos unbedingt beschriften. Sonst weiß später niemand mehr, welcher Großonkel dort neben welcher Cousine abgebildet ist“, rät Kohrt.

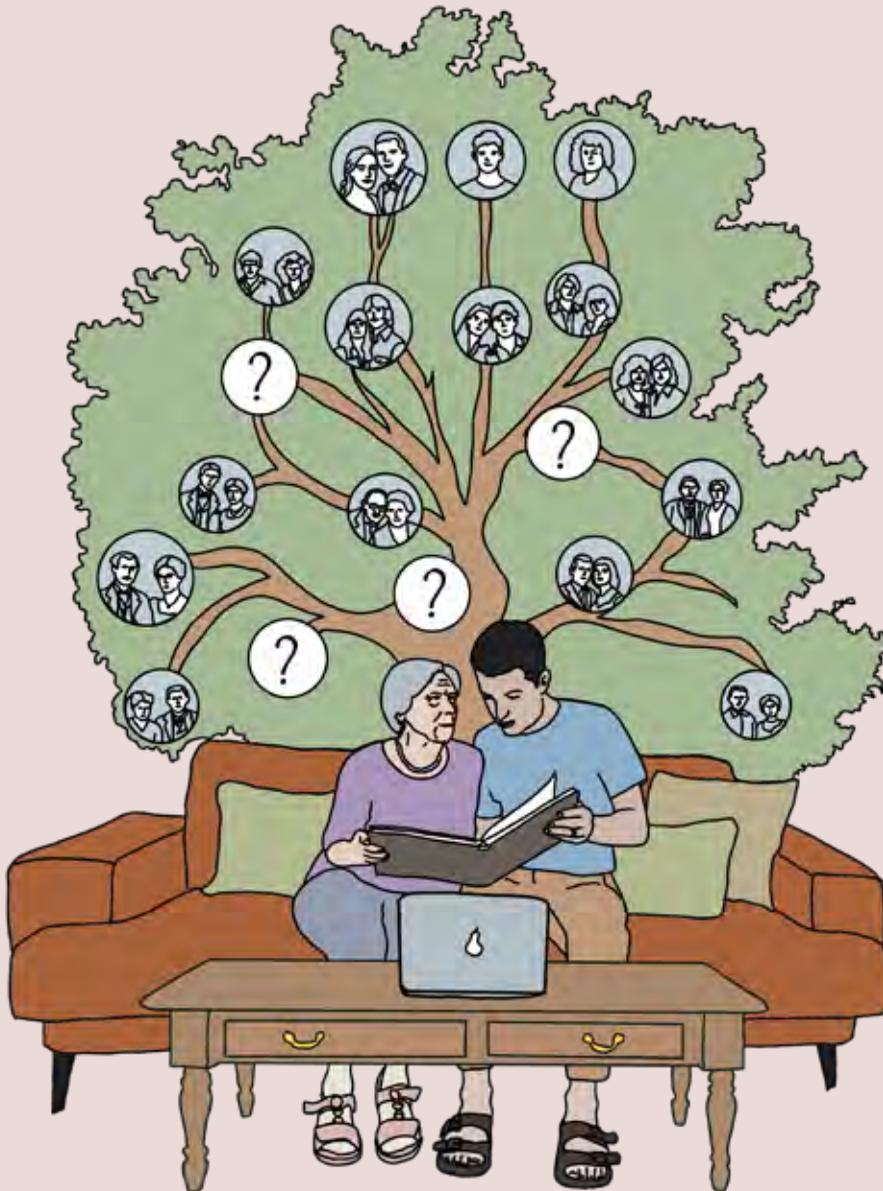
Um seine Ergebnisse zu dokumentieren, sollte man einen Stammbaum

anlegen. Der beginnt mit dem eigenen Namen. Dann arbeitet man sich von Generation zu Generation durch die Jahrzehnte oder Jahrhunderte in die Vergangenheit. Das Familiengeflecht lässt sich entweder selbst von Hand skizzieren oder digital mit einem der vielen Genealogieprogramme verzweigen.

Als nächsten Schritt empfiehlt Kohrt die Recherche in Standesamtbüchern. Allerdings können nur direkte Nachkommen eine Kopie der jüngeren Dokumente bekommen – für alle anderen besteht eine Schutzfrist. Die beträgt bei Geburtsurkunden 110, bei Heiratsurkunden 80 und bei Sterbeurkunden 30 Jahre.

Fundgrube Internet

Das Internet ist eine wahre Fundgrube: Zahlreiche Ahnenforschungsportale und -vereine stellen nach und nach die deutschen Kirchenbücher, Ein- und Auswanderungsregister, Volkszählungslisten, Militäraufzeichnungen, Einwohnerverzeichnisse und andere Schriftstücke online. Der Verein



Ahnentafel und Stammbaum

Die Begriffe Ahnentafel und Stammbaum werden häufig synonym verwendet. Das ist allerdings nicht ganz korrekt. Eine Ahnentafel listet alle Ahnen einer Person auf (zwei Eltern, vier Großeltern, acht Urgroßeltern und so weiter), während ein Stammbaum die Nachfahren eines Stammpaares darstellt, die von ihnen abstammen – also Kinder, Enkel, Urenkel und so weiter. Der Unterschied zeigt sich auch in der Darstellung: Der Stammbaum verzweigt sich meist wie ein Baum von unten nach oben, die Ahnentafel wie ein Fächer.

für Computergenealogie pflegt umfangreiche Datenbanken, die man kostenlos nutzen kann. Die evangelische Kirche hat ein Portal namens Archion eingerichtet, in dem Kirchenbücher digitalisiert einsehbar sind. Auch katholische Kirchenbücher sind in der Regel über Matricula oder die Bistumsarchive abrufbar. Nicht zuletzt hilft auf Anfrage die DAGV, zu der bundesweit mehr als siebzig Vereine mit vielen Tausend Mitgliedern gehören.

Klaus Kohrt hat vor fünfzehn Jahren angefangen, die Spuren seiner Familie zu suchen und

nachzuvollziehen. „Je länger man sich mit der Herkunftsforschung beschäftigt, desto geübter wird man. Zum Beispiel, wenn es darum geht, alte Schriften zu entziffern oder mögliche Stolperfallen zu erkennen.“

Wie ein Puzzle zusammensetzen

So habe es früher oft keine eindeutige Schreibweise des Nachnamens gegeben. „Der Pastor hat das aufgeschrieben, was er gehört hat – da sind schon mal ein paar Buchstaben durcheinandergekommen.“ Auch hätten manche Akten den Dreißigjährigen Krieg

im 17. Jahrhundert nicht überstanden, dadurch gebe es Lücken in den Aufzeichnungen.

Hier ein Teil und dort ein Teil: „Familienforschung ist wie ein Puzzle“, sagt Kohrt, der mittlerweile seinen Stammbaum schon bis in die zehnte Generation verfolgen konnte. „Diese Detektivarbeit macht den Reiz aus. Wenn man nur auf einen Knopf drücken müsste, um seinen Stammbaum ausdrucken zu können – das wäre langweilig“, sagt der 72-Jährige und gesteht: „Familienforschung kann süchtig machen – und mich hat es erwischt.“ ■

Gut geschützt – auch in der Freizeit

Text Katrin Schreiter

Egal ob im Haushalt, im Garten oder beim Sport – ein Unfall kann jederzeit passieren. Eine Freizeit-Unfallversicherung bietet dir Schutz bei Unfällen außerhalb des Berufs. Und das Beste: Als IGBCE-Mitglied bist du automatisch abgesichert – und das weltweit.

Bei Arbeitsunfällen sowie auf dem Weg zur Arbeit oder nach Hause (Wegeunfall) sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Auch bei der Arbeit im Homeoffice oder bei mobiler Arbeit besteht grundsätzlich der gleiche Schutz wie bei der Arbeit im Betrieb.

Anders verhält es sich im Privatleben. Hier muss jede und jeder für sich selbst vorsorgen. „Mitglieder der IGBCE sind in solchen Fällen automatisch mit der Freizeit-Unfallversicherung weltweit geschützt“, sagt Michaela Kühn, Fachgebietskoordinatorin Leistungen bei der IGBCE.

Laut einer Statistik der Hannoverschen Versicherung verunfallen jedes Jahr fast drei Millionen Deutsche in der eigenen Wohnung, im Haus oder auf dem Grundstück. Laut Definition liegt ein Unfall vor, wenn der oder die Versicherte durch ein plötzlich von außen auf den Körper wirkendes Ereignis unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung erleidet. „Weil man sich in den eigenen vier Wänden sicher fühlt, wird die Gefahr wahrscheinlich schnell mal unterschätzt“, sagt Michaela Kühn. „Treppen- und Leiterstürze gehören zu den häufigsten Unfällen im Haushalt. In der Freizeit rangieren Fahrrad- und Motorradunfälle ganz oben auf der Liste.“

Die IGBCE hat für ihre Mitglieder eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen. Durch die Bezahlung des Mitgliedsbeitrages tritt diese Versicherung in Kraft, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

1 Wer hat Anspruch?

Leistungen aus der Unfallversicherung kann erhalten, wer mindestens zwölf volle Monate Mitglied der IGBCE ist und satzungsgemäß Beitrag bezahlt hat. Auch wer vorher in einer anderen anerkannten Einzelgewerkschaft war, hat Anspruch.

2 Was ist versichert?

Die Freizeit-Unfallversicherung der IGBCE beinhaltet drei Leistungen:



Unfall-Krankenhausgeld: Bei einem stationären Krankenhausaufenthalt von mindestens 48 Stunden (drei Tage) erhalten Betroffene einen einmaligen Betrag bis zum 30-Fachen des durchschnittlichen Monatsbeitrags, der in den letzten zwölf Monaten vor dem Unfallereignis gezahlt wurde (Höchstsatz), maximal 52 Euro pro stationärem Behandlungstag.

Invaliditätsentschädigung: Bei Vollinvalidität gibt es den 500-fachen Monatsbeitrag als einmalige Entschädigung, den entsprechenden Teilbetrag bei einer Teilinvalidität von mindestens 20 Prozent. Die Ansprüche auf eine Invaliditätsentschädigung müssen spätestens innerhalb einer Frist von 15 Monaten ab Unfalltag geltend gemacht und durch Vorlage eines ärztlichen Attestes begründet werden. Die Invalidität muss innerhalb eines Jahres nach dem Unfall eingetreten sein.

Achtung: Für Rentnerinnen und Rentner ist diese Invaliditätsleistung nur mitversichert, wenn sie in

einem Arbeitsverhältnis stehen und satzungsgemäße Gewerkschaftsbeiträge leisten.

Unfall-Todesfalleistung: Stirbt ein Mitglied bei oder nach einem Unfall, wird eine Leistung in Höhe des 200-Fachen des durchschnittlichen Monatsbeitrags fällig, der in den letzten zwölf Monaten vor dem Unfallereignis gezahlt wurde.

3 Wann springt die Versicherung nicht ein?

Die Freizeit-Unfallversicherung greift nicht bei Unfällen während der Arbeit sowie bei Unfällen auf dem direkten Weg von und zur Arbeitsstätte. Hier ist die gesetzliche Unfallversicherung zuständig.

Achtung: Es gibt auch Unfälle, die vom Versicherungsschutz ausgeschlossen sind. Deshalb erfolgt eine Kausalitätsprüfung zwischen dem stationären Krankenhausaufenthalt, den Unfallfolgen und dem Versicherungsschutz. Dabei wird kontrolliert, ob der entstandene Schaden tatsächlich auf den Unfall in der Freizeit zurückzuführen ist.

4 Wo ist der Versicherungsschutz geregelt?

Der Versicherungsschutz ist in den allgemeinen Unfallversicherungsbedingungen (AUB) für die Freizeit-Unfallversicherungen der Gewerkschaften geregelt.

5 Was tun im Schadensfall?

Wer die Freizeit-Unfallversicherung in Anspruch nehmen will, muss den Unfall direkt bei der IGBCE im Fachbereich Leistungen unter **leistungen@igbce.de** melden. Die Kolleginnen und Kollegen senden Betroffenen die Unfallmeldung zu.

6 Wo steht die Versicherungsnummer?

Es gibt keine persönliche Versicherungsnummer. Die IGBCE ist Versicherungsnehmer. Schadensmeldungen erfolgen deshalb direkt an die IGBCE.

7 Und wenn es noch Unklarheiten gibt?

Dann hilft dir der Fachbereich Leistungen der IGBCE gern weiter. ■



Die Tarifkommission fordert einen Mitgliederbonus sowie sieben Prozent höhere Entgelte und 100 Euro mehr bei den Ausbildungsvergütungen.

Schwierige Verhandlungen

In den Tarifverhandlungen für die kunststoffverarbeitende Industrie Baden-Württemberg malen die Arbeitgeber eine durchwachsene Lage schwarz und verheddern sich in langen Wirtschaftsdebatten.

Text & Fotos Axel Stefan Sonntag

Die Arbeitgeber der kunststoffverarbeitenden Industrie Baden-Württemberg bemühen bislang eine ganze Reihe an Zahlen und Statistiken, um der IGBCE-Tarifkommission darzulegen, dass

es keinen Spielraum für weitere Entgelterhöhungen in der Branche geben könne. Auch die Gewerkschaft weiß um die in Teilen angespannte wirtschaftliche Situation. Sie überraschte der Widerstand der Arbeitgeberseite deshalb zunächst

nicht. Aber: Die IGBCE wehrt sich dagegen, eine gesamte Branche über einen Kamm zu scheren. „Bei uns wurden und werden mehrere Maschinen erneuert und in den vergangenen Monaten allein zwanzig neue Beschäftigte eingestellt.



Die Tarifkommissionsmitglieder der Arbeitgeberseite klar, dass sie den bereits oft geforderten Mitgliederbonus jetzt endlich erwarten. Dieser war Punkt eins der Forderung.

Weitere rund zehn sollen folgen“, berichtet Hüseyin Sahin, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Mauser. Die derzeit 162 Beschäftigten im nordbadischen Bammental stellen unter anderem Kunststofffässer her, die zu Abnehmern in der Chemie- und Lebensmittelindustrie gehen. „Alle, inklusive denen aus der Leiharbeit, arbeiten an Wochenenden und Feiertagen durch. Es läuft“, stellt Sahin fest. Sein Unternehmen hat sogar drei neue Auszubildende eingestellt, auch aus dem Ausland.

Die erste den Arbeitgebern präsentierte Forderung, mit tariflichen Regelungen die IGBCE-Mitglieder wertzuschätzen und besserzustellen, begrüßt er ausdrücklich: „Ich habe sicher schon fünfzig Mitglieder geworben. Wir sind ein sehr gut organisierter Betrieb und bekennen uns zur Sozialpartnerschaft.“

Den Fachkräftemangel und insbesondere die fehlenden Nachwuchskräfte treiben auch Klaus Kreidler, Betriebsratsvorsitzender beim Medizintechnikhersteller Röchling Medical, um. Seit November hängen

Banner mit der Aufschrift „Ohne Ausbildung keine Zukunft“ am Werkszaun. „Das ist aber ebenso einem Fensterbauer aus dem Nachbarort bewusst, der mit riesigen Transparenten für Ausbildungsvergütungen von 1.000, 1.100 und 1.200 Euro wirbt. Wir als Industrie sind nicht mehr der Platzhirsch. Wir konkurrieren inzwischen sogar mit dem Handwerk“, stellt er fest. Und nicht nur das: „Wir haben keinen Fachkräftemangel, wir haben einen Arbeitskräftemangel.“ Nun müsse es darum gehen, die Arbeitsplätze in der Kunststoffindustrie endlich attraktiver zu machen – und dazu gehöre nun einmal auch mehr Geld. „Die Inflation belastet weiterhin die Privathaushalte und führt zu einer schwachen Inlandsnachfrage. Die hemmt die kunststoffverarbeitende Industrie. Hinzu kommt der Arbeits- und Fachkräftemangel, der konkurrenzfähige Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen erfordert. Diesen Entwicklungen können wir nur mit einer ordentlichen Tarifierhöhung begegnen“, sagt Verhandlungsführer Kai Königshausen.

Rita Weber, Industriegruppensekretärin aus der Hauptverwaltung, analysierte die Branchenzahlen für Deutschland und Baden-Württemberg. Sie sieht eine Aufwärtsbewegung nach einer durch Pandemie und Ukrainekrieg entstandenen Delle. Demnach erwirtschaftete die Branche im „Ländle“ 2023 ihren zweithöchsten Umsatz. Im ersten Halbjahr 2024 lagen die Zahlen um 5,0 Prozent über denen des zweiten Halbjahres 2023.

Trotzdem: Einen Abschluss gab es nach den beiden ersten Verhandlungsrunden (zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe) noch immer nicht. „Immerhin kamen wir mündlich überein, gemeinsam dafür Sorge zu tragen, die Branche mit ihren Ausbildungsberufen attraktiver zu machen“, berichtet Königshausen. Ein Anfang. Das allein reicht der Tarifkommission aber bei Weitem noch nicht. ■



Verhandlungsführer Kai Königshausen (rechts) kennt die Zahlen und weiß, dass die Branche selbst laut eigener Umfrage 2024 mit besseren Umsatzerwartungen rechnet als 2023.

Böblingen

Schill + Seilacher: Hartnäckigkeit zahlt sich aus



Geschlossen solidarisch: Schon beim 1. Mai 2023 ging es um S+S.

Der Sozialplan und Interessenausgleich beim Spezialchemiehersteller Schill+Seilacher (S+S) steht. „Das Wichtigste: Betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2026 vom Tisch“, teilt der Betriebsratsvorsitzende Achim Entenmann mit.

Nach dem ursprünglichen Vorhaben wollte das Management ein

Viertel der rund 400 Beschäftigten abbauen. „Inzwischen haben knapp achtzig Personen aufgrund Renteneintritts oder Eigenkündigungen den Betrieb verlassen“, berichtet Entenmann. Ob das langfristig im Sinne von S+S ist, scheint fraglich: „Mit jetzt zu wenig Leuten können wir einen Teil unserer Aufträge gar

nicht mehr abarbeiten“, sorgt sich der Betriebsrat. Ein Problem sei auch, dass gerade an hochkomplexen Anlagen die Einlernphasen so lang seien, dass Aushilfen diese gar nicht bedienen könnten. Immerhin: „Wer versetzt wird, behält bis Ende 2026 sein Entgelt.“

Weiterhin hat sich S+S dazu verpflichtet, bis Ende 2027 sechs Millionen Euro zu investieren sowie von 2025 an mindestens vier Auszubildende pro Jahr einzustellen. „All das wäre ohne die IGBCE so nicht möglich gewesen“, kommentiert Bezirksleiter Andreas Klose. Der Gewerkschafter ging massiv in die Öffentlichkeitsarbeit (*profil* berichtete mehrfach) und machte mit der hohen Zahl an IGBCE-Mitgliedschaften der Geschäftsführung des Spezialchemieherstellers klar, „dass brachiale Abbaupläne bei uns immer auf starken Widerstand stoßen werden“. ■

Mannheim

„Welcome-Grillen“ im Bezirk Mannheim



Treffen vor Ausbildungsbeginn: Die Gewerkschaft lädt zum Kennenlernen.

Auch in diesem Jahr lud die IGBCE-Jugend Mannheim zum traditionellen „Welcome-Grillen“ ein. Die Veranstaltung hat sich über die Jahre als ein fester Bestandteil der Begrüßung

neuer Auszubildender und dualer Studentinnen und Studenten etabliert. Rund sechzig junge Leute kamen und nutzten die Gelegenheit, einander in lockerer Atmosphäre

kennenzulernen und mehr über die Arbeit der IGBCE für junge Menschen zu erfahren. „Das war die perfekte Gelegenheit, als Jugendvertreterin schon einmal in entspannter Atmosphäre Kontakte zu den neuen Azubis zu knüpfen“, berichtet Emily Mayer, stellvertretende Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Roche.

„Es ist immer wieder beeindruckend zu sehen, wie schnell sich die ‚Neuen‘ untereinander vernetzen und wie offen sie für unsere Arbeit und die Themen der Gewerkschaft sind“, fasst JAV- und Jugendreferentin Zoe Dickhaut ihre Eindrücke zusammen. ■

Stuttgart

Vertrauensleute: Der Landesbezirk gibt Gas



Auftakt zu den Wahlen: Der Landesbezirk lud im Januar zur VL-Konferenz nach Karlsruhe.

Für Gewerkschaftssekretär Kai Königshausen ist schon jetzt klar: Das Jahr 2024 ist in puncto Vertrauensleutearbeit sehr gut gelaufen. „Schon im Dezember hatten wir die diesjährigen VL-Wahlen mit einem ersten Seminar zur Durchführung begleitet“, blickt er zurück. Danach ging es Schlag auf Schlag: Im Januar lud der Landesbezirk zur VL-Konferenz nach Karlsruhe. Im März und im Juni folgten die Tarifführerscheine I und II, die Grundlagen der Tarifpolitik, den Inhalt von Tarifverträgen und das Tarifmarketing behandelten. Außergewöhnlich gut kamen die VL-Grundlagenschulungen 1 und 2 im Juli und jetzt im Oktober an. Die Angebote sind komplett ausgebucht, die Wartelisten deutlich gefüllt.

Vertrauensleute bekannter machen

Eine Teilnehmerin ist Leyla Aktepe, Produktionsmitarbeiterin beim Keramikhersteller Ceramtec. Die Belegschaft wählte sie erstmals zur Vertrauensfrau als eine von 22 Kolleginnen und Kollegen an den Standorten Plochingen und Ebersbach. „Dass ich dieses Ehrenamt innehave, möchte ich jetzt

meinen Leuten zeigen“, sagt sie und verweist auf ihre Idee, die VLs mit eigenen T-Shirts bekannter zu machen, vor allem an betrieblichen Aktionstagen. Von denen gibt es jetzt bei Ceramtec einige. So sensibilisieren die VLs in einer eigenen Aktion für die Krebsvorsorge: „Im ‚Pinktober‘ verteilen wir Schleifen an die Frauen, um an die Brustkrebsprävention zu erinnern. Und im ‚Movember‘ sprechen wir die Männer zum Thema Prostatakrebs an.“ Immer wieder wird die Gewerkschaftsmitgliedschaft dabei für sie Thema sein: „Tarifvertrag, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Lohnfortzahlung und vieles mehr – das sehen viele als selbstverständlich. Ich werde alle daran erinnern, dass all das Gewerkschaften vorangetrieben haben“, so Aktepe. Sie selbst freut sich auf ihre bevorstehende VL-Grundlagenschulung 2 und das Seminar „Tarifverträge lesen und verstehen“, für das sie die staatliche Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen wird.

Vorjahresniveau gehalten

Die Analyse, wie die VL-Wahlen im Landesbezirk ausfielen, war zum

Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht vollständig abgeschlossen. Gewerkschaftssekretär Königshausen sieht den hohen Vorjahresstand durchaus gehalten.

Für das neue Jahr sind weitere VL-Grundlagenschulungen 1 und 2 in Planung, ebenso zusätzliche Bildungsangebote. Leyla Aktepe wartet gespannt darauf: „Die Angebote zu Themen wie Arbeitszeugnisse und Abmahnungen hatte ich dieses Jahr leider verpasst.“ ■



Erfolgreich: der Kurs zum Tarifführerschein.



Kick-off-Event als Startschuss für die nächsten vier Jahre Vertrauensleutearbeit im IGBCE-Bezirk Nürnberg.

Startschuss für die VL-Arbeit

Vertrauensleute sind Stimmen und Gesichter der IGBCE vor Ort in den Betrieben. Nach den Wahlen sind sie in ihre neue Amtszeit gestartet. Ein Blick auf die Auftaktveranstaltung in Nürnberg.

Text Michael Kniess

Mit einem Kick-off-Event Mitte Juli gab der IGBCE-Bezirk Nürnberg den Startschuss für die nächsten vier Jahre Vertrauensleutearbeit. Das Team um Bezirksleiterin Sabrina Emrich lud dafür alle neu gewählten Vertrauensleute zu einem branchen- und betriebsübergreifenden Austausch in die Eventlocation Loftwerk in Nürnberg

ein. „Wir wollten erstmals gewählte und langjährige Vertrauenspersonen miteinander ins Gespräch bringen, sie miteinander vernetzen und den engagierten Kolleginnen und Kollegen wichtige Impulse und neue Perspektiven für ihre wertvolle Arbeit in den kommenden Jahren mit auf den Weg geben“, erklärt Bianca Brutsche, als Gewerkschaftssekretärin im IGBCE-Bezirk

Nürnberg unter anderem für die Vertrauensleute zuständig.

Im Fokus standen Fragen wie „Was wird von mir als IGBCE-Vertrauensperson erwartet?“, „Wie kann ich mich einbringen?“, „Welche Möglichkeiten und welchen Einfluss habe ich über diese Funktion?“. Neben Antworten darauf gab es für die neu gewählten Vertrauensleute unter anderem



Das Team um Bezirksleiterin Sabrina Emrich (rechts auf dem Bild Mitte rechts) und Gewerkschaftssekretärin Bianca Brutsche (links auf demselben Bild) lud alle neu gewählten Vertrauensleute zu einem branchen- und betriebsübergreifenden Austausch ein. Für diese gab es zahlreiche Tipps, Tricks und wichtige Informationen rund um die Vertrauensleutearbeit.

auch ein Workbook als wichtigen und hilfreichen Wegbegleiter für ihre vierjährige Amtszeit mit zahlreichen Tipps, Tricks und wichtigen Informationen rund um die Vertrauensleutearbeit – darunter eine Checkliste für die erfolgreiche Umsetzung eigener Ideen und Projekte und eine To-do-Liste für den Ablauf von VL-Sitzungen. Denn das Kick-off-Event war nur der Auftakt für regelmäßige Folgeveranstaltungen, online und in Präsenz, um kontinuierlich im Informationsfluss und im Austausch zu bleiben. ■

120

gewählte Vertrauensleutegremien gibt es in Bayern, davon 15 erstmals.

VOR ORT



Zum Ausbildungsbeginn haben sich die Betriebe in den Bezirken wieder viel einfallen lassen (Foto oben links: Schott AG Mitterteich, alle anderen: Neuanfangendenparty bei Wacker Burghausen für alle neuen Azubis im Bezirk Altötting).

Bayern

Die Fachkräfte von morgen sind startklar

Ob Chemielaborant, Schlosserin oder Elektrotechniker: Für viele junge Menschen in Bayern beginnt im Herbst ein neuer, aufregender Lebensabschnitt. Sie starten ins Berufsleben. Im September haben rund 2.000 Azubis in den IGBCE-Bereichen ihre Ausbildung begonnen. Für die IGBCE im Landesbezirk Bayern ist es gute Tradition, die jungen Menschen zum Berufsstart willkommen zu heißen und zu begleiten.

Maximilian Reifig, als Landesbezirkssekretär unter anderem für die IGBCE-Jugend in Bayern zuständig, weiß um die Bedeutung dieser Zeit: „Gerade zu Beginn ist vieles neu für die jungen Kolleginnen und Kollegen. Sie kennen noch niemanden, haben viele Fragen. Unsere Aufgabe ist es, Unsicherheiten und Ängste zu nehmen und ihnen deutlich zu machen, was wir als IGBCE sind: ein starker

Partner, der ein ganzes Arbeitsleben lang solidarisch an ihrer Seite steht.“ Das geschieht aktuell in den Bezirken im Rahmen von Neuanfängerüberzeugungen, bei zahlreichen Infoveranstaltungen und Events.

Ein heiß begehrtes Thema ist dabei vor allem der in der diesjährigen Chemietarifrunde ausgehandelte Mitgliederbonus, ein zusätzlicher freier Tag für IGBCE-Mitglieder. „Etwa die Hälfte der neuen Auszubildenden in unseren Branchen beginnt seine Ausbildung in der Chemie und kann demnach vom Gewerkschaftstag profitieren“, unterstreicht Maximilian Reifig. Sein Appell: „Alle Kolleginnen und Kollegen in den entsprechenden Betrieben sind gefordert, ihren neuen Azubis nahezu legen, möglichst schnell IGBCE-Mitglied zu werden, damit sie 2025 den zusätzlichen freien Tag

bekommen.“ Zur Erinnerung: Man muss zum 1. Oktober 2024 IGBCE Mitglied sein.

Doch nicht nur das. Um seine Rechte und Pflichten wissen, Auszubildende aus anderen Betrieben kennenlernen und mitsprechen bei wichtigen Angelegenheiten rund um die Ausbildung – das alles kann Gewerkschaft möglich machen. Maximilian Reifig will einladen, sich bei der IGBCE entsprechend schlauzumachen. Denn mit der IGBCE ins Berufsleben zu starten, lohnt sich – auch für die Betriebe. „Dieses Thema geht jede und jeden in unseren Branchen etwas an. Denn auch die Betriebe brauchen dringend mehr qualifizierte Fachkräfte“, betont Reifig. Die Fachkräfte von morgen sind startklar, auch dank der IGBCE. ■

Wir wünschen
allen neuen Azubis
maximalen Erfolg
für ihre
Ausbildung!

Bayern

Startschuss für die Tarifrunde Papier 2024



Ambitionierte, zukunftsweisende Forderung: die Tariff Kommission bei ihrer Sitzung in München.

Intensiv diskutierten die Kolleginnen und Kollegen aus den bayerischen Papierbetrieben die bundesweite Forderung nach acht Prozent mehr Entgelt, mindestens aber 280 Euro, sowie nach der Einführung eines IGBCE-Mitgliederbonus in Form von Zeit oder Geld. Neben diesen beiden

Hauptforderungen wurde bei der bayerischen Papiertariffkommissionssitzung auch darüber diskutiert, wie man die Ausbildung und insbesondere die Schichtarbeit für die rund 7.000 Beschäftigten in der bayerischen Papierindustrie attraktiver gestalten kann.

„Wichtig sind uns für die Azubis attraktive Azubientgelte sowie eine gezielte Unterstützung bei der Ausbildung“, sagt Stefan Plenk. Der bayerische IGBCE-Verhandlungsführer weiter: „Was die Attraktivität der Schichtarbeit betrifft, können wir uns eine zeitliche Entlastung durch zusätzliche Urlaubstage, bessere Schichtmodelle sowie eine breitere Altersfreizeit vorstellen, und dies in Kombination mit mehr Teilzeitmöglichkeiten und einer erhöhten Durchfahrzulage.“

Unter dem Motto „Ein PLUS ist MUSS“ sollen die Forderungen nun in den anstehenden Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden auf Bundesebene durchgesetzt werden. Stefan Plenk appelliert: „Dafür brauchen wir massive Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Nur dann können wir gemeinsam erfolgreich sein.“ ■

Bayern

Viel Applaus für den Chemieabschluss



Es ist ein starkes Zeichen, das ein neues Kapitel in der Tarifpolitik aufschlägt: Der von der IGBCE in der diesjährigen Chemietarifrunde ausgehandelte Tarifvertrag sorgt für viel Applaus. In allen Bezirken im

gesamten Landesbezirk wurde mit Aktionen über den Tarifabschluss informiert und insbesondere der Mitgliederbonus, ein zusätzlicher freier Tag für IGBCE-Mitglieder, gefeiert: Bei Antolin Straubing im

Bezirk Kelheim-Zwiesel (1) fand beispielsweise genauso eine Infoaktion statt wie beim Industriepark Gersthofen im Bezirk Augsburg (2) oder bei Clariant Heufeld im Bezirk München (3). ■



Fast schon vergessen: Die letzte Landesbezirksjugendkonferenz im Februar 2021 war eine aufwendige Hybridveranstaltung.

Auf ins Kongressjahr!

Mit den Bezirksjugend- und Bezirksfrauenkonferenzen beginnt ein Jahr voller Konferenzen bis hin zum Gewerkschaftskongress im Oktober 2025. Ein Ziel: die zukünftige Ausrichtung der Arbeit der IGBCE bestimmen.

Text Wolfgang Lenders

Die Jugend- und Frauenkonferenzen in den fünf Bezirken Rhein-Main, Darmstadt, Mittelhessen, Kassel und Thüringen stehen an. Mit viel ehrenamtlichem Engagement bereiten sie IGBCE-Mitglieder

vor Ort in den Bezirken vor. Es ist ein Grundsatz der Gewerkschaftsarbeit, dass alle Macht von den Mitgliedern ausgeht. Und so sind die Bezirksjugend- und Bezirksfrauenkonferenzen die Institutionen, in denen die Grundlage für

das geschaffen wird, was dann – in aufbereiteter Form – beim Kongress zum Leitbild für die Arbeit der IGBCE wird.

Ein ganz wichtiger Punkt vor den Konferenzen ist die Nachwuchsgewinnung für die ehrenamtliche

Arbeit in den Gremien der IGBCE. Viele neue Ausschussmitglieder sind Vertrauensleute aus den Betrieben, kommen aus den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV), aus der Betriebsratsarbeit und aus den Ortsgruppen der IGBCE.

Zurzeit laufen die Vorbereitungen für die Konferenzen auf Hochtouren: Die Bezirksjugend- und Bezirksfrauenausschüsse sammeln die Themen, die an die gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben herangetragen werden und die im Austausch mit Jugendauszubildendenvertretungen und Betriebsräten genannt werden. Außerdem identifizieren sie weitere Themen, die für die IGBCE-Mitglieder und die gewerkschaftliche Arbeit relevant sind.

Auf Basis der Themen entstehen Anträge, über die die Delegierten bei den Konferenzen abstimmen werden. Das ist nicht immer einfach, denn nicht jedes Thema ist überall relevant. Und mitunter widersprechen sich die Auffassungen auch, wie die IGBCE mit Themen umgehen sollte. Ist ein Antrag auf Bezirksebene erfolgreich, wird er meist an die nächsthöhere Ebene weitergereicht. Bei der Jugend etwa ist das die Landesbezirksjugendkonferenz. Auch für diese Veranstaltungen laufen die Vorbereitungen schon auf Hochtouren.

Ein großes Thema in Hessen-Thüringen ist zum Beispiel die Zukunft der Ausbildung – ein Thema, in dem der Landesbezirk auch jetzt schon sehr aktiv ist, etwa wenn es um die Qualität der Ausbildung, die Bezahlung der Auszubildenden und den Kampf gegen Fachkräftemangel geht. Auf ihrem Weg durch die Konferenzen werden die Anträge beraten, verändert und oft auch mit anderen Anträgen zusammengeführt. Über zahlreiche Anträge müssen dann schließlich die Delegierten beim Gewerkschaftskongress abstimmen.

Bei den Konferenzen legen außerdem die Mitglieder der Aus-

4 Fragen an ... Luana Fattizzo

Die Vorsitzende des Landesbezirksjugendausschusses zu den anstehenden Jugendkonferenzen.



Wie hast du die Konferenzen vor vier Jahren erlebt?

Ich habe alle mitgemacht, die es im Jugendbereich gibt. Allerdings waren das wegen Corona größtenteils Hybridveranstaltungen. Den Kongress im Herbst 2021 habe ich dann zum Glück vor Ort erlebt. Dass jetzt alles in Präsenz ist, ist neu für mich. Obwohl ich schon seit sechs Jahren im Bezirksjugendausschuss (BJA) Mittelhessen bin und seit 2021 im Landesbezirksjugendausschuss.

Wie bereitet ihr euch im Bezirksjugendausschuss auf die Konferenz vor?

Wir schauen uns an: Was sind die Themen, die die Jugend bei uns im Bezirk aktuell beschäftigen? Was ist in der Ausbildung wichtig? Was, wenn die Auszubildenden fertig sind und ins Berufsleben starten? Wir schauen uns auch an, was sich in der Politik tut. Weil das einen starken Einfluss auf unsere Arbeit und unser Leben hat und wir als Gewerkschaftsjugend da Einfluss nehmen wollen. Zu den Themen formulieren wir dann Anträge. Da sind wir gerade mittendrin. Dazu gehört auch, dass wir Ideen aufgreifen, die aus den Betrieben kommen. In Mittelhessen gibt es im Norden viel Pharmaindus-

trie, im Süden viel Chemie. Wir als BJA haben da eine etwas übergeordnete Perspektive und schauen, welche Gemeinsamkeiten es bei den Themen gibt und wo wer von wem profitieren kann.

Was sind denn die Themen bei euch im Bezirk?

Ein klassisches Thema sind bei uns die Ausbildungsinhalte. Was kann man bei den Lehrplänen und den Ausbildungsrahmenplänen voranbringen? Wir müssen aber auch die Infrastruktur wieder mehr in den Fokus bringen: das Thema Azubi-Wohnungen zum Beispiel und das Mietrecht. Gerade da müssen wir junge Auszubildende mehr unterstützen. Und dann wollen wir die Personengruppe Queer stärker in den Fokus nehmen. Das ist ein großes Thema bei uns.

Was erwartet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz sonst noch?

Für mich ist ein Highlight, das wir der nächsten Generation im BJA mitgeben, unser Rechenschaftsbericht. Darin zeigen wir, was wir in den letzten vier Jahren geleistet haben. Welche Erfolge wir erzielt haben. Dass wir aktiv sind. Und zu einer kleinen Familie zusammengewachsen sind. ■

schüsse Rechenschaft über ihre Arbeit ab. Und dann werden die Bezirksjugendausschüsse und die Bezirksfrauenausschüsse neu gewählt. Vorschläge dazu kommen vielerorts von den in den Betrieben aktiven Kolleginnen und Kollegen. Für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind die Konferenzen

eine Premiere. Das letzte Mal hat es sie in dieser Form vor acht Jahren gegeben. Vor vier Jahren schlug die Corona-Pandemie zu, und die Konferenzen waren nur als digitale Veranstaltungen möglich. Dass jetzt wieder Normalität herrscht, sehen fast alle mit Erleichterung. ■

Nidda

Spezialpapierfabrik hofft auf Investor



Protest in Ober-Schmitten im März 2023.

Nach dem Insolvenzantrag der Spezialpapierfabrik Ober-Schmitten Anfang September hoffen Betriebsrat und IGBCE auf einen Investor, der den Betrieb in die Zukunft führt. „Wir haben jetzt eine realistische Chance, dass es weitergeht“, sagt Astrid Rasner, Betriebsbetreuerin

im Bezirk Mittelhessen. „Pergaminpapier ist ein marktfähiges Produkt. Die Schwierigkeiten, die die Spezialpapierfabrik hat, sind durch falsche Entscheidungen des Managements entstanden.“ Das Insolvenzgeld, das nun für drei Monate fließt, kann nach Einschätzung der IGBCE

dem Betrieb die Luft geben, die er braucht.

Zum vorläufigen Insolvenzverwalter hat das Insolvenzgericht Friedberg den Rechtsanwalt Jan Markus Plathner aus Frankfurt bestellt. Er ist sehr erfahren in diesem Bereich und hat unter anderem vier Jahre lang die Veritas AG geführt, bis er eine zukunftsfähige Lösung für wesentliche Bereiche des Unternehmens gefunden hatte.

Von dem bisherigen Eigentümer, einer Gesellschaft aus dem Imperium des türkischen Unternehmers İlkem Şahin, sind die Beschäftigten enttäuscht. Er hat den Betrieb vor rund einem Jahr für einen Euro übernommen. Noch Ende März kündigte er den Bau einer neuen Papiermaschine an. Doch bereits im August warteten die Beschäftigten vergeblich auf ihr Geld. ■

Untereibzbach/Kassel

Zukunft für Kali

Alexander Bercht, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, hat Ende August das Werk Werra von K+S besucht. Auf einer Tiefe von 800 Metern informierte er sich über das Transformationsprojekt Werra 2060, das die Zukunft der Kaliindustrie im Werratal sicherstellen soll. Rund sechzig Betriebsrätinnen und -räte aller deutschen K+S-Standorte hatten bereits zuvor bei der Betriebsräteversammlung stellvertretend für die rund 11.000 Beschäftigten ein Zeichen für einen langfristigen und nachhaltigen Kali- und Steinsalzbergbau in Deutschland gesetzt. Werra 2060 sei ein großer Schritt in diese Richtung. ■

Hanau/Kleinostheim

Macht unseren Standort nicht kaputt!

Die Zukunft des Werks von Yageo Nexensos in Kleinostheim mit rund 300 Beschäftigten ist durch die Pläne der Geschäftsführung gefährdet: Davor warnen Betriebsrat und IGBCE. Das Unternehmen will einen Großteil der Produktion nach Malaysia auslagern.

„Mit Nexensos hat Yageo ein profitables Unternehmen gekauft“, sagt Betriebsbetreuer Alexander Wiesbach. „Nur reicht das dem Mutterkonzern offenbar nicht.“ Nach IGBCE-Informationen hat Yageo die Gewinnvorgaben etwa verdoppelt. „Hier wird durch überzogene Renditeerwartungen ein funktionierender Betrieb kaputt gemacht.“

Betriebsrat und IGBCE fordern von der Geschäftsführung, die

Verlagerung zu überdenken. Der früher zu Heraeus gehörende Betrieb stellt Temperatursensoren her. Die Produktion erfordert erhebliches Fachwissen. „Wir haben hier dieses Know-how“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Erhard Cichon. „Es wurde in Jahrzehnten erarbeitet. Ziel muss es sein, dies für das Unternehmen zu erhalten.“

Der Betriebsrat hat ein Alternativkonzept vorgelegt. „Unser Vorschlag sieht eine sehr gute Steigerung der Rendite vor und reduziert die Risiken einer Produktionsverlagerung deutlich“, sagt Cichon. Betriebsrat und IGBCE fordern vom Arbeitgeber, sich damit zu beschäftigen – und dem Standort Kleinostheim eine dauerhafte Perspektive zu bieten. ■

Erfurt/Sömmerda

Gewählt – und was jetzt?

Nach der Landtagswahl in Thüringen gestaltet sich die Regierungsbildung schwierig. Bis Redaktionsschluss hat es noch keine Einigung zwischen den infrage kommenden Parteien gegeben. Die größte Chance, künftiger Ministerpräsident von Thüringen zu werden, hat nach Einschätzung vieler der CDU-Politiker Mario Voigt. Denkbar ist auch, dass Ministerpräsident Bodo Ramelow von den Linken erst mal noch im Amt bleibt.

Beide Politiker haben eine Woche vor der Wahl, am 24. August, bei einer industriepolitischen Diskussion des IGBCE-Bezirks Thüringen vor rund 250 Gewerkschaftsmitgliedern dargelegt, wie sie zu den aus Sicht der IGBCE relevanten Themen stehen. Mit auf dem Podium saßen außerdem Denny Möller von der SPD, Bernhard Stengele von Bündnis 90/Die Grünen, der Vorsitzende des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen, Michael Rudolph, und Alexander Bercht, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE. Die großen Themen der Runde: die Förderung von Thüringen als Industriestandort, Energiepolitik, Fachkräftebedarf, betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung.

Schwerpunkt Industrie und Bergbau

Bodo Ramelow betonte die Bedeutung des Kali- und Gipsbergbaus für Thüringen. Mario Voigt sagte zu dem Thema: „Wir müssen eine Rohstoffstrategie für Thüringen so formulieren, dass klar ist, Thüringen ist Industrieland und auch Bergbauland.“ Ziel sei es, auf die heimischen Rohstoffe zu setzen und tarifgebundene Arbeitsplätze so zu schaffen, dass sie den Menschen gut qualifizierte Arbeit geben. Alexander Bercht forderte, staatliche Förderung für Unternehmen an Bedingungen zu knüpfen. „Wer



Alexander Bercht, Bodo Ramelow und Mario Voigt (von links) bei der Diskussion.

Förderung in Anspruch nimmt, muss auch Standort und Arbeitsplätze erhalten.“

Energie für die Zukunft

Wie kann Thüringen die Energieproduktion und -versorgung für die Zukunft fit machen? Mario Voigt will da einen technologieoffenen Ansatz – auch in Hinblick auf die Frage, ob es mehr Windkraft geben soll. Er sprach sich für einen Industriestrompreis aus und dafür, die Stromspeicherung zu verbessern. „Wir haben in Thüringen ein Viertel der Pumpspeicherwerk-Kapazität von ganz Deutschland.“ Alexander Bercht betonte, dass der Ausbau der

Stromnetze bislang noch zu lange dauere. Und er forderte von der Politik mehr Geschwindigkeit, auch in Hinblick auf die Planungs- und Genehmigungsverfahren.

Thema Ausbildung

Im Kampf gegen den Fachkräftemangel will Mario Voigt die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen und die Rahmenbedingungen für die Ausbildung verbessern. Er sprach sich für die Gleichwertigkeit von akademischer und dualer Ausbildung und für eine kostenlose Meisterausbildung aus. Auch qualifizierte Anwerbung im Ausland müsse eine Rolle spielen. ■



Rund 250 Menschen sind ins Volkshaus in Sömmerda gekommen.



Engagiert für die Mitbestimmung: Sascha Mende und Thomas Pfeiffer (von links).

Enormer Zuspruch

Die Beschäftigten von Euroimmun und Rosen möchten fair und transparent für ihre Arbeit bezahlt werden. Für die Tarifverhandlungen brauchen sie die IG BCE. Auch deshalb steigt die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder rasant.

Text Michaela Ludwig

Höchste Zeit für einen Betriebsrat! Das war Ralf Andrzejewski in dem Moment klar, als er im Juni 2023 vom geplanten Verkauf seines Unternehmens aus dem Internet erfuhr. Die Beschäftigten des Lingener Familienunternehmens Rosen Technology and Research Center GmbH waren „entsetzt und enttäuscht, dass wir als

letzte informiert wurden“, erzählt er. Die Sorge um den Arbeitsplatz war groß, denn die rund 1.400 Beschäftigten des Inspektionsgeräteherstellers hatten zwar eine Mitarbeitervertretung, jedoch keinen Betriebsrat, der per Gesetz bei einem geplanten Verkauf durch die Geschäftsführung informiert und in die Entscheidungen eingebunden werden muss.

Über die IG BCE-Ortsgruppe wurde der Kontakt zum Gewerkschaftsteam des Bezirks Ibbenbüren hergestellt. Zum ersten Treffen in einem Café kamen zwanzig Kolleginnen und Kollegen, berichtet Ralf Andrzejewski. Sie organisierten mit Unterstützung des Bezirks noch im Oktober die Wahlversammlung. Der Wahlvorstand wurde gewählt – und bereits

Ende Januar fand die Wahl des ersten Betriebsrats statt. Den Vorsitz übernahm Ralf Andrzejewski.

Gefragt ist kollektive Stärke

Nun nehmen sie das nächste Ziel in den Blick: ein transparentes und faires Entgeltsystem. „Für den Einzelnen ist es schwierig, ein gutes Gehalt auszuhandeln. Wir brauchen die kollektive Stärke, um gemeinsam bessere Leistungen und höhere Entgelte zu verhandeln“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Steffen Dohle. „Das kann der Betriebsrat nicht, einen Tarifvertrag verhandelt nur die Gewerkschaft.“

Damit die IGBCE die Verhandlungen mit der Geschäftsführung überhaupt aufnehmen kann, brauche sie ausreichend Rückhalt in der Belegschaft, bestätigt Gewerkschaftssekretär Niklas Bollmann. Regelmäßig besucht er den Betrieb und berichtet über die IGBCE und ihre Arbeit. Mit Erfolg: „Wir haben einen enormen Zuspruch durch neue Mitglieder!“

Meckern allein hilft nicht

Bei Euroimmun in Lübeck haben sie diese Hürde bereits genommen: In kurzer Zeit hat sich ein stetig wachsender Teil der 2.400 Beschäftigten in der IGBCE organisiert, darunter auch Mitarbeitende aus wichtigen Bereichen, bestätigt Sascha Mende, Mitglied des 2020 gegründeten Betriebsrats. Im Juni 2024 war die Mitgliederzahl so weit angewachsen, dass die Tarifkommission gewählt wurde. Ende August konnten endlich die ersten Verhandlungen in der Unternehmensgeschichte aufgenommen werden. Dabei gehe es um ausstehende Restzahlungen des Inflationsausgleichs, Urlaubsgeld und Arbeitszeitverkürzung, so der Vorsitzende des Vertrauensleutekorpers, Thomas Pfeiffer. „Perspektivisch möchten wir uns am Manteltarifvertrag der chemischen Industrie orientieren.“ Solche Forderungen waren noch vor wenigen Jahren in dem ehemals in-

habergeführten Unternehmen, das inzwischen an einen amerikanischen Investor verkauft wurde, undenkbar.

Doch während der Labor-diagnostikdienstleister in den Corona-Jahren gute Gewinne erzielte, wuchs in der Belegschaft der Frust über intransparente Entgeltstrukturen, so Sascha Mende. Der Boden für gewerkschaftliche Organisation war bereitet. „Wir haben den Kollegen und Kolleginnen gesagt,

dass Meckern allein nicht hilft.“ Es brauchte wenig Überzeugungsarbeit. Viele kamen und kommen von sich aus auf die Vertrauensleute zu mit dem Wunsch, Gewerkschaftsmitglied zu werden, darunter auch außertariflich Beschäftigte (ATler). Für Eckehard Sieg, Gewerkschaftssekretär im Bezirk Schleswig-Holstein und Verhandlungsführer, sind dies „gute Voraussetzungen für ein Verhandlungsergebnis“. ■

3 Fragen an ... Ralf Becker

Der Leiter des Landesbezirks Nord über die Mitgliederentwicklung in der IGBCE.



Wie entwickeln sich die Mitgliederzahlen im Landesbezirk?

Die Anzahl der Neuanmeldungen entwickelt sich sehr positiv. Da sehen wir die Erfolge der direkten Ansprache in unseren Betrieben. Sorgen bereiten uns jedoch die Kündigungen innerhalb der ersten Jahre der Mitgliedschaft. Um dies zu verhindern und die Kolleginnen und Kollegen langfristig an uns zu binden, entwickeln wir gezielte Aktivitäten, beispielsweise für Auszubildende, die vor der Übernahme stehen.

Wo ist die Gewerkschaftsbindung besonders hoch?

Sehr stark organisiert sind wir in den traditionellen Bereichen wie im Bergbau, in der Papier- und der Reifenindustrie. Eine sehr enge Gewerkschaftsbindung haben wir zudem in Betrieben, in denen es Konflikte gibt. Ein gutes Beispiel dafür ist Allnex in Hamburg, wo die Auseinandersetzungen um einen Sozialtarifvertrag zu einer noch höheren Mitgliederbindung führte. Nur mit dem Druck der gesamten Belegschaft konnte bei der Schließung ein sehr guter Sozialtarifvertrag abgeschlossen werden.

Wie lassen sich die Beschäftigten für eine Mitgliedschaft in der IGBCE gewinnen?

In Konfliktsituationen und bei Angst um den Arbeitsplatz suchen viele Kolleginnen und Kollegen den Schutz der Gewerkschaft. Allen anderen müssen wir sehr gut erklären, warum wir im Arbeitsleben und konkret im eigenen Betrieb die Gewerkschaft brauchen. Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass die Menschen dieses Grundverständnis, den Solidaritätsgedanken, mitbringen. Unsere Aufgabe ist es, Gewerkschaft erlebbar zu machen. Warum ist es gut und wichtig, Mitglied zu sein? Welche Dynamik dieses Grundverständnis bekommen kann, erleben wir gerade bei Euroimmun. Ganz wichtig: Ein zusätzlicher Urlaubstag nur für Gewerkschaftsmitglieder, wie im Chemie-Abschluss festgeschrieben, führt jedem die Vorteile der Mitgliedschaft vor Augen. Wir haben noch nie so viele Onlineeintritte gezählt wie nach diesem Abschluss! Je besser wir Erfolge wie diesen kommunizieren, desto leichter fällt es uns, neue Kolleginnen und Kollegen von der IGBCE zu überzeugen. ■

Hannover

Geteilte Branche – geteilte Perspektive



Von Klopapier bis Kassenbons: Mehrere Tausend verschiedene Papiersorten produzieren Beschäftigte im Landesbezirk Nord.

Von Klopapier bis Verpackungskarton, von Bastelbögen bis Kassenbons: Im Landesbezirk produzieren 7.700 Beschäftigte in dreißig tarifgebundenen Unternehmen mehrere Tausend verschiedene Papiersorten. So unterschiedlich wie ihr Verwendungszweck sind auch Auftragslage und Umsatz. Während im ersten Halbjahr 2024 die Produktion von Papier und Pappe als Verpackungsmaterial und für technische Zwecke

trotz hoher Energiepreise kräftig anstieg, brach der Bereich grafische Papiere weiter ein. Ihre Gesamtsituation beschreibt Timo Bergmann, im Landesbezirk mit zuständig für die Papierindustrie, als „herausfordernd“.

So übertrafen bei der Papier- und Kartonfabrik Varel (PKV) die Produktionszahlen die zunächst gedämpften Erwartungen, berichtet Vertrauensmann Holger Jelinski. Das Unternehmen mit 630 Beschäftigten habe sich

durch die angespannte Lage auf dem Papiermarkt manövriert, indem die Produktionstage heruntergefahren wurden. Damit konnte Kurzarbeit vermieden werden. Im kommenden Jahr sollen die Maschinen durchlaufen und die Mengen gesteigert werden, um durch eine höhere Auslastung die Gesamtkosten zu reduzieren.

Während die Lage bei vielen Herstellern grafischer Papiere schwierig ist, bildet Steinbeis Papier wegen seiner Spezialisierung auf Recyclingpapier und einer nachhaltigen Unternehmensstrategie eine Ausnahme. Doch auch in Glückstadt gehen die Aufträge aufgrund von Digitalisierung und stagnierender Wirtschaft leicht zurück, berichtet Betriebsratsvorsitzender Jörg Behrens. Im Magazinbereich hingegen seien „die Auftragsbücher voll“. Im Kampf gegen den Fachkräftemangel gehen beide Unternehmen neue Wege. Während die PKV auch im Produktionsbereich Teilzeitarbeit anbietet, stellt Steinbeis Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ein und bildet diese im Job aus. ■

Aktuelle Infos zur
Tarifrunde Papier:
[https://qrco.de/
bfoCON](https://qrco.de/bfoCON)

Steinfeld

Mitgliederbonus bei Nordfolien

Der im jüngsten Chemie-Tarifabschluss vereinbarte Mitgliederbonus strahlt aus: Auch beim Verpackungshersteller Nordfolien in Steinfeld, der zur US-amerikanischen Berry-Gruppe gehört, erhalten die Gewerkschaftsmitglieder ab 2026 einen zusätzlichen freien Tag. In Jahren mit einem runden Gewerkschaftsjubiläum gibt es noch einen Tag obendrauf. Darauf einigten sich Arbeitgeber und IG BCE bei den Haustarifverhandlungen Ende Juli.

Des Weiteren vereinbarten die Verhandlungsparteien eine umgehende Erhöhung der Entgelte um vier Prozent und um weitere 3,5 Prozent im Jahr 2025.

Sehr gut kam der Mitgliederbonus bei den Gewerkschaftsmitgliedern an, bestätigt Tarifkommissionsmitglied Fabian Lammers. „In der Vergangenheit mussten wir immer genau erklären, warum sich eine Mitgliedschaft lohnt“, sagt er. „Jetzt liegen die Vorteile auf der Hand.“ ■

Hannover

Gemeinsamer Appell

Reaktion auf VW-Ankündigung möglicher Werksschließungen: Mit einem Appell wenden sich 22 Betriebsräte aus der Automobilwirtschaft mit IG BCE und IG Metall an die Kommunalpolitik: Hannover muss automobiler Industriestandort bleiben. ■



Holzminen/Stade

Willkommen für neue Azubis



Kam gut an in Stade: Das Stand-up-Paddling mit traditionellem Azubi-Grillen.

Tausende junge Menschen starten aktuell ins Berufsleben. Viele Betriebe im Landesbezirk heißen sie mit besonderen Angeboten willkommen, um die Eingewöhnung und das gegenseitige Kennenlernen zu erleichtern. Mit an Bord sind der Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und nicht zuletzt die IGBCE.



Wer sich für eine Ausbildung bei der AOS in Stade bewirbt, lernt Betriebsratschef **Oliver Elsen** schon im Vorstellungsgespräch kennen. Wie in den meisten Unternehmen mit aktivem Betriebsrat stellt er innerhalb der ersten Ausbildungswoche die Arbeit des Gremiums, dessen Ausschüsse und die JAV vor.

Gewerkschaft überzeugt

An Elsens Seite: Timo Bergmann, der im Landesbezirk zuständige Jugendsekretär, der die IGBCE präsentiert. „Wir konnten alle 24 neuen Auszubildenden überzeugen, in die Gewerkschaft einzutreten“, zeigt sich der Betriebsratsvorsitzende zufrieden. Ein besonderes Bonbon für die Stader Auszubildenden war das traditionelle Azubi-Grillen mit Stand-up-Paddling, das der Bezirk Hamburg-Harburg mit der Ortsgruppe Stade organisiert hat

und das auch bei den älteren Azubis sehr beliebt ist.

Leichterer Einstieg

Zum Ausbildungsstart hat Symrise seine 49 neuen Azubis zu einem dreitägigen Seminar in eine Jugendbildungsstätte eingeladen. Organisiert wurde das Event von JAV und Betriebsrat. „Die Vorarbeit ist sehr intensiv, aber es bringt allen Beteiligten viel Spaß und lohnt sich“, findet JAV-Vorsitzende **Antonia Trapp**. „Wir lernen uns gut kennen. Damit wird der Einstieg deutlich leichter und es schafft eine gute Basis für eine erfolgreiche Ausbildung.“



Gutes Ergebnis ist selbsterklärend

Der Betriebsrat stellt seine Arbeit vor und auch Timo Bergmann berichtet von den Angeboten der IGBCE. „Die Rolle der Gewerkschaft wurde durch die erfolgreichen Haustarifverhandlungen dieses Mal besonders deutlich“, sagt Antonia Trapp. „Das Verhandlungsergebnis war so gut und die Rolle der IGBCE selbsterklärend – da brauchten wir nicht viele weitere Argumente für den Eintritt.“

Hannover

Ermäßigt zur Infa

IGBCE-Mitglieder und deren Familien können in diesem Jahr wieder vergünstigte Tagestickets für die Infa, Deutschlands größte Erlebnis- und Einkaufsmesse, erhalten. Mit dem Aktionscode **infa70-IGBCE** wird im Online-Ticketshop ein spezielles Aktionsticket für zehn Euro pro Person freigeschaltet. Die Infa findet vom 12. bis zum 20. Oktober in Hannover statt. ■



infa

Hamburg

Jubilare geehrt

Vor rund 150 Gästen hat Jan Koltze, Leiter des Bezirks Hamburg/Harburg, im Juni in Alma Hoppes Lustspielhaus verdiente Kolleginnen und Kollegen für 25, 40 und 50, 60 und 70 Jahre Mitgliedschaft geehrt. Ein Kollege feierte sogar seine 75-jährige Gewerkschaftstreue. „Ihr alle wisst, was es heißt, Solidarität zu formieren, und wie es ist, diese zu organisieren“, sagte Jan Koltze. „Solidarität ist immer ein Mittel, um die Ziele, für die man steht, zu erreichen.“ ■





Schnelle Hilfe in mehr als siebenzig Metern Tiefe: Marcel Herzog und seine Kollegen proben regelmäßig den Ernstfall.

Retter unter Tage

Mut, Standhaftigkeit und Ausdauer sind die wichtigsten Voraussetzungen für einen Grubenwehrmann. Der 34-jährige Pirnaer Marcel Herzog spricht über seine lebenswichtige Arbeit und den Preis, den er dafür zahlt.

Text Karin Aigner

Alarm bei der Wismut. Egon wird vermisst, siebenzig Meter unter der Erde im Besucherbergwerk „Ver-einigt Zwitterfeld zu Zinnwald“. Der Strom fiel aus, die Lampen erloschen und der 85 Kilo schwere Typ im Blaumann schaffte es nicht, aus der

Dunkelheit zu fliehen. Jetzt heißt es sofort handeln: Die Grubenwehr wird alarmiert und anhand von Rissen geplant, wie der Trupp mit den orangefarbenen Helmen vorgehen soll. Grubenwehrchef Marcel Herzog: „Wir müssen unter extremsten Bedingungen einen kühlen Kopf

bewahren. Du weißt nicht, was dich in der Grube erwartet!“

Die Grubenwehren sind die Retter in der Not im untertägigen Bergbau und auch für Besucherbergwerke unverzichtbar. Die Kameraden begeben sich selbst in Gefahr, um Menschen zu helfen. Denn die Geschichte des

Bergbau ist auch eine Geschichte der Katastrophen. Jedes Jahr sterben Menschen bei Stolleneinstürzen oder unterirdischen Gasexplosionen, die meisten in China.

Ein modernes Hilfsmittel bei der Suche nach Vermissten oder bei Bränden ist die Wärmebildkamera, die voraus gerichtet ist. Rückwärts gerichtet wird Kabel von einer dicken Trommel abgespult. Klar, denn Funk funktioniert unter Tage nicht, die Verständigung erfolgt via Draht.

So wird auch nach Egon gesucht, bis der erlösende Satz kommt: „Sicht gut, Wetter gut!“ Heißt: Keine giftigen Gase vorhanden, Egon hat Chancen.

„ Im Bergbau sind wir füreinander da.“

Marcel Herzog

Allerdings scheint er vom Besucherweg abgekommen zu sein, die Wehrleute müssen das Gelände übersteigen. Und tatsächlich: Im letzten Winkel eines Abbaus liegt Egon und bekommt ein eigenes Atemschutzgerät. Der Truppführer meldet: „Die Person lebt, ist nur leicht am Bein verletzt und etwas verwirrt!“

Egon kann sich trotzdem nicht bedanken. Er ist ein Dummy. Die Grubenwehr muss für solche Fälle einsatzbereit sein, deshalb ist die Ausbildung ihrer Mitglieder essenziell wichtig. Nur so ist ein funktionierendes Rettungswerk für den Ernstfall vorzuhalten. Jedes Unternehmen, das unter Tage tätig ist, muss für den Notfall vorsorgen. Das gilt nicht nur für Bergwerke und Bergsicherungsbetriebe. Auch Schauanlagen wie das

Besucherbergwerk Zinnwald müssen im Unglücksfall ein Rettungswerk zur Hand haben. Deshalb ist die Grubenwehr unverzichtbar.

Die Arbeit darin ist freiwillig und ehrenamtlich. Marcel Herzog ist von Beruf Fachkraft für Arbeitssicherheit und bei der Wismut GmbH in Königstein beschäftigt: „Als Verantwortlicher Oberführer der Grubenwehr am Standort in Königstein ist meine wesentliche Aufgabe, dass die Einsatzbereitschaft gewährleistet ist. Das beinhaltet auch die Ausbildung der Wehrmitglieder. Sie ist unterteilt in zwei Fachbereiche: Atemschutzgerätetechnik sowie Seiltechnik. Darin sind je vier Übungen im Jahr von jedem Mitglied zu absolvieren.“ So werden die Spezialkräfte der Grubenwehr bei einer knallharten Ausbildung auf die riskanten Rettungseinsätze unter Tage vorbereitet.

Ausschlaggebend für die Arbeit in der Grubenwehr war für Marcel Herzog sein Opa Hellmut. Der damals 23-jährige Hauer wurde am 15. Juli 1955 in der Urangrube von Niederschlema in der Nachtschicht eingeschlossen. Der Grubenbrand forderte 33 Tote. Hellmut Herzog gehörte zu den wenigen, die nach 63 Stunden von den Grubenrettern aus 200 Metern Tiefe befreit werden konnten. Er war der einzige Überlebende, der wieder in den Berg einfuhr. Marcel Herzog: „Ganz klar, ohne Grubenwehr wäre ich gar nicht auf der Welt. Das Gefühl, etwas zurückzugeben, macht auch mich stolz und erfüllt mich. Wenn Menschenleben auf dem Spiel stehen, ist es entscheidend, jederzeit bereit zu sein, schnell zu handeln. Das bedeutet, dass wir uns sowohl mental als auch physisch auf alle möglichen Notfälle vorbereiten.“

Im Büro des Grubenwehrmanns hängt ein Foto seines Sohns Hans als Neugeborener auf einer Einsatz-ausrüstung. Es ist Anerkennung und Ehrerbietung dafür, dass es ihn und seine Familie ohne den Einsatz von Einsatzkräften nicht geben würde. ■



Mit der Schleißkorbtrage wird der Verletzte abtransportiert.



Essenziell wichtig: Die Kommunikation zwischen den Grubenwehrmittgliedern.



Seilübung in technischer Anlage: Personenrettung mit Schleißkorbtrage.



Marcel Herzog am Büroarbeitsplatz. An der Wand: ein Bild von Sohn Hans.

Sachsen

Bergleute unterstützen Demokratie

Die Bergleute aus den Steinkohleerevierern wollen die Demokratie stärken. Aus diesem Grund hat der Verein „Wir stehen hinter dir e. V.“ für zivilgesellschaftliche Demokratieinitiativen in Ostdeutschland Geld gesammelt und spendet.

Stolze 50.000 Euro kamen auf diese Weise zusammen, die IGBCE-Bezirksleiter Philipp Zirzow als Scheck dem Kulturbüro Sachsen e. V. überreichte. Mit dem gesammelten Geld werden Menschen, Vereine, Initiativen und Institutionen unterstützt, die sich für demokratische Werte, Menschenrechte und eine vielfältige Gesellschaft einsetzen. ■

Lausitz

Ortsgruppe im Tierpark

Mit großer Begeisterung folgten IGBCE-Mitglieder mit ihren Familien aus unterschiedlichen Betrieben der Einladung der Ortsgruppe Weißwasser zu einem Fest im Tierpark Weißwasser. Besonders bestaunt wurden der Nachwuchs bei den Kamelen und die Erdmännchen. Bei Spiel, Spaß und geselligem Zusammensein wurde einmal mehr deutlich, wie wichtig Ortsgruppen sind, um die Gewerkschaftsarbeit vor Ort erlebbar zu machen. ■



3 Fragen an ...

Stephanie Albrecht-Suliak



Die Landesbezirksleiterin Nordost über den jüngsten Rechtsruck bei den Wahlen in Sachsen und Thüringen.

Was bedeutet der Ausgang der Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen für die Gewerkschaftsarbeit?

Die demokratischen Parteien in beiden Bundesländern sind jetzt gefordert, stabile Koalitionen zu bilden. Sachpolitik gehört in den Mittelpunkt. Es geht um nicht weniger als die Zukunft zweier bedeutender Industriebundesländer in Ostdeutschland. Da reicht es auch nicht, mit dem Finger nach Berlin zu zeigen. In Sachsen und Brandenburg muss weiter investiert werden, hier müssen der Strukturwandel und die Energiewende umgesetzt werden. Wir brauchen im Wandel neue gute Industriearbeitsplätze. Dazu müssen die Bildung, das Gesundheitswesen, die Infrastruktur und die Lebensbedingungen in allen Regionen verbessert werden. Beide Bundesländer sind angesichts der Alterung auf Fachkräfte auch aus dem Ausland angewiesen. Das alles erwarten nun die Menschen. Die hohe Wahlbeteiligung zeigt, dass die Wahlberechtigten verstanden haben, wie wichtig diese Wahlen waren.

Und die AfD?

Stabile demokratische Koalitionen heißt auch eine deutliche Abgrenzung

von der rechtsextremen AfD. Wer nach rechts Richtung AfD blickt, ist für eine verlässliche Regierungsarbeit nicht geeignet. Das sollte allen Akteuren auch nach den Wahltagen klar sein. Die AfD versucht, gemäßigt zu erscheinen und sich politisch in die bürgerliche Mitte einzuordnen, dabei ist ihre Politik geprägt von Rückschritt, Ausgrenzung und haltlosen Versprechungen. Vor allem aber handelt sie gegen die Interessen der Beschäftigten, verhindert soziale Maßnahmen und torpediert die betriebliche Mitbestimmung – das hat sie in beiden Bundesländern in den vergangenen fünf Jahren gezeigt.

Was ist also zu tun?

Die IGBCE und die Mitgliedsgewerkschaften im DGB stellen sich entschieden gegen die Politik der AfD. Vor allem erwarten wir jetzt aber eine verlässliche und soziale Politik in beiden Bundesländern. Die Herausforderungen sind groß und müssen mit guter Politik auf demokratischem Wege gelöst werden. Alle demokratischen Parteien sind gefordert, dem konsequent Rechnung zu tragen. ■

Dresden

Spatenstich für 2.000 Arbeitsplätze

Mit einem symbolischen Spatenstich ist am Dienstag, 20. August, im „Silicon Saxony“ ein Meilenstein für die Zukunft der deutschen Industrie gesetzt worden: Die European Semiconductor Manufacturing Company (ESMC) GmbH, der europäische Ableger der Taiwan Semiconductor Manufacturing Company Limited,

kurz TSMC, baut in Dresden ihr erstes europäisches Halbleiterwerk.

Die hochmoderne Produktionsstätte für Logikchips soll 2027 ihren Betrieb aufnehmen und dann circa 2.000 Arbeitsplätze bieten. TSMC mit Hauptsitz in Taiwan ist der weltweit größte unabhängige Auftragsfertiger für Halbleiterprodukte. ■

Lausitz

Yasmin Fahimi sagt Unterstützung zu



Machte sich ein Bild von der Situation im Tagebau Welzow: DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi (Mitte) mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten der LEAG.

Auf ihrer Sommertour machte die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi auch einen Stopp in der Lausitz. Auf Einladung der Betriebsräte der LEAG informierte sie sich im Tagebau Welzow und im Kraftwerk Schwarze Pumpe über die aktuellen Herausforderungen der Energiepolitik und die Sorgen und Nöte der Beschäftigten vor Ort.

Die Vertreterinnen und Vertreter der IGBCE Lausitz betonten, dass man den Plan für Jänschwalde schon längst hätte festschreiben müssen, und forderten eine Perspektive für alle Kraftwerksstandorte. Im Zuge der Gespräche wurde deutlich, dass die Lausitzer dafür auf jeden Fall die Unterstützung von Yasmin Fahimi haben. ■

Leuna

120 Azubis gestartet

Grünes Licht für 120 junge Kolleginnen und Kollegen, die im August ihre Ausbildung im überbetrieblichen Ausbildungszentrum der Bildungsakademie Leuna begonnen haben. An dem historischen Ort – hier bildeten schon die Leunawerke aus – lernen die Azubis in den kommenden Jahren Dutzende Betriebe sowie unterschiedliche Ausbildungsberufe aus dem Metall-, Elektro- und Chemiebereich kennen.

Die IGBCE Halle-Magdeburg war in der Willkommenswoche vor Ort. In Workshops vermittelte



Wissen über die Gewerkschaft wird mit Spiel und Spaß verbunden.

sie den Azubis, wie wichtig es ist, dass sie eine starke Gewerkschaft an ihrer Seite haben. ■

Berlin

Neu im Landesbezirk

Der Landesbezirk Nordost begrüßt **Elina Melissa Eglin**, die als Referentin der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie als Jugendreferentin den Bezirk Berlin-Mark Brandenburg unterstützen wird. Neu kommt auch **Oliver Ehlert**, der im Oktober als Trainee im Landesbezirk startet. Willkommen heißt der Landesbezirk außerdem Alan Shekhani (Bezirk Halle-Magdeburg) und Tim Kolax (Bezirk Dresden-Chemnitz). Beide sind seit 1. Juli 2024 Referenten der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie Jugendreferenten im Landesbezirk. ■



Tarifmeldungen

Bergbau – Romonta: Entgelterhöhung um insgesamt +350 Euro, 40 Euro Gutscheinkarte/Monat für Mitglieder, insgesamt 2.640 Euro Inflationsausgleichsprämie, für Azubis 1.320 Euro, auf 24 Monate.

Grobkeramik – Steinzeug Keramo: Entgelterhöhung um 175 Euro, Azubis 87,50 Euro, bis zu 2.500 Euro Inflationsausgleichsprämie, für Azubis bis zu 1.250 Euro, auf 24 Monate.

Kunststoff – Deventer: +150 Euro, auf 12 Monate.

Energie – EVG: 1.500 Euro Inflationsausgleichsprämie, 2 Urlaubstage mehr für Gewerkschaftsmitglieder, auf 9 Monate.

Bergbauspezialgesellschaft – Geomin: +6,15 Prozent, Azubis +50 Euro, 1.185 Euro Inflationsausgleichsprämie, auf 24 Monate. ■



Blick Richtung Zukunft: Die Symposium-Teilnehmenden aus den Landesbezirken Nordrhein und Westfalen.

Auf dem Weg in die Zukunft



Die Vorbereitungen für den achten Ordentlichen Gewerkschaftskongress 2025 laufen auf Hochtouren. Die Landesbezirke Westfalen und Nordrhein verschmelzen zum neuen Landesbezirk Nordrhein-Westfalen.

Text & Fotos Leo Kölzer

Bereits zum dritten Mal hat Ende August 2024 das industriepolitische Symposium der IGBCE-Landesbezirke Nordrhein und Westfalen stattgefunden. Wie schon die Male zuvor drehte sich auch in diesem Jahr inhaltlich wieder alles um die industriepolitischen Herausforderungen

und die strategische Ausrichtung der IGBCE. Doch diesmal stand neben der thematischen Diskussion auch die zukünftige Struktur der Gewerkschaft im Mittelpunkt.

Zielsetzung des Symposiums war es, die Schlagkraft der IGBCE in Nordrhein-Westfalen zu erhöhen und die Herausforderungen im industrie-

reichsten Bundesland stärker in den Fokus zu nehmen. In fünf Workshops wurden mögliche Antragsideen für den Kongress im kommenden Jahr diskutiert. „Wir müssen die industriellen Rahmenbedingungen in unserem Bundesland in den Blick nehmen und diese im Sinne guter Arbeit und Beschäftigung verbessern. Dazu ge-

hört ein intensiver Austausch – und, wo notwendig, auch der Konflikt mit der Politik“, erklärt Thomas Meiers, Landesbezirksleiter in Westfalen.



”

Wir wollen gute Arbeit und Beschäftigung.

Thomas Meiers,
Landesbezirksleiter Westfalen

„Wir gestalten nicht nur Betriebs- und Tarifpolitik. Für uns gehören selbstverständlich auch Transformation, Sozial- und Industriepolitik in den Verantwortungsbereich unserer IGBCE. Wir müssen alle Aspekte zusammen denken und eine umfassende Idee für eine mitbestimmte Transformation entwickeln – gerade dann, wenn gesellschaftliche Verteilungskonflikte zunehmen und unsere Industriebranchen unter Druck stehen, ist es an uns, Gerechtigkeit zu organisieren“, ergänzt Frank Löllgen, Landesbezirksleiter in Nordrhein.

Auch die Erschließung neuer Branchen wie Biotechnologie, Halbleiter und erneuerbare Energien stand im Fokus der Diskussion. „Nur wenn wir in diesen zukunftsträchtigen Branchen stark sind, können wir unsere Gestaltungsmacht erhalten und ausbauen“, erklärte Francesco Grioli, Mitglied

des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IGBCE. Damit einher gehe eine klare Priorisierung der Ressourcen, um dort präsent zu sein, wo es für die Mitglieder am wichtigsten sei.

Die industriepolitischen Themen sollen auch mit Veränderungsprozessen innerhalb der IGBCE verknüpft werden – konkret mit der Fusion der beiden Landesbezirke Westfalen und Nordrhein zum neuen Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, die mehr sein soll als eine einfache Zusammenlegung. Grioli machte deutlich, dass der Betrieb als zentraler Handlungs-ort der Gewerkschaft noch stärker in den Fokus rücken muss. „Unsere Stärke liegt in der Nähe zu unseren Mitgliedern. Deshalb werden wir unsere Betriebsräte und Vertrauensleute weiter stärken und ihnen die Werkzeuge an die Hand geben, um die IGBCE vor Ort sichtbarer zu machen.“

In den kommenden Monaten sollen die inhaltlichen Schwerpunkte für den Gewerkschaftskongress 2025 konkretisiert werden. „Wir bauen gemeinsam starke neue Wege. Heute und morgen sind wir alle gemeinsam der Kompass“, sagte Grioli. In den Diskussionen der kommenden Monate soll geklärt werden, wie die zukünftige Struktur der Bezirke aussehen kann und welche Aufgaben auf welcher Ebene verortet werden. „Unsere Aufgabe ist es, Bedingungen zu schaffen, die es unseren Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, ihre Arbeit im Betrieb und vor Ort bestmöglich zu gestalten. Das bedeutet auch, dass wir die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit organisieren, überdenken und anpassen müssen“, betonte Grioli.

„Wir werden uns strategisch neu aufstellen, um stärker als mächtige Organisation in der Region wahrgenommen zu werden – mit größerer Schlagkraft und einer höheren Medienpräsenz. Noch näher am Mitglied und anerkannte Expertin in der

Transformation: Die IGBCE in Nordrhein-Westfalen mit dem Kompass Richtung Zukunft“, betonten Löllgen und Meiers abschließend. ■



”

Unser Kernanliegen: Gerechtigkeit in der Transformation.

Frank Löllgen,
Landesbezirksleiter Nordrhein



In Workshops diskutierten die Teilnehmenden neue Chancen.

Heinsberg

Starke Partnerschaft für eine erfolgreiche Zukunft

Die Sonne bricht durch die Wolken über Heinsberg, als die Belegschaft von Edgetech Europe zur Betriebsversammlung zusammenkommt. In der Luft liegt eine Mischung aus Erwartung und Zufriedenheit, ein Spiegelbild der jüngsten Entwicklungen im Unternehmen. Diese Versammlung ist mehr als nur eine routinemäßige Zusammenkunft; sie ist ein Zeichen einer neuen, vielversprechenden Ära für die Belegschaft und die Unternehmensführung.

Die Betriebsratsvorsitzende Carmen Burgers ergreift das Wort. Ihre Stimme ist fest, aber warm, als sie die Fortschritte der letzten Monate zusammenfasst. „Wir haben gemeinsam viel erreicht“, sagt sie, und ihre Worte finden bei den Anwesenden Zustimmung. Es sind nicht nur die erzielten Ergebnisse, sondern auch der Weg dorthin, der die Belegschaft stolz macht. Die Zusammenarbeit mit der IG BCE war entscheidend für diese Erfolge. Burgers betont, wie wichtig es ist, dass die Gewerkschaft ein starker Partner an der Seite von Betriebsrat und Belegschaft bleibt.

Statt Zusammenbruch neue Wege
Edgetech Europe zählt zu den Pionieren bei der Entwicklung energieeffizienter Lösungen für die Isolierglas- und Fensterindustrie. Der zunehmende internationale Wettbewerb und die Veränderungen im Markt haben Druck auf den Betrieb und seine rund hundert Beschäftigten ausgeübt. Doch statt darunter zu zerbrechen, hat das Unternehmen – gestützt durch Betriebsrat und IG BCE – neue Wege eingeschlagen. Innovative Ansätze in der Produktion und eine verbesserte Kommunikation zwischen Belegschaft und Führung haben den Betrieb widerstandsfähiger gemacht.

„Die Betriebsentwicklung ist für uns ein sehr wichtiges Thema, sowohl auf Bezirksebene als auch bundesweit. Bei Edgetech haben wir bereits Erfolge gefeiert – der Organisationsgrad ist von sieben auf mittlerweile fünfzig Prozent gestiegen“, berichtet Nejedet Karul. Er ist im Bezirk Alsdorf zuständiger Mitarbeiter für das Thema Betriebsentwicklung. Die Betriebsversammlung dient als Plattform, um die vergangenen Erfolge zu feiern – und gleichzeitig den Blick nach vorn zu richten. Burgers spricht über die kommenden Verhandlungen, die darauf abzielen, die Rechte und Bedingungen der Beschäftigten weiter zu verbessern. Die Atmosphäre ist geprägt von einem kollektiven Bewusstsein, dass der eingeschlagene Weg der richtige ist, aber noch nicht das Ende der Reise bedeutet.

IG BCE ist verlässliche Partnerin
Besonders hervorgehoben wird die Rolle der IG BCE. Die Gewerkschaft hat nicht nur in den Verhandlungen

Stärke gezeigt, sondern auch in der alltäglichen Unterstützung der Belegschaft. Die enge Kooperation zwischen dem Betriebsrat und der Gewerkschaft hat dazu geführt, dass die Belegschaft besser informiert und engagierter ist. „Edgetech ist ein Paradebeispiel dafür, wie wir das Thema der Betriebserschließungen angehen müssen“, sagt Karul.

Die Versammlung endet mit einem Blick in die Zukunft. Die kommenden Jahre werden nicht ohne Herausforderungen sein, aber die Basis für eine erfolgreiche Weiterentwicklung ist gelegt. „Nun möchten wir die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen weiter intensivieren, um gemeinsam auf einen Tarifvertrag hinzuarbeiten“, so der betriebsbetreuende Gewerkschaftssekretär Ernst Ungermann. Auch Burgers macht deutlich, dass dieser Zusammenhalt der Schlüssel zum Erfolg ist. „Gemeinsam sind wir stärker“, sagt sie, und dieser Satz hallt nach, als die Versammlung mit Applaus endet. ■



Starke Partner: Die IG BCE und der Betriebsrat beim Isolierglashersteller Edgetech.

Hückelhoven-Baal

Streik bei Semperit: IGBCE fordert weiter Tarifvertrag



Mehr als 120 Semperit-Beschäftigte gingen für ihre Forderungen auf die Straße.

Ende August sind die Beschäftigten beim Kunststoffproduzenten Semperit am Standort Hückelhoven-Baal für 72 Stunden in den Streik gegangen. Abschließend demonstrierten noch einmal mehr als 120 Mitarbeitende auf der Straße in Hückelhoven-Baal für ihre Rechte. Es war bereits der dritte Streik in diesem Jahr, in dem sich die Belegschaft, vertreten durch den IGBCE-Bezirk Alsdorf, gegen die weiterhin ausbleibende Tarifbindung und die damit verbundenen unzureichenden Arbeitsbedingungen zur Wehr setzte.

„Die Beschäftigten haben eindrucksvoll gezeigt, dass sie nicht länger bereit sind, die fehlende Tarifbindung und die damit verbundenen ungerechten Löhne zu akzeptieren“, betont Martin Droigk, Gewerkschaftssekretär der IGBCE im Bezirk Alsdorf. Trotz wiederholter Signale seitens der Geschäftsführung, Verhandlungen führen zu wollen, ist bisher keine tragfähige Lösung in Sicht. Die Aussicht auf einen Tarifvertrag,

der kurzzeitig in greifbarer Nähe schien, wurde zurückgezogen – eine Entwicklung, die für die Belegschaft inakzeptabel ist.

Kämpfen bis zur fairen Lösung

Der Streik, an dem sich insgesamt rund 200 Beschäftigte beteiligten, verdeutlicht den Ernst der Lage. Mit einer Beteiligungsquote von über neunzig Prozent in der Produktion und etwa sechzig Prozent im gesamten Betrieb steht die Belegschaft geschlossen hinter den Forderungen der IGBCE. „Es geht uns nicht nur um angemessene Löhne, sondern auch um sichere Arbeitsbedingungen und langfristige Perspektiven für die Beschäftigten“, erklärt Recep Kaya, Betriebsratsvorsitzender bei Semperit. „Wir sind entschlossen, so lange zu kämpfen, bis wir eine faire Lösung erreicht haben.“

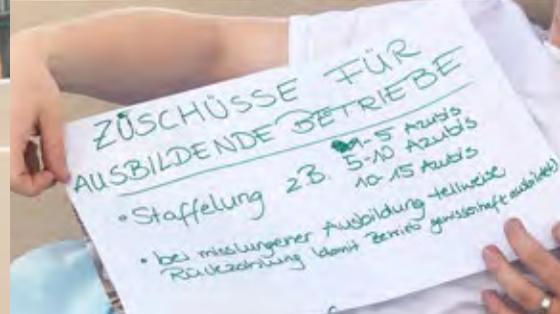
Die Geschäftsführung von Semperit verweist weiterhin auf die herausfordernde Lage in der Bauindustrie, von der der Standort Hückelhoven-Baal stark abhängig ist. Trotz dieser

schwierigen Marktbedingungen besteht die IGBCE auf einer Tariflösung, die die langfristige Sicherheit der Arbeitsplätze und faire Arbeitsbedingungen gewährleistet. „Wir werden uns nicht mit Almosen abspeisen lassen“, stellt Droigk klar. Die angebotenen Anpassungen von lediglich zwei Prozent Lohnerhöhung und eine einmalige Zahlung sind aus Sicht der Gewerkschaft völlig unzureichend.

IGBCE erwartet Entgegenkommen

Einen ersten Erfolg konnten IGBCE und Beschäftigte schon verbuchen: Kurz vor Redaktionsschluss hat die Geschäftsführung angekündigt, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Zwei Verhandlungstermine im November sind angesetzt.

Die IGBCE erwartet nun, dass die Geschäftsführung ernsthafte Schritte auf die Belegschaft zugeht. „Wenn es keine Bewegung gibt, schließen wir weitere Maßnahmen nicht aus“, warnt Droigk. Denn die Forderung nach einem Tarifvertrag bleibt weiterhin bestehen. ■



Treffen der Bezirksjugend Mittelrhein: Die jungen Menschen haben viele Ideen entwickelt, die sie jetzt vorantreiben wollen.

Ab in die Gewerkschaft!

Auch in diesem Jahr starteten in den IGBCE-Branchen viele junge Leute neu in ihr Berufsleben. Die Gewerkschaft setzt sich nicht nur für sie ein, sie können Gewerkschaftspolitik auch aktiv mitbestimmen.

Text Axel Stefan Sonntag

Was soll die IGBCE in den nächsten vier Jahren in Politik, Gesellschaft, Ausbildung und vielem mehr tun, um das Leben und den Lebensstandard junger Leute zu verbessern? An dieser Frage kann jedes Gewerkschaftsmitglied aktiv mitwirken. Denn die IGBCE ist demokratisch aufgebaut: Jeder Bezirksjugendausschuss (BJA) und jeder Bezirk kann auf den alle vier Jahre stattfindenden Delegiertenkonferenzen Anträge stellen. Letztlich entscheidet dann der Gewerkschaftskongress, welche Themen die IGBCE-Spitze in der nächsten Vierjahresperiode abarbeitet. „Wir werden verschiedene Anträge in diesen Prozess einbringen“, hat sich Adrian Imig, Vorsitzender der Bezirksjugend Mittelrhein, vorgenommen. „Wir wollen die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) untereinander besser vernetzen und dafür sorgen, dass die starken und gut organisierten JAVs die schwächeren unterstützen“, nennt er ein konkretes Beispiel.

Erfolge für Azubis

Als JAV-Vorsitzender bei Finzelberg weiß er, was eine gute JAV erreichen kann: „Wir haben Gleitzeit für alle Azubis eingeführt“, berichtet er stolz. Weiterhin haben er und sein Team den bisher an eine unbefristete Übernahme geknüpften Notendurchschnitt abgeschafft. Diese und andere Ideen diskutierte der BJA jüngst bei einem Treffen in einem Rheinstrand-Café in Neuwied. Die jungen Gewerkschaftsmitglieder schlagen beispielsweise vor, dass die IGBCE eigene Ausbildungsmessen mit Betrieben aus den IGBCE-Branchen veranstaltet.

Angelina Rörich, stellvertretende Vorsitzende der JAV bei Klöckner Pentaplast und ebenfalls Mitglied im BJA Mittelrhein, schätzt den engen Kontakt der Gewerkschaft mit

der Politik. „Wir hatten bereits mehrere Menschen aus der Politik, auch aus dem Bundestag, bei uns zu Gast und mit ihnen Fragen diskutiert, die uns und unsere Ausbildung betreffen“, sagt sie.

„Die Jugend treibt viele Themen um, zu denen sie Anträge stellen wird“, ist sich Landesbezirksjugendsekretärin Yasmine Boubaous sicher. Seit Mai koordiniert sie die Jugendpolitik im Landesbezirk und hat einige Knackpunkte ausgemacht: „Leider haben inzwischen selbst in Großkonzernen manche Azubis das Gefühl, nicht immer und jederzeit eine hochwertige Ausbildung zu erhalten“, stellt sie fest.

Ausbilden, wie es sein soll

„Manchmal sollen sie sich extrem schnell in neue Aufgabengebiete einarbeiten, bekommen dafür aber keine Zeit. Auch das ist oft ein Grund, dass sie sich gewerkschaftlich engagieren.“ Als Gewerkschaftssekretärin konzentrierte

sie sich in den vergangenen zwei Jahren auf die Jugendarbeit. Die will sie jetzt im Landesbezirk weiter voranbringen: „Wir sind mit dem Ausbildungsbeginn gut gestartet, haben unsere Präsentationen in allen Bezirken vereinheitlicht. Im Gespräch mit den neuen Auszubildenden betonten wir gerade in diesem Jahr besonders, dass wir als IGBCE im vergangenen Chemie-Tarifabschluss auch für junge Menschen einen zusätzlichen Urlaubstag durchsetzen.“

In den Bezirken geht die IGBCE zum Teil neue Wege: Christian Trapp, Gewerkschaftssekretär im Bezirk Mainz, stellte auf einer Klausurtagung von Boehringer Ingelheim den jungen Menschen Lego Serious Play vor. Die kreative Methode kann mit der Zuhilfenahme von Legosteinen Probleme lösen und helfen, Ideen zu finden. Das Bauen und anschließende Erklären der Modelle fördert Kommunikation und Teamarbeit. ■



Für euch da: der Bundesjugendausschuss

Der IGBCE-Bundesjugendausschuss (BuJA) besteht aus sechzehn jungen Leuten, die aus den acht Landesbezirken kommen. Mit dabei ist Katrin Edinger aus dem Bezirk Ludwigshafen (Foto: Zweite von links). „Ein großes Thema ist die sich verändernde Berufswelt mitsamt deren Auswirkungen auf die Ausbildung“, berichtet sie. „Ein bundesweites, nicht neues Thema sind die Berufsschulen. Digitalpakt Schule schön und gut, aber das bringt nichts, wenn Infrastruktur und Gebäude stehen bleiben“, nennt sie ein Beispiel. Als politisches Gremium setzt sich der BuJA zudem für die unbefristete Übernahme ein. ■

Contwig

Dreitägige Bildungsfahrt

In Thüringen erkundeten die Mitglieder der Ortsgruppe Zweibrücken gleich mehrere für sie interessante Ziele. Erster Stopp war Oberhof im Thüringer Wald, mit dem bekannten Wintersportzentrum und dem Wanderparadies Rennsteig. Highlight des zweiten Tages war der Besuch des Vattenfall-Wasserkraftwerks Hohenwarte. „Bei der Führung durch das Kraftwerk wurden wir über



Die Ortsgruppe Zweibrücken führte es drei Tage lang nach Thüringen.

Funktionen, Leistungsfähigkeit und die Einsatzmöglichkeiten informiert. Imposant war das Turbinenhaus“, schildert Vorstandsmitglied Wilhelm Schwarz. Der ehemalige Bezirksleiter Dietmar Geuskens informierte über den aktuellen Stand der Energie-wende. Im Anschluss besichtigte das Team das Wasserkraftmuseum in Ziegenrück. Die Ausstellung führt durch die Geschichte der Wasserkraftanlagen bis in die Neuzeit. Imposant dort sei die Hochspannungsvorführung mit zuckenden Blitzen und blitzartigen Tesla-Entladungen gewesen, berichtet Schwarz. „Ein besonderer Dank gilt unserem Kollegen Thomas Kalbe, der in Thüringen aufwuchs. Er versorgte uns bei den Transfers zu unseren einzelnen Zielen mit vielen Informationen über seine ehemalige Heimat.“ ■

Mainz

Änderungen sind überfällig



Die Tarifkommission Rheinland-Pfalz beim Forderungsbeschluss.

Noch läuft die Papier-Tarifrunde. Mit dabei: Tarifkommissionsmitglied Uli Greßler, Betriebsratsvorsitzender bei Weig. Er setzt sich vor allem dafür ein, dass die Arbeitgeber endlich die Notwendigkeit erkennen, Schichtmodelle zu flexibilisieren und älteren Beschäftigten annehmbare Alternativen zur Nachtarbeit aufzuzeigen.

An sich sind das keine neuen Forderungen. Schon in der vergangenen Tarifrunde verständigten sich die Sozialpartner darauf, eine Arbeitsgruppe auf Bundesebene einzurichten, die Maßnahmen

erarbeiten soll, Schichtarbeit attraktiver zu machen. „Doch leider blieb es bei genau einer Veranstaltung, die nichts anderes war als ein informativer Austausch“, bedauert Greßler. Er appelliert jetzt an die Arbeitgeber nochmals, in ihrem ureigenen Interesse zu handeln: „Alle wissen, dass es immer schwieriger wird, Ausbildungsstellen und Schichtarbeitsplätze zu besetzen.“ Inzwischen sei es sogar so weit, dass für manch junge Menschen das Handwerk attraktiver sei als die Papierindustrie. „Es besteht Handlungsbedarf“, fordert er. ■

Queidersbach

Ortsgruppe wählt neu



Das Führungsteam der Ortsgruppe.

Die Mitglieder der Ortsgruppe Ramstein bestimmten bei ihrer jüngsten Mitgliederversammlung einen neuen Vorstand. Das neue Führungsgremium besteht aus (Foto, von links): Harald Groß (Beisitzer), Bernhard Strasser

(stellvertretender Vorsitzender), Gerhard Sedlmeier (Kassierer), Winfried Petry (Vertrauensperson Bildung), Josef Hell (Jugendleiter), Ulli Fritzing (Schriftführer), Kurt Gieser (Vorsitzender), Werner Appel (Beisitzer) sowie Volker Sedlmeier (Beisitzer). Nicht auf dem Bild sind die Revisoren Gertrud Horn und Gerhard Weis.

„Wir werden gemeinsam die gewerkschaftliche Basisarbeit der Ortsgruppe fortführen und versuchen, die Kommunikation zwischen der Basis und dem Bezirk zu verbessern“, kündigt Vorstandsmitglied Ulli Fritzing an. ■

Montabaur/Gendorf

Abschluss bei Klöckner Pentaplast



Die „aktive Mittagspause“ an beiden Standorten mit imposanter Resonanz.

Diesmal wurde der Geduldsfaden der IGBCE-Tarifkommission ziemlich beansprucht: Denn den Angebotsumfang, den Klöckner Pentaplast in der dritten Verhandlungsrunde des Haustarifvertrags vorlegte, „hatten wir in den vielen Jahren der Sozialpartnerschaft nicht erlebt“, blickt Horst Zirkel,

Gesamtbetriebsratsvorsitzender, auf sehr zähe Gespräche zurück.

Grund genug für die Tarifkommission mit Verhandlungsführer und IGBCE-Landesbezirksleiter Roland Strasser, an der Spitze vor den Werkstoren beider Standorte deutlich Flagge zu zeigen. Das wirkte: In Runde vier kam es

zum „Sinneswandel“ (Zirkel) auf Arbeitgeberseite.

Umso beeindruckender der Abschluss: Vier Prozent des Tarifentgelts fließen als Einmalzahlung noch in diesem Jahr für den Monat Dezember. Von 2025 an steigen Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen um vier Prozent. Ein angepasster Sockelbetrag bei der Erfolgsbeteiligung lässt die Beschäftigten früher als bisher davon profitieren. Und noch wichtiger: Für beide in der Restrukturierung befindlichen Standorte sind betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2026 ausgeschlossen. Mehr noch: Künftige Größen für die Beschäftigtenzahlen wurden definiert, inklusive der Einstellungszahl von Azubis. „Keine Abstriche bei der Sicherheit der Beschäftigten. Der Abschluss sichert Entgelte und gestaltet die Zukunft der Standorte“, betonte Strasser. ■

Mainz

Eis von der Gewerkschaft



Die Sommerwerbeaktion machte Station bei Röchling in Worms.

Der Bezirk Mainz blickt auf eine erfolgreiche Sommerwerbeaktion zurück. Das bundesweit laufende Programm veranstaltete der Bezirk vor Ort in bewährter Weise gemeinsam mit betrieblichen Akteuren. In

diesem Jahr waren 15 Betriebe dabei. Besonders gut angekommen sind die Spezialitäten des „Eisbosses“, der mit Engagement das Eis verteilte. Mit der „World of IGBCE Mainz“, also Piaggio, Pavillon, Give-aways und vielen

Informationen, bot der Bezirk eine aufmerksamkeitsstarke Plattform für gewerkschaftliche Diskussionen und die Chance, Mitglied der IGBCE zu werden. „Viele nutzen diese. Im Rahmen der Sommerwerbeaktion 2023 konnten wir 92 neue Mitglieder begrüßen. Dieses Jahr wird es ähnlich positiv“, kommentiert der im Bezirk für Mitgliedergewinnung und Organisation zuständige Frank Müller.

Die Aktion fiel zusammen mit der Vermarktung des Tarifabschlusses Chemie 2024. „Bisher gab es überwiegend positive Rückmeldungen. Der Abschluss wirkt sich auch positiv auf die Mitgliederentwicklung aus“, betont Müller. ■



Blick Richtung Zukunft: Die Symposium-Teilnehmenden aus den Landesbezirken Nordrhein und Westfalen.

Auf dem Weg in die Zukunft



Die Vorbereitungen für den achten Ordentlichen Gewerkschaftskongress 2025 laufen auf Hochtouren. Die Landesbezirke Westfalen und Nordrhein verschmelzen zum neuen Landesbezirk Nordrhein-Westfalen.

Text & Fotos Leo Kölzer

Bereits zum dritten Mal hat Ende August 2024 das industriepolitische Symposium der IGBCE-Landesbezirke Nordrhein und Westfalen stattgefunden. Wie schon die Male zuvor drehte sich auch in diesem Jahr inhaltlich wieder alles um die industriepolitischen Herausforderungen

und die strategische Ausrichtung der IGBCE. Doch diesmal stand neben der thematischen Diskussion auch die zukünftige Struktur der Gewerkschaft im Mittelpunkt.

Zielsetzung des Symposiums war es, die Schlagkraft der IGBCE in Nordrhein-Westfalen zu erhöhen und die Herausforderungen im industrie-

reichsten Bundesland stärker in den Fokus zu nehmen. In fünf Workshops wurden mögliche Antragsideen für den Kongress im kommenden Jahr diskutiert. „Wir müssen die industriellen Rahmenbedingungen in unserem Bundesland in den Blick nehmen und diese im Sinne guter Arbeit und Beschäftigung verbessern. Dazu ge-

hört ein intensiver Austausch – und, wo notwendig, auch der Konflikt mit der Politik“, erklärt Thomas Meiers, Landesbezirksleiter in Westfalen.



”

Wir wollen gute Arbeit und Beschäftigung.

Thomas Meiers,
Landesbezirksleiter Westfalen

„Wir gestalten nicht nur Betriebs- und Tarifpolitik. Für uns gehören selbstverständlich auch Transformation, Sozial- und Industriepolitik in den Verantwortungsbereich unserer IGBCE. Wir müssen alle Aspekte zusammen denken und eine umfassende Idee für eine mitbestimmte Transformation entwickeln – gerade dann, wenn gesellschaftliche Verteilungskonflikte zunehmen und unsere Industriebranchen unter Druck stehen, ist es an uns, Gerechtigkeit zu organisieren“, ergänzt Frank Löllgen, Landesbezirksleiter in Nordrhein.

Auch die Erschließung neuer Branchen wie Biotechnologie, Halbleiter und erneuerbare Energien stand im Fokus der Diskussion. „Nur wenn wir in diesen zukunftsträchtigen Branchen stark sind, können wir unsere Gestaltungsmacht erhalten und ausbauen“, erklärte Francesco Grioli, Mitglied

des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IGBCE. Damit einher gehe eine klare Priorisierung der Ressourcen, um dort präsent zu sein, wo es für die Mitglieder am wichtigsten sei.

Die industriepolitischen Themen sollen auch mit Veränderungsprozessen innerhalb der IGBCE verknüpft werden – konkret mit der Fusion der beiden Landesbezirke Westfalen und Nordrhein zum neuen Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, die mehr sein soll als eine einfache Zusammenlegung. Grioli machte deutlich, dass der Betrieb als zentraler Handlungs-ort der Gewerkschaft noch stärker in den Fokus rücken muss. „Unsere Stärke liegt in der Nähe zu unseren Mitgliedern. Deshalb werden wir unsere Betriebsräte und Vertrauensleute weiter stärken und ihnen die Werkzeuge an die Hand geben, um die IGBCE vor Ort sichtbarer zu machen.“

In den kommenden Monaten sollen die inhaltlichen Schwerpunkte für den Gewerkschaftskongress 2025 konkretisiert werden. „Wir bauen gemeinsam starke neue Wege. Heute und morgen sind wir alle gemeinsam der Kompass“, sagte Grioli. In den Diskussionen der kommenden Monate soll geklärt werden, wie die zukünftige Struktur der Bezirke aussehen kann und welche Aufgaben auf welcher Ebene verortet werden. „Unsere Aufgabe ist es, Bedingungen zu schaffen, die es unseren Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, ihre Arbeit im Betrieb und vor Ort bestmöglich zu gestalten. Das bedeutet auch, dass wir die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit organisieren, überdenken und anpassen müssen“, betonte Grioli.

„Wir werden uns strategisch neu aufstellen, um stärker als mächtige Organisation in der Region wahrgenommen zu werden – mit größerer Schlagkraft und einer höheren Medienpräsenz. Noch näher am Mitglied und anerkannte Expertin in der

Transformation: Die IGBCE in Nordrhein-Westfalen mit dem Kompass Richtung Zukunft“, betonten Löllgen und Meiers abschließend. ■



”

Unser Kernanliegen: Gerechtigkeit in der Transformation.

Frank Löllgen,
Landesbezirksleiter Nordrhein



In Workshops diskutierten die Teilnehmenden neue Chancen.

Bielefeld

Möller Group: Tarifverhandlungen starten

Die Tarifrunde für die mehr als 1.000 Beschäftigten der Unternehmen der Möller Group hat begonnen. Nachdem für den Kunststoff verarbeitenden Betrieb mit Sitz im ostwestfälischen Bielefeld in den letzten Jahren ein modernes und neues Tarifwerk geschaffen wurde, geht es in der aktuellen Tarifrunde wieder um den Kern der tarifpolitischen Auseinandersetzung: die Entgeltfrage.

„Die Preissteigerungen der letzten Jahre sind nicht spurlos an den Beschäftigten des Möller-Konzerns vorbeigegangen“, sagt der zuständige Gewerkschaftssekretär Karim Nefissi. „Es ist deutlich zu sehen, dass die Zuliefererindustrie unter einem enormen Druck steht.“ Davon seien entsprechend auch die Diskussionen von Vertrauensleuten und Tarifkommission geprägt gewesen. In ihrer Klausur Ende August in Haltern haben sich die Mitglieder der Tarifkommission intensiv mit der wirtschaftlichen



Die Tarifkommission kämpft für faires Entgelt für die Beschäftigten der Möller Group.

Situation auseinandergesetzt und im Speziellen mit der Situation der einzelnen Konzernunternehmen. Denn trotz der angespannten Situation braucht die Möller Group motivierte Beschäftigte und muss sich als attraktiver Arbeitgeber auf einem hart umkämpften Arbeitnehmermarkt positionieren.

Die Tarifkommission fordert in diesem Jahr die Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie, eine Entgelterhöhung von sieben Prozent, aber zumindest 180 Euro, darüber hinaus einen zusätzlichen freien Tag für IG BCE-Mitglieder und eine überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen. ■

Bottrop

Aus 3 mach 1: Ortsgruppen haben fusioniert

Die Ortsgruppen Bottrop Mitte, Bottrop Nord-West und Bottrop Ost haben fusioniert und agieren seit dem 11. Juni 2024 gemeinsam als Ortsgruppe Bottrop. Mit nun insgesamt 1.963 Mitgliedern ist sie die größte Wohnortgruppe im IG BCE-Bezirk Gelsenkirchen.

Bereits im vergangenen Jahr haben sich die drei Ortsgruppenvorstände regelmäßig getroffen, um den Fusionsprozess konstruktiv zu gestalten. Nun geht es nach Vorbereitungen und Formalitäten frisch gestärkt in die neue Legislaturperiode. ■



Mitglieder des Vorstands (v.l.): Armin Rogalski, Peter Kirstein, Frank Sommer, stellvertretender Vorsitzender, Reinhard Thater, stellvertretender Vorsitzender, Mirko Skela, Vorsitzender, Alois Thull, Vertrauensperson Bildung, Norbert Zimmermann, Schriftführer, stellvertretende Bezirksleiterin Tine Wilms, Klaus Kaulbars, Kassierer sowie Bezirksleiter Thomas Steinberg.

Bielefeld

Erfolgreicher Lehrgang

Aktive Betriebsrätinnen und Betriebsräte – oder solche, die es werden wollen – haben auf Initiative der IGBCE-Bezirke Dortmund-Hagen und Recklinghausen in den Jahren 2023/2024 eine sogenannte NPO-Management-Qualifizierung absolviert. NPO steht für Non-Profit-Organisation, also zu Deutsch: nicht gewinnorientierte Organisation.

In 21 Seminareinheiten lernten die Teilnehmenden verschiedene Selbstmanagement-, Arbeits- und Zeitmanagementmethoden kennen. Führen im Wahlamt ist für die Funktionärinnen und Funktionäre oft neben der beruflichen Belastung eine besondere Aufgabe, die mit vielen Herausforderungen verbunden ist. Mit der interPartner GmbH an der Seite der IGBCE konnten 15 Teilnehmende mit den unterschiedlichsten beruflichen Hintergründen für weitere Aufgaben qualifiziert werden. Die Weiterbildung endete mit einer umfangreichen Prüfung.



Die Absolventinnen und Absolventen: Frank Werth, Sarah Bliesner, Toni Hohmann, Kim Herrmann, Lena Asrih, Tanja Soschinski, Jürgen Radschies, Ahmet Islekel, Steven Olschewski (von links).

Im Anschluss an die Prüfung überreichte die Leiterin des Bezirks Recklinghausen, Verena Gärtner, gemeinsam mit Frank Werth, Leiter des Bezirks Dortmund-Hagen, die Zertifikate an die Teilnehmenden.

„Weiterbildung und Qualifikation ist der Schlüssel dafür, dass wir auch zukünftig auf allen Ebenen professionell aufgestellt sind“, ist sich Verena Gärtner sicher. Die Bezirksleiterin und der Bezirksleiter gratulierten herzlich. ■

Recklinghausen

Eisaktion im Bezirk Recklinghausen

Der Sommer 2024 brachte nicht nur hohe Temperaturen mit sich, sondern auch ein süßes Zeichen der Wertschätzung für die Beschäftigten der chemischen Industrie im IGBCE-Bezirk Recklinghausen. Dieser hatte eine besondere Aktion geplant, um den frisch abgeschlossenen Chemie-Tarifvertrag 2024 zu feiern: eine Eisverteilaktion. Die Kolleginnen und Kollegen sollten nicht nur von dem erfolgreichen Tarifabschluss erfahren, sondern auch in der Hitze des Sommers eine köstliche Abkühlung und einen Moment der Entspannung genießen.

Der erfolgreiche Tarifabschluss 2024, der nach drei intensiven Verhandlungsrunden erzielt worden war, stieß auf positive Resonanz bei den Mitgliedern. Vor allem der zusätzliche Gewerkschaftstag brachte viel Redestoff mit sich. Daneben war aber auch die Entgeltsteigerung von 6,85 Prozent Gesprächsthema. „Die Reaktionen der Beschäftigten waren sehr positiv“, sagte Klaus Brüske, stellvertretender Leiter des Bezirks Recklinghausen. „Wichtig ist es, ins Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen zu kommen. Das Eis ist hier nur eine schöne Nebensächlichkeit.“ ■



Die Eisaktion war ein erfrischendes Highlight an heißen Tagen.

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Begriff gesucht, der das Recht auf bis zu fünf Tage bezahlte Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschreibt. 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 13. November 2024 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus August/September:

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

Jeweils einen Kaffeevollautomaten von De'Longhi gewonnen haben: Bernd Heitmann aus Heidgraben, Sylke Hirsch aus Halle und Werner Fischer aus Eislingen. Herzlichen Glückwunsch!

Wortsuchspiel

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

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

- BERGBAU
- CHEMIE
- ENERGIE
- GLAS
- KAUTSCHUK
- KERAMIK
- KUNSTSTOFF
- LEDER
- PAPIER
- PHARMA



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

34 Kilometer hin und wieder zurück

„Der Weg ist das Ziel, auch wenn er lang ist...“, schreibt **Alexander Fischer** aus Künzelsau zu seinem Foto. Es zeigt einen Feldweg, den der freigestellte Betriebsrat fast täglich zu seinem Arbeitsplatz bei Procter & Gamble in Crailsheim zurücklegt. 34 Kilometer hin und 34 Kilometer wieder zurück, bei Wind und Wetter. Nur wenn es gewittert und bei Eisglätte bleibt der Drahtesel zu Hause.

„Häufig bleibe ich an derselben Stelle stehen und mache ein Foto, um die Veränderungen für eine Collage zu verwenden“, sagt er. Diese Aufnahme entstand Mitte Mai. Der 56-jährige verfolgt außerdem ein großes Ziel: Er möchte in diesem Jahr insgesamt 5.500 Kilometer mit dem Fahrrad fahren. Anfang August waren es schon 3.300 Kilometer. ■

Wann beginnt dein Feierabend?

Feierabend. Jeder Mensch empfindet diesen ganz besonderen Augenblick an der Schwelle von Arbeits- zu Privatleben anders. Wie sieht dein persönlicher Feierabendmoment aus? Zu welchem Zeitpunkt beginnt für dich der Feierabend? Wir wünschen uns, dass du dieses Gefühl in einem Foto* einfängst und beim *Profil*-Fotowettbewerb mitmachst. 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 deinen Feierabend? Wann und wo wurde es aufgenommen? Was ist darauf zu sehen? Nicht nur das Bild zählt für uns, sondern auch die Geschichte. ■



Direkt mitmachen
und gewinnen:
feierabend.igbce.de



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

Fotos (3): Alexander Fischer, privat, Apple



COOLE SOCKE!

ZEIGE MIT JEDEM SCHRITT, WOFÜR DU STEHST

Mitbestimmung geht über alles - komme jetzt in den Shop und sichere dir deine Socken* bis 15.10.2024 und bestimme den Preis aktiv mit, denn je höher die bestellte Gesamtmenge aller Besteller ist, desto günstiger wird der Preis.

Die Produktionszeit nach Bestellschluss beträgt ca. 8-10 Wochen.

Unsere Gewerkschaftssocken stehen für Solidarität, Qualität und Zusammenhalt. Gefertigt aus nachhaltigen Materialien und unter fairen Arbeitsbedingungen.

Finde viele tolle Artikel in unserem IGBCE-Shop:



*Die abgebildeten Socken können von den im Shop angebotenen leicht abweichen.



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de



BINUS IGBCE
AGENTUR

Mit einem guten Gefühl alles geregelt - unsere Sterbegeldversicherung

- Drei Tarife: Basis, Plus und Exklusiv
- 500 € Gewerkschaftsbonus im Plus Tarif
- Voller Versicherungsschutz bei flexiblen Wartezeiten bereits ab 12 Monaten
- Ohne Gesundheitsprüfung
- Vorgezogene Todesfallleistung
- Beitragsübernahme bei Pflegebedürftigkeit



Weitere Informationen
finden Sie auf unserer Webseite.

// HANNOVERSCHER