



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

August | September 2025



Alle Neune!

Hungrig auf Mitbestimmung: Wie sich der Betriebsrat beim Druckfarbenhersteller Hubergroup für die Interessen der Beschäftigten einsetzt und auf die BR-Wahl 2026 vorbereitet.

8. ORDENTLICHER
GEWERKSCHAFTSKONGRESS
DER IGBCE | 19. - 24. OKTOBER 2025

TANZ MIT

SING MIT

MACH MIT

**UND WERDE TEIL DER
ERÖFFNUNGSFEIER!**

Film dich 30 Sekunden im Hochformat, wie du
mitsingst, mittanzt oder den Refrain singst“.
Mehr unter: zukunftsgewerkschaft.de



**UNSER SONG FÜR DEN KONGRESS
DU, DEINE KOLLEG*INNEN,
DIE IGBCE**



Das hast du dir mehr als verdient

Wir haben es wieder getan. In der Kautschukindustrie konnte die IG BCE einen weiteren Bonus aushandeln, von dem ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder profitieren. Weit mehr als 400 Euro gibt es künftig jedes Jahr, dynamisch ansteigend mit jeder weiteren Tarifierhöhung. Bei vielen Beschäftigten mit Durchschnittsverdienst deckt der Bonus allein schon die Kosten der Gewerkschaftsmitgliedschaft (mehr dazu auf Seite 24).

Das kann sich sehen lassen. Wie auch die Bilanz insgesamt. Mehr als drei von vier im Job befindliche Mitglieder profitieren inzwischen von den Bonusvereinbarungen ihrer Gewerkschaft. Die IG BCE ist bei

diesem Thema bundesweit Vor- und Spitzenreiterin zugleich. Vor gut einem Jahr konnten wir einen Mitgliedervorteil erstmals in einem der großen deutschen Flächentarifverträge durchsetzen: einen freien Tag zusätzlich für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in der Chemie- und Pharmaindustrie.

Jetzt, in der Ferienzeit, dürften viele Kolleginnen und Kollegen erstmals von diesem Extratag Gebrauch machen. Wir meinen: Das haben sie sich mehr als verdient. Schönen Urlaub! ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de



Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Heißer Dreh

Beim Betriebsrat der Hubergroup kam unser Filmer ganz schön ins Schwitzen – wegen des heißen Tages und weil er dem Grill sehr nah kam. Praktisch, dass der Betriebsrat kostenlose Deos auf den WCs bereitstellt.



Kampfgeist

Auf Poloshirts, Postkarten, Plakaten und Aufklebern teilen die Beschäftigten des Chemieparks Böhlen eine klare Botschaft: „Never let me Down“ – eine Kampagne für den gewerkschaftlichen Kampf um jeden Arbeitsplatz.



Fahrrad oder Bus?

Schon gewusst? Wenn man alle Straßen auf dem Gelände von BASF in Ludwigshafen auf dem Fahrrad mit konstanten 15 km/h abfahren wollte, bräuchte man sieben Stunden und vier Minuten. Schneller geht es bei einer Werksrundfahrt im Bus. ■



Inhalt

August | September 2025



ARBEIT & GESELLSCHAFT

Unklarer Ausblick Zurzeit wieder im Zentrum der gesellschaftlichen Diskussion: das deutsche Rentensystem. Was sich dort jetzt tun muss und wie die IGBCE-Mitglieder für ihren Lebensabend vorsorgen. **12**

News Politik & Soziales **18**

Faul oder nicht faul? Die Debatte um Arbeitsmoral und Arbeitszeit ist hitzig. Braucht es eine neue Mentalität oder lenken markige Sprüche von den eigentlichen Problemen ab? Darüber sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und der Arbeitsmarktforscher Enzo Weber. **20**

Ordentlicher Bonus Der Tarifabschluss in der deutschen Kautschukindustrie kann sich sehen lassen. **24**

News Branchen & Betriebe **26**





MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Mitbestimmung in Farbe

Der Betriebsrat beim Druckfarbenhersteller Hubergroup diskutiert über das Homeoffice, spricht über künstliche Intelligenz und bereitet sich auf die Wahlen 2026 vor.

Ein Besuch. **28**

Mit Soda und Zitrone

Die Zentrale der BASF in Ludwigshafen ist eine Stadt in der Stadt. Ihr Besucherzentrum lüftet die Geheimnisse der Wissenschaft und zeigt, wie sehr die Produkte des Chemiekonzerns unseren Alltag prägen.

32

Chemie ohne Herz

Der Chemiekonzern Dow will bis Ende 2027 mehrere Anlagen in Böhlen und Schkopau schließen. Die Pläne treffen das Chemiedreieck Mitteldeutschland mitten ins Herz. Ein Besuch am Crackerstandort in Sachsen.

36

PRAXIS & WISSEN

Wir machen Sommer

Sonnencreme, Schwimmflügel oder Badelatschen – alles Produkte, die Unternehmen aus den Branchen der IGBCE produzieren. Eine Auswahl. **40**

Vorsicht, Stolperfalle! Ein Aufhebungsvertrag klingt im ersten Moment vielleicht verlockend. Doch Vorsicht, es gibt einige Risiken. **42**

Mehr als Melisengeist Ein Blick hinter die Klosterfrau-Kulissen zeigt, wie Tradition und Transformation zusammengehen. **44**

Starker Rücken Viele Berufstätige leiden unter Rückenproblemen. Daher heißt es ab sofort: Runter vom Sofa, aktiv werden. **48**

Bildung für alle Wie sie helfen kann, den aktuellen Herausforderungen zu begegnen. **50**



WEITERE INHALTE

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

VOR ORT

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







Einblicke in Franks
Arbeitsplatz im Video
[igbce-profil.de/
25407](https://igbce-profil.de/25407)

Frank Schneider

Tiefschwarze Mischung

Feine Partikel mit großer Wirkung: Frank Schneider arbeitet seit mehr als 25 Jahren bei der Orion Engineered Carbons GmbH in Hürth-Kalscheuren, einem Hersteller von Industrieruß. Im Polymer-Innovation-Labor prüft der Kunststofftechniker tagtäglich, wie sich der tiefschwarze Rohstoff in Kunststoffen verhält. Dafür wird der Ruß – in Form von reinstem schwarzen Kohlenstoff – mit farblosem Kunststoff vermischt. Heraus kommt ein UV-beständiger Kunststoff. Mit geschultem Blick und ruhiger Hand entnimmt der 51-Jährige Proben, fährt Versuchsreihen und prüft so die Qualität des Rußes, immer im engen Austausch mit der Produktion. „Was wir hier im Kleinen testen, muss draußen im Großen funktionieren.“ Präzision, Teamarbeit und Leidenschaft – all das gehört für Frank zum Alltag im Labor. Industrieruß steckt zum Beispiel in Autoreifen, Dichtungen, Kabeln oder Druckfarben. ■

Antragskommission

Im Antragsdschungel

So geht Basisdemokratie – im Vorfeld des 8. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses der IGBCE hat sich die Antragskommission einige Tage lang durch den Antragsdschungel geschlagen und den Wildwuchs gelichtet. Stephan Güldner, Vertrauensleutenvorsitzender der BASF in Ludwigshafen, und Kerstin Spindel, Betriebsrätin bei Covestro in Uerdingen, sind nur zwei der zehn Ehrenamtlichen, die mehr als 450 Anträge beziehungsweise knapp 900 Seiten Papier durchgearbeitet haben. Die Kommission behandelt jeden einzelnen Antrag – diskutiert, fragt nach und spricht Empfehlungen aus, ob er angenommen, abgelehnt oder an den Hauptvorstand weitergeleitet werden soll. Die finale Entscheidung fällen schließlich die Delegierten auf dem Kongress im Oktober. ■



Mehr zur Arbeit der
Antragskommission
igbce-profil.de/
25408



Dialog

Gewerkschaften

Gute Arbeit

Die IGBCE macht gute Arbeit! Mein Wunsch ist, dass sich die Mitgliederzahl erhöht. Als aktiver Betriebsrat habe ich immer versucht, die Mitarbeiter und die Azubis zu überzeugen. Auch jetzt im Ruhestand bleibe ich als Mitglied der IGBCE treu!

 Andreas Radovanovic

Tarif lohnt sich

Tariflöhne für alle

Ich wäre sogar für eine Gewerkschaftspflicht! Vorteil: niedrigere Beiträge, keine Trittbrettfahrer, schützt alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ausbeutung. Außerdem: gerechte Löhne für alle und Schutz vor Erpressung durch die Arbeitgeber. Deshalb, Tariflöhne für alle! Starke Gewerkschaften sind das Beste für jeden Arbeitnehmer!

 Dirk Schwarz

Sophienhöhe

Vorschlag

Die Sophienhöhe ist ein einmaliges und wertvolles Geschenk an die Natur und ein wertvolles Naherholungsgebiet. Solange sich der Mensch beim Besuch dort angemessen verhält, was ich bezweifle. Nicht zu vergleichen mit dem, was vorher dort war.

Noch ein Vorschlag: Man könnte da auch einen Friedwald einrichten.

 Frank Ost

Bayer

Kämpfen!

Jetzt ist nicht die Zeit zum Schweigen – jetzt ist die Zeit zum Kämpfen! Die Ankündigung des Unternehmens, einen zukunftsfähigen Standort wie Frankfurt dichtzumachen, ist ein Schlag ins Gesicht aller Beschäftigten und ein Angriff auf industrielle Vernunft. Wir stehen solidarisch an der Seite des Gesamtbetriebsrats und der IGBCE: Wir lassen uns das nicht gefallen! Für sichere Jobs, für Innovation made in Germany – und für eine Industrie mit Verantwortung.

 Sonja Gottschalk

IGBCE im Netz

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

 profil@igbce.de

 IGBCE

 @igbce

 IGBCE

 igbceTV

 industriegewerkschaft-igbce

 Meine IGBCE

 IGBCE

Tarifrunde Kautschuk

Starker Abschluss

„Was für ein starker Abschluss. Da sieht man, was die IGBCE für ihre Mitglieder erzielen kann. Deshalb bin ich gern Mitglied und hoffe, mit solchen Nachrichten andere Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen.“



Marie-Cristin Grünhage

Bonus: top

„Ich finde es toll, dass ihr einen Mitgliederbonus verhandelt habt.“



@y-vonne_87

Glückwunsch

„Starke Leistung, die durch euer Engagement erzielt wurde. Habt ihr gut gemacht!“



@e_reiter_wi

Keine Prozente

„Bitte verhandelt in Geldwert und nicht in Prozenten. Von Prozenten profitieren nur die oberen Lohngruppen.“



Danny Hampe

Tarifrunde Kautschuk

Gehälter steigen

„Ich bin nicht in der Kautschuk-Industrie tätig, trotzdem generell ein Verfechter von Gewerkschaften, Tarifabschlüssen und Tarifverträgen, denn egal, wie hoch die Abschlüsse ausfallen, von Abschluss zu Abschluss steigen die Gehälter. Ohne Gewerkschaften wären alle die letzten Jahrzehnte leer ausgegangen. Da möchte ich diejenigen sehen, die nicht in der Gewerkschaft sind, wie sie ihren Lohn Auge in Auge mit ihrem Chef aushandeln. Zudem werden nicht nur Löhne verhandelt. Es geht um Zusatzurlaub, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Diejenigen aus der Belegschaft, die schwarzfahren, sollten sich eher schämen, dass andere ihre ach so kleinen Erhöhungen miterstreiten.“

„Ich zahle gern meinen Mitgliedsbeitrag, allein schon aus Solidarität. Die Kommentare auf Facebook sind zum Teil echt peinlich. Aber das ist irgendwie typisch für die heutige Gesellschaft. Alle schauen nur noch nach den eigenen Interessen, der Egoismus macht sich breit, selbst unter den Arbeitnehmern.“



Sandro Giacinti

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 Kirli, Michael Knies, Leo Kölzer, Daniel Krist, Wolfgang Lenders, Boris Loew, Michaela Ludwig, Karim Nefissi, Isabel Niesmann, Julia Osterwald, Stefan Plenk, Dennis Priegnitz, Axel-Stefan Sonntag, Aman Yoseph

Redaktionsassistenten

Simone Wöckener, Tanja Rössner

Redaktionsanschrift

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

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

Partner für Konzeption, Design

und Content-Produktion

publish! Medienkonzepte GmbH
Bad Salzbrunner Straße 2
30539 Hannover

Gesamtherstellung und -vertrieb

Westend Druckereibetriebe GmbH
Westendstraße 1, 45143 Essen

Zusendungen

Für unverlangte Einsendungen wird keine Gewähr übernommen.

Bezugspreis

Für IGBCE-Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe

24. Juli 2025

Druckauflage: 546.430 (06/2025)
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.

Neue Umfrage im August

Die nächste „Umfrage des Monats“ zum Thema Arbeitszeit startet Anfang August. Sie richtet sich ausschließlich an IGBCE-Mitglieder. 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 Marion Klink aus Limeshain.





Unklarerer Ausblick

Text Inken Hägermann

Zurzeit wieder im Zentrum der gesellschaftlichen Diskussion: das deutsche Rentensystem. Was sich dort jetzt tun muss und wie die IGBCE-Mitglieder für ihren Lebensabend vorsorgen.

Es gibt so Sätze, an denen wird man für den Rest seines Lebens gemessen. Nun ist Norbert Blüm bereits seit mehr als fünf Jahren tot, er wird sich dem Realitätscheck nicht mehr stellen müssen. Aber der von dem früheren CDU-Arbeitsminister geprägte Satz „Die Rente ist sicher“ kann wohl als eines der bekanntesten und bis heute umstrittensten Zitate eines bundesdeutschen Politikers gelten. 1986 im Wahlkampf äußerte er dieses Versprechen, das auch bundesweit plakatiert wurde – als Antwort auf das schon damals große Misstrauen, ob das deutsche Rentensystem zukunftsfest ist. Bis heute hat sich dieser Zweifel sogar verstärkt, denn die demografischen Herausforderungen sind noch gewachsen: Immer mehr Rentnerinnen und Rentnern stehen immer weniger Beschäftigte gegenüber. Und in den kommenden zehn bis fünfzehn Jahren werden geschätzt mindestens

sieben Millionen Beschäftigte, die sogenannten Babyboomer, aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

Auch in den Branchen der IGBCE werden Zehntausende in den kommenden Jahren in Rente gehen. Während in den frühen 1960er-Jahren noch sechs Beschäftigte auf einen Rentner kamen, sind es aktuell noch knapp zwei

Beitragszahlerinnen und -zahler pro verrenteter Person, 2030 dürfte das Verhältnis bei 1,5 zu 1 stehen. Wie soll das also realistisch funktionieren mit der Finanzierung der Rente?

Vorschläge zur Absicherung der gesetzlichen Rente

Kein Wunder, dass derzeit viele – sinnige wie auch

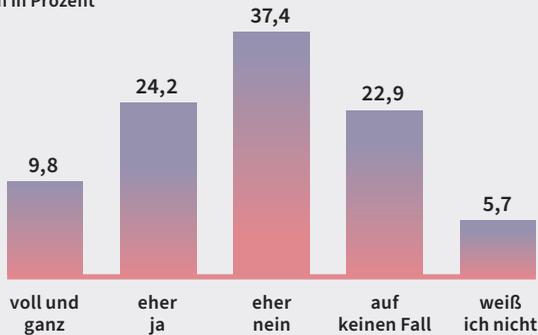
79,8%

der IGBCE-Mitglieder würden den Satz „Die Rente ist sicher!“ heute „auf keinen Fall“ oder „eher nicht“ unterschreiben.

Regelrenteneintritt

Wie sieht es mit deiner persönlichen Lebensplanung aus? Hast du vor, bis zum Erreichen deines regulären Renteneintrittsalters zu arbeiten?

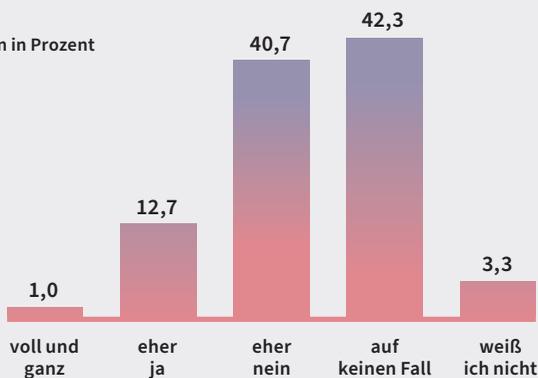
Angaben in Prozent



Rentenniveau

Glaubst du, dass deine eigene gesetzliche Rente im Ruhestand ausreichen wird, deinen Lebensstandard zu halten?

Angaben in Prozent



Quelle: IGBCE

unsinnige – Vorschläge kursieren, wie die Rente generationengerecht, auskömmlich und sicherer gemacht werden könnte. Die Regierung hat sich mit einem Rentenpaket nach vorn gewagt, liebäugelt unter anderem mit einem flexibleren, höheren Renteneintrittsalter oder

der Aktivrente, bei der Rentnerinnen und Rentner bis zu 2.000 Euro steuerfrei hinzuverdienen könnten. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat einen „Boomer-Soli“ in die Diskussion geworfen, bei dem Personen mit hohen Alterseinkünften (inklusive

Kapitaleinkünfte oder Betriebsrenten) eine Sonderabgabe von zehn Prozent zahlen sollen.

Die IGBCE-Mitglieder sind besorgt angesichts der Entwicklung. Vier von fünf Befragten erklärten in der jüngsten Umfrage in der „Meine IGBCE“-App, dass sie Blümsatz von der sicheren Rente heute nicht mehr unterschreiben würden. Erschreckende 83 Prozent glauben, dass ihre gesetzliche Rente nicht ausreichen wird, um ihren Lebensstandard zu halten. „Das ist ein alarmierendes Signal – nicht nur an die Politik, sondern an uns alle“, sagt dazu Birgit Biermann, stellvertretende Vorsitzende der IGBCE und zuständig für den Bereich Sozialpolitik. „Das Vertrauen in die gesetzliche Rente ist massiv erschüttert. Das hat und muss unsere volle Aufmerksamkeit haben.“

An der Rentenumfrage in der „Meine IGBCE“-App, die von Anfang Juni bis Anfang Juli lief, haben sich mehr als 4.600 IGBCE-Mitglieder beteiligt. Und für diese ist das Thema Rente ein zentrales: Fast 82 Prozent gaben an, dass sie sich „sehr intensiv“ oder „ausreichend“ mit ihrer finanziellen Zukunft im Ruhestand beschäftigen.

Betriebliche Altersvorsorge soll gestärkt werden

Immerhin gibt es auch gute Nachrichten, zumindest für die Beschäftigten in den IGBCE-Branchen. Rund 80 Prozent der Befragten gaben an, dass sie zusätzlich zur gesetzlichen Rente mit einer betrieblichen Altersvorsorge planen – ein Erfolg, der ohne starke IGBCE-Tarifverträge und engagierte Betriebsräte beziehungsweise Tarifkommissionsmitglieder nicht möglich wäre. Denn die IGBCE hat fast flächendeckend in ihren Branchen tarifliche Lösungen für betriebliche Altersvorsorge gestaltet (siehe Info Seite 17). Diese „zweite Säule“ will Schwarz-Rot nun

weiter stärken – und vor allem für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen steuerlich fördern.

Fast jedes zweite IGBCE-Mitglied setzt bei der Vorsorge außerdem auf Kapitalanlagen und Immobilien (Mehrfachantworten waren möglich) als Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Auch private Rentenversicherungen (29 Prozent) und Riester-Renten (24 Prozent) spielen bei einem nicht unerheblichen Teil der Befragten eine Rolle bei der finanziellen Planung des Ruhestands. Lediglich vier Prozent der Befragten gaben an, dass sie keine weiteren Bausteine zur Altersvorsorge vorgesehen haben.

„Die betriebliche Altersvorsorge als zweite Säule ist unverzichtbar und muss weiter gestärkt, tariflich abgesichert und für alle Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Im Gegensatz zur privaten Altersvorsorge wird hier auch der Arbeitgeber in die Verantwortung genommen“, unterstreicht Biermann.

Über diese Forderung werden auch die Delegierten beim Gewerkschaftskongress der IGBCE im Oktober abstimmen, der Hauptvorstand hat einen Antrag zur Alterssicherungspolitik eingebracht, in dem unter anderem eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge angestrebt wird. Die IGBCE verfolgt die

Möglichkeit der tariflichen Sozialpartnermodelle bereits seit Jahren. Nun ist es laut Antrag für eine weitere Verbreitung wichtig, dass Tarifvertragsparteien ermöglicht wird, sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen, um den



”

Wer heute jung ist, braucht auch in 20 oder 30 Jahren eine verlässliche Perspektive.

Birgit Biermann,
stellvertretende Vorsitzende der IGBCE

Kreis potenzieller Bezieherinnen und Bezieher zu erweitern – natürlich auch außerhalb der IGBCE-Branchen.

Als wichtigen Beitrag zur Generationengerechtigkeit sieht die IGBCE die langfristige Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent als absolute Untergrenze und eine perspektivische Anhebung auf mindestens 50 Prozent, auch diese Forderung ist im Antrag zur Alterssicherungspolitik Thema auf dem Kongress.

Rentenniveau stabil halten

Die schwarz-rote Bundesregierung hat mit ihrem neuen Rentenpaket bereits angekündigt, das Rentenniveau bis 2031 bei 48 Prozent zu stabilisieren. „Das ist ein guter Schritt in die richtige Richtung – aber kein nachhaltiger“, konstatiert Biermann. „Wer heute jung ist, braucht auch in 20 oder 30 Jahren eine verlässliche Perspektive. Eine zeitlich befristete Sicherung reicht nicht aus, um das Vertrauen in die gesetzliche Rente langfristig wiederherzustellen.“ Das widerspreche auch nicht dem Gedanken der Generationengerechtigkeit. „In der politischen Debatte um die Rente wird häufig behauptet, eine Stabilisierung oder gar Erhöhung des Rentenniveaus gehe zulasten der jungen Generation“, so Biermann. „Wir sehen das entschieden anders. Wer heute das Rentenniveau stärkt, sorgt für stabile Renten auch in Zukunft – das ist keine Belastung, sondern ein Beitrag zu echter Generationengerechtigkeit.“

Was aktuell viel mehr fehle, sei eine klare Vision für ein solidarisches Rentensystem, das alle Bürgerinnen und Bürger, auch Selbstständige sowie Beamtinnen und Beamte, mit Beiträgen finanzieren, sagte Biermann. Das fordern auch die IGBCE-Mitglieder mit einer überwältigenden Mehrheit: Ungefähr neun

78,2%

der Befragten setzen neben der Rente bei ihrer Altersvorsorge auf die tariflich bezuschusste betriebliche Altersvorsorge.

von zehn Befragten sprachen sich in der App-Umfrage für ein Rentensystem aus, in das auch Beamtinnen, Beamte und Selbstständige einzahlen. Allerdings hielten mehr als zwei Drittel (70 Prozent) den Vorschlag für „eher“ oder „sehr unrealistisch“. „Die Bundesregierung bleibt bei dem Punkt vage“, kritisiert Biermann und mahnt: „Auch die geplante Rentenkommission darf kein Feigenblatt sein, sondern muss konkrete Reformvorschläge liefern, die das System zukunftsfest machen.“

Flexible Übergänge in die Rente ermöglichen

Die Bundesregierung sei jetzt gefordert, erklärte die Vizevorsitzende der IG BCE: „Das Rentenpaket darf kein Reförmchen bleiben. Wir brauchen eine echte Stärkung der gesetzlichen Rente, ein dauerhaft stabiles Rentenniveau, eine gerechte Finanzierung und eine breite gesellschaftliche Debatte über die Zukunft der Alterssicherung. Unsere Mitglieder haben ihre Stimme erhoben – jetzt muss die Politik zuhören.“

Die Bundesregierung strebt unter anderem auch eine Flexibilisierung des Renteneintrittsalters an – natürlich nur nach oben. „Ein höheres Renteneintrittsalter ist keine Lösung. Viele Beschäftigte in unseren Branchen – insbesondere in körperlich und psychisch belastenden Tätigkeiten – schaffen es schon heute kaum bis zur Regelaltersgrenze“, erklärt Biermann.

Auch das deckt sich mit den Ergebnissen der IG BCE-Umfrage: Lediglich ein knappes Drittel der Befragten geht davon aus, dass es den aktuellen Job bis zum Erreichen des regulären Renteneintrittsalters „voll und ganz“ oder „eher ja“ ausüben könnte. Knapp 35 Prozent sagt hingegen, dass sie es sowohl körperlich als auch psychisch „eher nicht“ oder „auf keinen Fall“ schaffen würden. „Das ist ein deutliches Warnsignal. Wir brauchen bessere Arbeitsbedingungen, mehr Prävention und flexible Übergänge in den Ruhestand – ohne existenzielle Abschlüsse“, sagt die stellvertretende IG BCE-Vorsitzende. „Deshalb setzen wir uns für gesunde und flexible

Übergänge in die Rente ein. Dazu gehören ein verpflichtender Gesundheitscheck ab 45 Jahren, höhere Arbeitgeberbeiträge für besonders belastete Berufsgruppen, eine Teilrente ab 60 sowie eine abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren – unabhängig vom Alter.“ Über diese Forderungen im Antrag zur Alterssicherungspolitik werden auch die Delegierten auf dem IG BCE-Kongress abstimmen.

Klar ist: Auch die persönliche Planung der Beschäftigten geht eher in diese Richtung. Rund 60 Prozent der Befragten wollen vor dem Erreichen des regulären Eintrittsalters aus dem Arbeitsleben austreten, am liebsten im Alter von 63 bis 65 Jahren (42 Prozent), gefolgt von der Altersspanne 60 bis 63 Jahren (34 Prozent). Die aktuellen Abschlüsse bei einem vorzeitigen Renteneintritt sind allerdings beileibe nicht für alle zu stemmen: Knapp 39 Prozent der Befragten gaben an, sie würden Abschlüsse in Kauf nehmen. Aber rund 42 Prozent erklärten, das könnten sie sich nicht leisten. ■

Sicherung Rentenniveau

Was sollte aus deiner Sicht getan werden, um das gesetzliche Rentenniveau für die kommenden Jahrzehnte zu sichern?

-  **Wir müssen mehr Menschen in Vollzeit- und besser bezahlte Jobs bringen, dann steigen auch die Renteneinnahmen.**
-  **Der Staat sollte mehr Zuschüsse aus Steuermitteln beisteuern.**
-  **Der Staat sollte die Aktienrente weiter ausbauen.**

Quelle: IG BCE

Unverzichtbar: Betriebsrente

Neben der gesetzlichen Rente können viele Beschäftigte in IGBCE-Branchen mit einer betrieblichen Altersvorsorge rechnen – denn die IGBCE hat in ihrem Einflussbereich eine Vielzahl tariflicher Regelungen durchgesetzt. Ein Überblick über Tarifverträge zur betrieblichen Altersvorsorge in IGBCE-Branchen.



Chemieindustrie

In der Chemie besteht ein Anspruch auf einen jährlichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag für die betriebliche Altersvorsorge in Höhe von 478,57 Euro; machen Arbeitnehmende davon Gebrauch, erhöht sich der Betrag um die Chemietarifförderung in Höhe von 134,98 Euro. Wandelt der oder die Berechtigte darüber hinaus Entgelt um, erhöht sich die Chemietarifförderung für jeden weiteren vollen 100-Euro-Betrag um 13 Euro. Die Beschäftigten müssen über die Entgeltumwandlung eine schriftliche Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber abschließen. Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann jedoch auch eine automatische Entgeltumwandlung im Unternehmen eingeführt werden.

Zudem gibt es derzeit zwei Angebote eines Sozialpartnermodells. Das Sozialpartnermodell Chemie über den ChemiePensionsfonds seit November 2022 sowie die Zielrente-CHEMIE über die Höchster Pensionskasse seit Dezember 2024. Bei den Sozialpartnermodellen zahlt der Arbeitgeber einen zusätzlichen Beitrag in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts sowie einen Sicherheitsbeitrag in Höhe von fünf Prozent der gezahlten Beiträge.

Die IGBCE hat dabei tarifliche Pionierarbeit geleistet: Der seit 2002

bestehende ChemiePensionsfonds war der erste in Deutschland genehmigte Pensionsfonds, zudem handelt es sich um das erste Sozialpartnermodell auf Basis eines Flächentarifvertrags. Rund 700 Unternehmen und mehr als 124.000 Beschäftigte in der Chemie beteiligen sich am ChemiePensionsfonds (Stand 2023) – damit ist er Deutschlands größter unternehmensübergreifender Pensionsfonds.



Papierindustrie

In der Papierindustrie besteht ebenfalls ein Anspruch auf eine kalenderjährliche Einmalzahlung in die betriebliche Altersvorsorge in Höhe von 478,57 Euro. Dazu kommt noch eine tariflich vereinbarte Papierförderung in Höhe von 134,98 Euro sowie seit dem 1. Januar 2012 ein Mitgliederbonus für IGBCE-Mitglieder in Höhe von 100 Euro, sodass sich die Papierförderung auf insgesamt 234,98 Euro beläuft.



Kautschukindustrie

In der Kautschukindustrie haben in Vollzeit Beschäftigte Anspruch auf eine Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung von monatlich 40 Euro; sofern von diesem tariflichen Umwandlungsanspruch Gebrauch gemacht wird, die zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führt, besteht Anspruch auf eine Kautschukförderung von 15 Prozent des beitragsfrei umgewandelten Betrages.



Glasindustrie

In der Glasindustrie haben die IGBCE und der Bundesarbeitgeberverband Glas und Solar e. V. zwar einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag über die reine Beitragszusage – Sozialpartnermodell – abgeschlossen, es gibt aber keine flächendeckende tarifliche

Vereinbarung für die konkrete Ausgestaltung zur betrieblichen Altersvorsorge. Allerdings gelten für sehr viele Betriebe in der Branche regionale Tarifverträge über die Altersvorsorge.



Feinkeramische Industrie

In der feinkeramischen Industrie besteht ein Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung von bis zu vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Macht der oder die Beschäftigte vom tariflichen Umwandlungsrecht Gebrauch und führt die Umwandlung des Entgelts zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, erhält er – wie in der Chemie – eine Tarifförderung in Höhe von 13 Euro für jeden vollen beitragsfrei umgewandelten 100-Euro-Betrag. Darüber hinaus haben IGBCE und der Bundesverband der Keramischen Industrie einen Tarifvertrag über die reine Beitragszusage abgeschlossen.



Energieindustrie

Bei Uniper wurde das erste Sozialpartnermodell in Deutschland abgeschlossen. Der Arbeitgeber bietet ein ganzes Bündel an Leistungen für die betriebliche Altersvorsorge:

- einen Grundbeitrag in Höhe von zwei Prozent der beitragsfähigen Bezüge
- einen „Matchingbeitrag“ in Höhe von einem Drittel des jährlichen tariflichen Grundbeitrags
- einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, soweit durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge gespart werden
- einen Kostenbeitrag in Höhe von drei Prozent auf jeden abzuführenden Beitrag
- einen Sicherheitsbeitrag in Höhe von vier Prozent des Grundbeitrags ■

News

Politik & Soziales

IGBCE

Michael Vassiliadis zu Besuch bei den Beschäftigten



Michael Vassiliadis besuchte auf seiner Deutschlandtour auch Schott in Landshut.

Wohin steuert Deutschland, das in unruhigen Zeiten tief verunsichert ist? Der Vorsitzende der IGBCE wollte es genau wissen – und ist in den vergangenen Monaten quer durch Deutschland gereist. Dorthin, wo das industrielle Herz des Landes schlägt: in die Fertigungsstätten und die Produktionshallen, zu den Menschen in den Betrieben. Abseits der immer gleichen öffentlichen Debatten wollte Vassiliadis genau hinhören, was die Beschäftigten in den Branchen der IGBCE wirklich bewegt, welche Sorgen und Hoffnungen sie umtreiben, wie es um die wirtschaftliche Lage in ihren Betrieben bestellt ist – und was sie von ihrer Gewerkschaft erwarten.

Herausgekommen ist das Bild eines Landes im Umbruch. Eines Landes zwischen Hoffnung und

Zweifel, zwischen Abriss und Aufbruch. Die Reise führte den Vorsitzenden von Schleswig-Holstein bis an den Tegernsee, vom Ruhrgebiet bis ins Mitteldeutsche Revier.

In den offenen Gesprächen mit Betriebsräten, Beschäftigten und Vertrauensleuten zeigte sich deutlich: Einerseits gibt es ein tief verankertes Vertrauen in die eigene Stärke, in die Standorte und in gut ausgebildete und motivierte Belegschaften, die bereit sind, den Wandel aktiv mitzugestalten. Andererseits begegneten dem Gewerkschaftschef in den Gesprächen auch viele, meist berechtigte Zweifel – und manchmal sogar offene Wut. Über politische Entwicklungen, aber auch über unternehmerische Fehlentscheidungen. Etwa wenn notwendige Investitionen immer

wieder verschoben oder selbst profitable Geschäftsfelder infrage gestellt werden – und die Beschäftigten dafür wie immer die Zeche zahlen sollen.

In allen Betrieben fokussierten sich die Gespräche immer wieder auf die gleichen Themen: hohe Energiepreise und Infrastruktur, Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit, die vielen offenen Fragen der Transformation oder globale Handelskonflikte. Die Angst vor umfassenden Arbeitsplatzverlusten ist mittlerweile greifbar – und in vielen Betrieben sind entsprechende Maßnahmen bereits auf dem Weg. Vassiliadis: „Die IGBCE wird diese Auseinandersetzungen hart in den Betrieben führen und um jeden Arbeitsplatz kämpfen.“

Und doch war die Reise keine Abschiedstour von der Industrie. Denn es gibt auch eine andere Seite: positive Beispiele, die zeigen, wie Zukunft gelingt. Etwa beim Spezialglashersteller Schott in Augsburg, bei BASF Coatings in Würzburg, im „Silicon Saxony“ oder beim Großforschungszentrum CTC in Leipzig. Hier wird deutlich: Wenn Investitionen, Mitbestimmung und Innovationskraft aufeinandertreffen, entsteht echte Perspektive. Dann ist „Made in Germany“ nach wie vor ein echtes Pfund, resümiert Vassiliadis. Die Transformation könne nach wie vor gelingen und Deutschland fit für die Zukunft machen. ■

IGBCE

Film ab!

Worauf können sich Mitglieder der IGBCE verlassen? Und welche stolzen Werte vertritt die Gewerkschaft? Der neue Imagefilm der Wertekampagne zeigt genau das. Er macht emotional erlebbar, welche universellen Werte für die IGBCE als Gewerkschaft unverhandelbar sind: Die Organisation steht für Solidarität, Respekt, soziale Gerechtigkeit und Chancen-

gleichheit. Diese Überzeugungen sind das stabile Fundament ihres Handelns – im Alltag, in der Organisation und gegenüber den Mitgliedern. ■



Den neuen Imagefilm kannst du hier ansehen igbce-profil.de/25419

Kongress

Anträge online

Über mehr als 500 Anträge wird der 8. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IGBCE Ende Oktober diskutieren und beschließen. Weil zur innergewerkschaftlichen Demokratie auch Transparenz gehört, sind alle Anträge ab dem 25. August einsehbar – natürlich nur für Mitglieder. Du findest sie online unter „Meine IGBCE“. Einfach einloggen und in der Menüleiste auf „Materialien“ klicken. Falls du noch kein Benutzerkonto hast, dann registriere dich jetzt mit deiner Mitgliedsnummer. Neben den Anträgen findest du auch die Empfehlungen der Antragskommission, die sich bereits im Juli dazu beraten hat: Annahme, Ablehnung, Änderung oder die Weiterleitung an den Hauptvorstand. Die Entscheidung liegt dann bei den Delegierten. ■



Rund siebzig Teilnehmende kamen zum 5. KAAT-Dialog nach Hannover.

KAAT

Hochqualifizierte im Blick

Als „Minijubiläum mit Maxibedeutung“ feierte die IGBCE Anfang Juli den 5. KAAT-Dialog. Das Format sei längst den Kinderschuhen entwachsen, lobte Francesco Grioli, das für KAAT zuständige Hauptvorstandsmitglied, die Veranstaltungsreihe. KAAT steht für kaufmännische, akademische und außertariflich Beschäftigte. Mehr Mitglieder, mehr Beteiligung und mehr Mut zur Gestaltung seien die Früchte, die die IGBCE dank der Ehrenamtlichen, die sich in dem Bereich engagieren, in den vergangenen Jahren ernten konnte. Um künftig noch effektiver und zielgerichteter die Klientel zu erreichen und anzusprechen, sind im vergangenen Jahr die sogenannten KAAT-Hubs an den Start gegangen. Sie sollen die Betriebsbetreuenden vor Ort passgenau unterstützen, regionale Netzwerke etablieren, sich um Multiplikatorinnen und Multiplikatoren kümmern sowie die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort vorantreiben. Denn es handelt sich um eine immer wichtiger werdende Zielgruppe für die IGBCE. ■

98 %

Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis ist beim 4. Kongress von industriAll Europe mit dem überwältigenden Ergebnis von 98 Prozent erneut zum Präsidenten des europäischen Gewerkschaftsverbandes gewählt worden. Damit steht er für weitere vier Jahre an der Spitze der Organisation, die er bereits seit ihrer Gründung im Jahr 2012 anführt. Vassiliadis: „Ich werde weiterhin mit voller Kraft für die gewerkschaftlichen Anliegen in Europa kämpfen.“ ■

Faul oder nicht faul?

Protokoll Julius Leichsenring – Illustration Eugen Schulz

Die Debatte um Arbeitsmoral und Arbeitszeit ist hitzig. Braucht es eine neue Mentalität, damit Wohlstand erhalten bleibt? Oder lenken markige Sprüche von den eigentlichen Problemen ab? Darüber sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und der Arbeitsmarktforscher Enzo Weber im Kompass-Talk.

Bundeskanzler Friedrich Merz sagte kürzlich: „Mit Viertagewoche und Work-Life-Balance werden wir den Wohlstand unseres Landes nicht erhalten können.“ Müssen wir wieder mehr arbeiten?

Enzo Weber: Wir haben ein demografisches Problem. In 15 Jahren haben wir rein aus Alterungsgründen sieben Millionen Arbeitskräfte weniger. Mehr arbeiten ist also eine gute Idee. Allerdings muss an den richtigen Stellen angesetzt werden. Wir haben eine der höchsten Erwerbsquoten in Europa. Das Arbeitsvolumen ist heute so hoch wie noch nie. Das Problem sind also nicht die angeblich Faulen. Sondern es liegt da, wo Erwerbskarrieren von Frauen in der Familienphase abknicken, bei den Minijobenden, Arbeitslosen und Zugewanderten: Viele von ihnen werden ausgebremst, sodass „Work“ nicht in der Balance ist. Mit einer echten Work-

Life-Balance würden wir den Wohlstand in unserem Land steigern.

Michael, wie bewertest du das Zitat von Bundeskanzler Merz?

Michael Vassiliadis: Wir haben ernste Probleme in diesem Land. Deutschland muss sich entscheiden, wohin es möchte. Darauf müssen wir mit sachlichen Diskussionen reagieren, nicht mit fortgesetztem Wahlkampf. Ich kann daher gut verstehen, dass viele den Satz respektlos finden. Er sagt pauschal, dass alle zu faul sind, um an der Zukunft Deutschlands mitzuarbeiten. Das stimmt so nicht. Was soll ein Schichtarbeiter dazu sagen, der in einem 24/7-Betrieb arbeitet? Die wirklich interessante Frage ist doch, wie die Produktivität wieder steigt. Das ist unser Erfolgsfaktor, denn wir waren noch nie ein billiger Standort. Darüber können wir reden, statt die Debatte „Wo steht Deutschland?“ bei den Beschäftigten abzuladen. Der zweite



Enzo Weber, geboren 1980, ist seit 2011 Leiter des Forschungsbereichs Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und zudem Lehrstuhlinhaber an der Universität Regensburg. Der promovierte Volkswirt ist Arbeitsmarktforscher, Makroökonom, Prognostiker und Ökonometriker. Er berät nationale und internationale Regierungen, Parlamente, Institutionen, Parteien und Verbände.



Den Podcast zum Hören
findest du hier
[igbce-profil.de/
25421](https://igbce-profil.de/25421)





Michael Vassiliadis (links) im Gespräch mit Enzo Weber und IGBCE-Expertin Katrin Locker, die den Talk moderierte.

Punkt: Es braucht mehr Köpfe in Arbeit – durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch Bildung und durch eine klare Strategie bei der Zuwanderung.

Im Koalitionsvertrag steht, dass die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche ersetzt werden soll. Herr Weber, Sie haben zu den geplanten Maßnahmen der Regierung eine Befragung unter Beschäftigten durchgeführt. Was sind die Ergebnisse?

Weber: Wir haben uns die geplanten Maßnahmen zur Arbeitszeit genauer angeschaut, weil wir weg müssen von allgemeinen Aussagen hin zu konkreten Instrumenten. Wie schaffen wir es also, die Arbeitsstunden auch im Sinne der Beschäftigten zu erhöhen und die Produktivität nach oben zu bringen? Wenn wir beispielsweise die Zehn-Stunden-Grenze pro Tag abschaffen, gibt das mehr Flexibilität. Andererseits

„
Mit einer echten Work-Life-Balance würden wir den Wohlstand in unserem Land steigern.

Enzo Weber,
Forschungsbereichsleiter am IAB

führen lange Arbeitstage zu gesundheitlichen Problemen und mehr Fehlern. Unsere Befragung zeigt: 34 Prozent wären bereit, an einzelnen Tagen mehr als zehn Stunden zu arbeiten. Gleichzeitig befürworten 73 Prozent klare Grenzen. Am Ende kommt es darauf an, wer die Flexibilität steuert – die Beschäftigten oder der Betrieb. Meine Schlussfolgerungen: Wenn die Zehn-Stunden-Grenze fällt, brauchen wir zwingend einen Ausgleich durch Gesundheitsschutz und Gesundheitsmonitoring plus einvernehmliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.

Michael, drohen durch die Auflösung der täglichen Höchstarbeitszeit Gefahren für den Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Vassiliadis: Die Erkenntnisse des Arbeitsschutzes kann man nicht einfach vom Tisch wischen, auch wenn wir demografisch und wirt-

schaftlich unter Druck stehen. Beim Arbeiten unter Volllast ist bei vielen die Grenze nach spätestens acht Stunden erreicht. Mit einer Erhöhung der Arbeitszeit gehen deswegen gesundheitliche Probleme und Leistungsverluste einher. Davon hat niemand etwas. Außerdem würde eine Änderung der Höchstarbeitszeiten die Belegschaften spalten: In den tarifgebundenen Bereich – hier ist nicht das Gesetz, sondern der Tarifvertrag maßgeblich – und in den prekären Bereich ohne Tarifbindung. Die, die heute schon ausgebeutet werden, hätten es dann noch schwerer, sich zu wehren. Deshalb ist der Vorschlag leichtfertig. Das heißt nicht, dass es nicht flexible Regelungen geben kann. Im Betrieb meines Vaters gab es Sonntage mit Zwölf-Stunden-Schichten. Das gibt es heute noch. Die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten unter gesundheitlichen und qualitativen Aspekten liegt im Kernbereich von Gewerkschaften.

Die Regierung will zudem Zuschläge zu Überstunden steuerfrei stellen. Verfängt dieser finanzielle Anreiz?

Weber: 45 Prozent der Vollzeitbeschäftigten wären dann bereit, mehr Überstunden zu leisten. Die bezahlte Überstunde gibt es aber tatsächlich immer weniger. Mittlerweile haben etwa 40 Prozent der Beschäftigten Arbeitszeitkonten; 14 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben die Möglichkeit, Überstunden zu leisten und sich diese mit Zuschlägen auszahlen zu lassen. Das Instrument würde also nur einen kleinen Teil erreichen und gleichzeitig hohe Mitnahmeeffekte erzeugen. Außerdem kann es nur auf Vollzeitbeschäftigte angewendet werden. Das sind in der Regel Männer. Wenn die noch mehr arbeiten, werden Frauen in vielen Fällen weiter ausgebremst. Dabei liegen bei den Frauen die Potenziale – nicht nur, was die Anzahl der Stunden,

sondern auch die berufliche Weiterentwicklung angeht.

Vassiliadis: Überstunden sind bei uns in den Tarifverträgen geregelt. Und dafür gibt es Zuschläge. Die sind zum Teil jetzt schon steuerfrei, zum Beispiel im Schichtbereich. Die Frage ist, was möchte man fördern? Ein gut bezahlter Facharbeiter zahlt ordentlich Steuern. Eine Entlastung wäre nicht unattraktiv. Doch der Vorschlag der Politik ist nicht zu Ende gedacht. Er steht nämlich im Konflikt mit Arbeitszeitkonten. Wollen wir diese abschaffen? Daneben haben wir das Thema der Entgrenzung der Arbeit. Das ist häufig im außertariflichen Bereich der Fall. Es gibt deswegen ganze Heerscharen an Menschen, die statt mehr Geld im Monat lieber in den Tarif gehen. Insofern muss die Frage beantwortet werden: Wie viel kann ein Mensch überhaupt leisten?

Gleichzeitig sollen Anreize geschaffen werden, damit Teilzeitbeschäftigte ihre Stunden aufstocken. Hilft das?

Weber: Die eigentlichen Probleme werden damit nicht angegangen. Trotzdem gibt es Potenziale: 33 Prozent der Teilzeitbeschäftigten würden bei einer steuerfreien Prämie ihre Stundenzahl dauerhaft ausweiten. Besonders groß ist die Bereitschaft bei niedrigen Arbeitszeiten. Meine Empfehlung wäre deswegen, besonders starke Anreize für den Übergang vom Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu setzen und das mit einer Informationskampagne und einer Initiative zur Lohntransparenz zu flankieren.

Ist der Fokus auf die Arbeitszeit überhaupt sinnvoll? Müssen wir nicht viel stärker auf eine effizientere Produktion schauen?

Vassiliadis: Ja und nein. Wir müssen die wirtschaftlichen Herausforderungen annehmen. Dazu gehören auch die Arbeitszeit, die Arbeits-

qualität und die Qualifizierung. Gewerkschaften sind dafür da, diese Punkte vernünftig zu gestalten. Auf der anderen Seite sind unsere Unternehmen bei der Digitalisierung verzögert und die Infrastruktur ist marode. Da sind Produktivitätseffekte in der Vergangenheit liegen gelassen worden. Was es wieder braucht, ist ein positives Verständnis von Produktivitätsfortschritt. Denn durch die technologische Entwicklung steigt die Arbeitsqualität und die Arbeitsbelastung nimmt ab.

Weber: Die Investitionen und die Produktivität sinken seit Jahren. Wir brauchen eine klare wirtschaftliche Erneuerungspolitik. Fachkräftesicherung ist dabei enorm wichtig. Gleichzeitig ist die menschliche Zeit begrenzt. Technologie sowie das Potenzial, die Kreativität und die Entwicklung der Menschen sind es nicht. Politik muss daher die Unsicherheiten für Investoren sowie Beschäftigte reduzieren und in die Infrastruktur der Zukunft investieren. Fachkräftesicherung, Kompetenzentwicklung und Transformation sind Teil desselben Pakets. Ein reiner Fokus auf die Arbeitszeit ist zu eng. Aber sie kann Teil eines Gesamtpakets sein, das Hürden abbaut und Potenziale hebt.

Die „Faulheitsdebatte“ ist also eine Scheindebatte.

Vassiliadis: Wir müssen endlich das nötige Niveau in die Debatte bringen. In den nächsten Jahren entscheidet sich, ob unsere Zukunft auf den Stärken Deutschlands aufbaut. Dafür müssen Begriffe wie Transformation konkret werden. Wir können diese Dinge besser besprechen und haben das in der Vergangenheit auch besser gemacht. Das hat damit zu tun, dass Investitionen nicht in konkrete Roadmaps gepackt wurden. Dafür wird es höchste Zeit. Es ist nicht zu spät, aber es ist Dampf auf dem Kessel. ■

Ordentlicher Mitgliederbonus

Der Abschluss kann sich sehen lassen: Die 70.000 Beschäftigten in der deutschen Kautschukindustrie erhalten ein Entgeltplus von 4,3 Prozent in zwei Stufen. IGBCCE-Mitglieder bekommen zusätzlich einen Bonus.

Text Isabel Niesmann

Durchbruch in der dritten Verhandlungsrunde: Ende Juni haben sich IGBCCE und Kautschuk-Arbeitgeber endlich auf einen Tarifabschluss geeinigt. Dieser bringt den 70.000 Beschäftigten der Branche 4,3 Prozent mehr Entgelt in zwei Stufen. Zum 1. Januar 2026 erhöhen sich die Vergütungen um 2,1 Prozent und zum 1. Dezember 2026 um weitere 2,2 Prozent. Die Auszubildungsvergütungen steigen überproportional, zum 1. Januar 2026 und zum 1. Dezember 2026 um je 40 Euro.

Außerdem erhalten bis zum Jahresende alle Mitglieder der IGBCCE einen einmaligen Bonus in Höhe von 450 Euro. Auch Auszubildende, Beschäftigte in Teilzeit und Elternzeit und Langzeitkranke erhalten den vollen Betrag (einzige Ausnahme: geringfügig Beschäftigte). Stichtag für die Mitgliedschaft in der IGBCCE ist der 1. September 2025. Ausgezahlt wird der Bonus mit der Novemberabrechnung. Ab 2026 bekommen alle IGBCCE-Mitglieder dauerhaft jährlich einen Bonus in Höhe von 428 Euro.



”

Wir haben alles rausgeholt, was ging.

Katharina Stihler,
IGBCCE-Verhandlungsführerin

Dieser steigt ab 2027 dynamisch mit den Tarifierhöhungen. Die 428 Euro entsprechen in der Ecklohngruppe E8B in Hessen auf Basis von zwölf Monatsgehältern einem Prozent eines Jahresbruttos – und damit dem jährlichen Gewerkschaftsbeitrag.

Zudem haben sich die Sozialpartner dazu verpflichtet, innerhalb der nächsten beiden Jahre Verhandlungen darüber zu führen, wie Schichtarbeit attraktiver gestaltet werden kann. Die Gespräche dazu starten im dritten Quartal dieses Jahres.

„In zähen, aber durchgehend konstruktiven Verhandlungen haben wir einen sehr guten Tarifabschluss erreicht“, bilanzierte IGBCCE-Verhandlungsführerin Katharina Stihler und betonte: „IGBCCE-Mitglieder in der Kautschukbranche werden dadurch deutlich und dauerhaft bessergestellt. Diese finanzielle Wertschätzung für sie ist genau richtig, denn sie sind es, die die Tarifverhandlungen überhaupt erst möglich machen.“ In der Ecklohngruppe entspreche dieser dauerhafte Bonus genau dem jährlichen Gewerkschaftsbeitrag, für die meisten Mitglieder in der Produktion sei es sogar mehr als der Jahresbeitrag. Stihler unterstrich: „Dadurch gibt es einen Grund mehr, Mitglied der IGBCCE zu werden.“ Die Entgelterhöhungen



IGBCE-Verhandlungsführerin Katharina Stihler mit Thomas Hofmann, dem Verhandlungsführer der Arbeitgeber.

bringen für die Beschäftigten der Kautschukindustrie eine weitere finanzielle Entlastung und ein deutliches Plus im Portemonnaie, so Stihler, die ergänzt: „Angesichts der durchwachsenen wirtschaftlichen Lage haben wir alles rausgeholt, was ging.“

Zwei Tage vor den Verhandlungen hatten in Hanau rund 200 Goodyear-Beschäftigte mit einer Tarifdemo noch einmal den Druck auf die Arbeitgeberseite erhöht. Unter den schrillen Tönen der Trillerpfeifen und dem Klappern von Ratschen wandte sich Stihler an die Beschäftigten. „Ihr macht ordentliche Arbeit. Ihr sorgt dafür, dass Leute sicher von A nach B kommen, indem ihr vernünftige Reifen herstellt und gute Qualität abliefern“, sagte sie. „Da müssen auch die Arbeitgeber vernünftige Qualität abliefern in der Tarifrunde.“ Bei der Kundgebung wurde deutlich, wie wichtig den IGBCE-Mitgliedern ein Bonus für Gewerkschaftsmitglieder ist. „Wir wollen den Mitgliederbonus dauerhaft!“ ■



Mitglieder der IGBCE hatten vor der zweiten Verhandlungsrunde vor dem Tor von Goodyear in Hanau demonstriert, um den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen.



Tarifaktion bei Pirelli Mitte Juni.



Start der dritten Tarifrunde.

News

Branchen & Betriebe

Feinkeramik

Sechs-Prozent-Plus und Bonus gefordert



Forderung beschlossen: die Bundestarifkommission Ende Juni in Espenau.

Eine Entgelterhöhung um sechs Prozent bei zwölf Monaten Laufzeit und einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder: Das fordert die IG BCE in der diesjährigen Tarifrunde der feinkeramischen Industrie für die bundesweit mehr als 18.000 Beschäftigten.

Im Vorfeld der Forderung hatte die IG BCE eine breit angelegte digitale Umfrage durchgeführt, an der sich rund 550 Feinkeramikbeschäftigte beteiligten. IG BCE-Verhandlungsführer Moritz Hautmann macht deutlich: „Alle Debatten und Umfragen haben gezeigt, dass die Beschäftigten sich dringend einen Bonus exklusiv für Mitglieder der IG BCE wünschen. Wir erwarten von den Arbeitgebern, dass sie diese Verantwortung annehmen und dazu liefern.“

Die Forderung nach einer Erhöhung der Vergütungen um sechs

Prozent habe die Tarifkommission mit Vernunft und Augenmaß beschlossen: „Diese zurückhaltende Forderung trägt der teilweise angespannten wirtschaftlichen Lage der feinkeramischen Industrie Rechnung“, betont Hautmann. Während es bei der technischen Keramik rundläufe, sei die Situation in anderen Sparten, beim Porzellan etwa, durchwachsen. Hautmann unterstreicht: „Vielen Unternehmen geht es aber auch sehr gut. Und die Prognose für die Branche ist positiv.“ Das liege auch an den vielversprechenden Signalen aus der Politik. Der von der Bundesregierung beschlossene Bau-Turbo könne mittelfristig dafür sorgen, dass die Nachfrage nach neuen Badezimmern und Fliesen steigt.

Die erste Verhandlungsrunde findet am 1. Oktober 2025 statt. ■

Exxon Mobil

Tarifverträge gekündigt

Das Öl- und Erdgasunternehmen Exxon Mobil hat drei Tarifverträge – das Rationalisierungsschutzabkommen, den Entgelttarifvertrag und das Urlaubsabkommen – gekündigt sowie angekündigt, auch alle weiteren Tarifverträge mit der IG BCE zu kündigen. Für die knapp 800 Beschäftigten an mehreren Standorten in Norddeutschland bedeutet das jetzt Unsicherheit. Sie wissen nicht, wie es für sie in Bezug auf ihre Entgelt- und Arbeitsbedingungen bei Exxon Mobil weitergeht.

Zwar sei die IG BCE darüber vorab informiert worden, es habe aber keine Möglichkeit bestanden, vor den Kündigungen in Gespräche einzutreten, kritisiert IG BCE-Verhandlungsführerin

Lina Ohlmann.

„So eine Ankündigung – und das direkt vor dem Sommerurlaub – ist unmöglich.“



Sie betont: „Wir fordern die Arbeitgeber zu Verhandlungen auf, um gemeinsam eine Zukunft für die Exxon-Mobil-Beschäftigten in Deutschland zu gestalten. Die Kündigung der Tarifverträge nehmen wir nicht hin. Wir werden uns für faire Vergütungen und gute Arbeitsbedingungen für alle IG BCE-Mitglieder einsetzen.“

Ein erster Verhandlungstermin, zu dem die IG BCE Exxon Mobil aufgerufen hat, ist für den 7. August 2025 angesetzt. ■



Mitte Mai protestierten Bayer-Beschäftigte in Frankfurt gegen die Schließungspläne.

Bayer

Frankfurt wird bis 2028 geschlossen

Der Chemiekonzern Bayer schließt nun definitiv seinen Standort in Frankfurt am Main – bekennt sich aber zu seinen anderen Werken in Deutschland. Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat haben sich Anfang Juli auf Eckpunkte einer Gemeinsamen Erklärung verständigt. Der Konzernvorstand spricht darin eine Bestandsgarantie für alle bestehenden Unternehmensstandorte im Bundesgebiet bis 2030 aus. Einzige Ausnahme ist der Standort Frankfurt mit rund 500 Beschäftigten, der bis 2028 aufgegeben wird. „Es war uns in den Verhandlungen sehr wichtig, nicht nur die unmittelbar betroffenen Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen, sondern auch Sicherheit für alle weiteren Kolleginnen und Kollegen bei Bayer in Deutschland zu erlangen“, erklärten Heike Hausfeld, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Bayer AG, und Francesco Grioli, Vorstandsmitglied der IGBCE. ■

Chemie

„Ein längst überfälliges Signal“

Die EU-Kommission will den Chemiesektor wettbewerbsfähiger machen. Dazu hat sie Anfang Juli einen Aktionsplan vorgelegt, der Maßnahmen zum Senken der Energie- und Rohstoffkosten sowie steuerliche Anreize für Investitionen in Innovation und Nachhaltigkeit enthält. „Der Chemie-Aktionsplan ist ein wichtiges und längst überfälliges Signal für Europas drittgrößten Industriezweig“, kommentierte der IGBCE-Vorsitzende **Michael Vassiliadis** die Veröffentlichung. Besonders begrüßenswert sei, dass die

EU-Kommission energiepolitische Entlastungen, den Erhalt industrieller Wertschöpfung in Europa und den Aufbau von Leitmärkten für grüne und klimaneutrale Produkte in den Fokus rücke. Der Aktionsplan sei ein guter erster Schritt, aber noch kein Erfolg. „Entscheidend ist nun, wie konkret und schnell die Maßnahmen umgesetzt werden und dass die Interessen der Beschäftigten miteinbezogen werden.“ ■



Fotos: IGBCE, Andreas Reeg

Tarifticker

Flachglasveredelung und -verarbeitung

Die erste Tarifrunde der Flachglasveredelungs- und -verarbeitungsindustrie West hat keinen Abschluss gebracht. Während die IGBCE-Tarifkommission den durch steigende Preise verursachten Kaufkraftverlust der Beschäftigten betonte, bekräftigte die Arbeitgeberseite die Notwendigkeit einer „Nullrunde“. Die IGBCE fordert eine Erhöhung der Stundenlöhne um 3 Euro pro Stunde und monatlich 100 Euro mehr für Auszubildende. Für IGBCE-Mitglieder soll es ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 10 Euro pro Urlaubstag geben. Weiterverhandelt wird am 7. August. Die 2.300 Beschäftigten der Branche bearbeiten und produzieren unter anderem Fenster oder Windschutzscheiben. ■

Feuerfest und Säureschutz

Abschluss mit starken Einkommenserhöhungen: Insgesamt 6 Prozent mehr Geld gibt es für die rund 3.600 Beschäftigten in der Feuerfest- und Säureschutzindustrie. Darauf haben sich IGBCE und IG Bau in der zweiten Tarifverhandlung mit den Arbeitgebern geeinigt. Rückwirkend zum 1. Juni haben sich die Entgelte und die Ausbildungsvergütungen um 2,8 Prozent erhöht, ab dem 1. Juni 2026 steigen sie um weitere 3,2 Prozent. Der Tarifvertrag läuft 24 Monate. Die Beschäftigten der Branche produzieren Materialien, die extremen Temperaturen und chemischen Einflüssen standhalten, zum Beispiel feuerfeste Steine oder Isoliermaterialien. ■

Mitbestimmung in Farbe

Text Julius Leichsenring – Fotos Maria Irl



Bei der Hubergroup stehen Andrea Sturm (links) und Daniela Weberstetter an der Spitze des gut funktionierenden Betriebsrats.



Im Konferenzraum Bolzano Vicentino trifft sich einmal pro Woche der Betriebsrat beim Druckfarbenhersteller Hubergroup. Die neun Mitglieder diskutieren über das Homeoffice, sprechen über künstliche Intelligenz und bereiten sich auf die Wahlen 2026 vor. Ein Besuch in Kirchheim bei München.

In der Welt der Farben sind die Böden aus grauem Teppich. Mit gedämpften Schritten läuft Andrea Sturm in den Besprechungsraum 2.01. Ihre roten Schuhe leuchten auf dem dunklen Untergrund wie Sonnenuntergänge vor Regenwolken. Zielgerichtet geht die 56-Jährige an die Längsseite eines ovalen Konferenztisches. „Eigentlich haben wir keine feste Sitzordnung. Das ist eher ein Gewohnheitsding“, sagt die Betriebsratschefin der Hubergroup am Standort Kirchheim bei München.

Das Unternehmen stellt vor allem Druckfarben für Verpackungen, Zeitungen und Broschüren her. Etwa 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dreißig Ländern arbeiten für die Hubergroup. Die Firmenzentrale liegt in Kirchheim.

Im Konferenzraum vor Ort sitzt Andrea Sturm vor einer blauen Wand. Neben ihr hängt ein weißer Schriftzug: „Bolzano Vicentino“; Name einer Gemeinde im Norden Italiens, Produktionsstandort der Hubergroup – und Bezeichnung des Besprechungsraums, in dem der Betriebsrat einmal pro Woche tagt.

Nach und nach kommen die anderen acht Mitglieder und gehen zu ihren angestammten Plätzen. Gegenüber von Andrea Sturm setzt sich Florian „Flo“ Fischer, Käppi auf dem Kopf, silbernes Kreuz um den Hals. Der Grafiker ist im Kommunikationsteam des Betriebsrates, mischt aber auch bei den meisten anderen Themen mit. Neben ihm sitzt Labormitarbeiter Tobias Orend.

Inoffizieller Titel: Hausmeister des Betriebsrates. Er kümmert sich um Veranstaltungen. Schräg gegenüber klappt Katrin Auerweck ihren Laptop auf. Die Ausbilderin schreibt in jeder Sitzung das Protokoll. „Ich bin zwar das Gesicht des Betriebsrates“, sagt Sturm, „meine Arbeit kann ich aber nur gut machen, weil das Gremium so toll funktioniert.“

Querschnitt der Belegschaft

Die Vorsitzende liest die Tagesordnung vor. Erster Punkt: Ein Mitarbeiter möchte seine Stunden reduzieren. Einstimmig genehmigt. Danach geht es um eine gemeinsame Position zum Thema Homeoffice. Es wird hitzig. Während ein Teil für flexible Regelungen eintritt, lehnen andere eine Ausweitung ab. Die Teams im Labor seien schon jetzt benachteiligt, weil sie nicht zu Hause arbeiten können.

Eine gemeinsame Linie findet das Gremium nicht. Vollkommen okay, findet Sturm: „Wir wollen den Querschnitt der Belegschaft abbilden. Auch da herrscht nicht immer Konsens. Trotz aller Diskussionen vertragen wir uns aber immer wieder und finden eine Lösung.“

Gemeinsam mit den Beschäftigten hat der Betriebsrat in den letzten Jahren gravierende Einschnitte erlebt. Ein Blick aus dem Fenster des Besprechungsraums macht sie deutlich. Im Glas spiegelt sich der überdachte Eingangsbereich des Bürokomplexes Sunsquare. Hinter den Scheiben tüfelt ein Start-up an Batterien, baut ein Unternehmen Fahrzeugelektronik, fertigt ein Marktführer Prototypen mit 3D-Druckern. Mittendrin auf vier Etagen: die Hubergroup. Knapp 150 Angestellte haben hier einen Arbeitsplatz.



Der Betriebsrat harmoniert, aber es herrscht nicht immer Konsens. Dann wird diskutiert, bis es eine gemeinsame Lösung gibt.



Gruß vom Betriebsrat: kostenlose Pflegeprodukte für die Belegschaft.



2026 stehen Neuwahlen an. Mit Aushängen werden Florian Fischer, Andrea Sturm und Daniela Weberstetter auf die ehrenamtliche Betriebsratsarbeit aufmerksam machen.

Noch vor fünf Jahren saßen sie im Nachbarort Heimstetten an einem eigenen Standort mit Produktion. Die Anlage wurde stillgelegt, denn die Druckfarbenbranche schrumpft. Was einst in kräftigen Tönen aufs Papier kam, flimmert heute meist auf Bildschirmen.

Mit dem Ende der Fabrik verloren 350 Menschen ihren Job. Ein Jahr später folgte eine weitere Entlassungswelle, von der etwa 35 Mitarbeitende betroffen waren. Der Betriebsrat konnte das nicht verhindern. Gemeinsam mit der IGBCE handelte er jedoch einen Interessenausgleich aus. „Da haben wir ein sehr gutes Ergebnis erzielt“, sagt Sturm. Konkret: mehr Geld für Eltern, weniger Abzüge für Ältere.

In der Woche des Kahlschlags organisierte das Gremium ein Betriebsratscafé. Bei Keksen und Taschentüchern hörten sie zu: den Betroffenen, die gehen mussten. Und denen, die bleiben durften, deren Nachbartisch aber am nächsten Morgen leer bleiben würde. „Ich spreche immer von der Hubergroup-Familie“, sagt die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende



„
**Ich wollte
mehr erfahren,
mitreden und
mitbestimmen.**

Daniela Weberstetter,
stellvertretende
Betriebsratsvorsitzende

Daniela Weberstetter, von allen Dany genannt. „Die Kolleginnen und Kollegen sind ein Traum. Es gibt viele Freundschaften. Die Entlassungswelle war deswegen für alle ein Schock.“

Psychische Belastungen nehmen zu
Daniela Weberstetter hat ihr gesamtes bisheriges Berufsleben bei der Hubergroup verbracht. Erst als Praktikantin, später als Auszubildende, mittlerweile als Leiterin eines kleinen Laborteam. Seit 2021 sitzt sie im Betriebsrat. „Ich wollte mehr erfahren, mitreden und mitbestimmen“, sagt die 48-Jährige.

Für die Belegschaft kümmert sich Weberstetter um kleine Zeichen der Wertschätzung: Das zweimal im Jahr stattfindende Betriebsratsfrühstück unterstützt sie nach Kräften, ebenso eine Grillaktion an einem Wagen der IGBCE, um mit Kolleginnen und Kollegen in netter Atmosphäre in den Austausch zu kommen. In den Toilettenräumen finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlose Pflaster, Erfrischungssprays und Einwegzahnbürsten.



Die IGBCE stellt einen Grillwagen zum Feiern des Tarifabschlusses.

Ihr neues Vorhaben: die Beurteilung für psychische Gefährdungen überarbeiten. In Deutschland ist die Zahl an Krankschreibungen aufgrund psychischer Probleme in den letzten Jahren gestiegen. Das schlägt sich auch bei der Hubergroup nieder. Zugleich steigt in dem Unternehmen die Belastung wegen häufiger Dienstreisen, weil ein Großteil der Produktion nun in Polen und Indien stattfindet.

Behandelt werden diese Themen im Arbeitsschutzausschuss, intern ASA genannt. Das Gremium setzt sich zusammen aus Management, Betriebsrat und Sicherheitsfachkräften. „Im ASA können wir Themen platzieren, um die sich der Arbeitgeber dann laut Gesetz kümmern muss“, sagt die Vorsitzende Sturm.

Generell sei die Mitbestimmung des Betriebsrates am einfachsten, wenn sie mit Paragraphen unterlegt ist – egal, ob es sich um Neueinstellungen, Pausenregelungen oder Tarifverträge handelt. „Bei allen anderen Themen versuchen wir, den Keil irgendwie hineinzukriegen. Der Arbeitgeber möchte so wenig und so spät wie möglich informieren. Wir

wollen genau das Gegenteil. Darin liegt das Spannungsfeld.“

Die Ingenieurin Sturm startete als Entwicklerin bei der Hubergroup. Seit 2021 ist sie Vorsitzende des Betriebsrates und als einzige freigestellt. Beim Blick auf ihre Vergangenheit eine fast zwangsläufige Laufbahn: Ihr Vater war stellvertretender Vorsitzender eines Betriebsrates und als Drucker in einer hochorganisierten Branche tätig. Schon als Kind ging Sturm mit auf Demos der IGBCE.

Beide Welten – die der Gewerkschafterin und die der Akademikerin – verbindet sie in ihrem Engagement für außertarifliche Kolleginnen und Kollegen. Sie möchte für sie eine Betriebsvereinbarung mit klaren Verdienstregeln durchsetzen. Verhandlungen mit der Unternehmensleitung dazu laufen. Weiter fortgeschritten ist eine Vereinbarung für die IT. „Mittlerweile können viele mit künstlicher Intelligenz eigene Software entwickeln und einsetzen. Wir müssen das in geregelte Bahnen kriegen“, sagt Sturm.

Wahl des neuen Betriebsrates

Gegenüber dem Besprechungsraum Bolzano Vicentino liegt das Betriebsratsbüro von Sturm und Weberstetter. Sie stellen auf einen kleinen, runden Tisch eine Holzkiste mit goldenem Schlüsselloch und einen grauen Kasten mit Vorhängeschloss. Die Urnen für die Betriebsratswahlen im kommenden Jahr. Sie finden deutschlandweit in allen mitbestimmungspflichtigen Unternehmen vom 1. März bis zum 31. Mai statt.

In Kirchheim wird dafür in den kommenden Wochen aus dem Betriebsrat heraus ein Wahlausschuss bestimmt. Er leitet die Vorbereitungen. Das betrifft vor allem die Einhaltung von gesetzlichen Fristen: Wann muss die Belegschaft über den Wahltermin informiert werden? Bis wann müssen die

Listen mit den Kandidatinnen und Kandidaten veröffentlicht sein? Wie lange dürfen Stimmzettel abgegeben werden? Damit nichts schief läuft, unterstützt die IGBCE mit Schulungen, Leitfäden und rechtlicher Beratung. „Ohne diese Hilfe würde es nicht funktionieren“, sagt Weberstetter.

Wer macht mit im Ehrenamt?

Daneben läuft die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Denn auch wenn der kommende Betriebsrat aufgrund des Personalabbaus nur noch sieben statt neun Sitze umfasst, bleibt ein voll besetztes Gremium plus Ersatzmitglieder eine Herausforderung. Einige Mitglieder haben bereits angekündigt, nicht mehr kandidieren zu wollen. „Betriebsratsarbeit ist ein Ehrenamt“, sagt Sturm. Es muss neben Familie und Beruf Platz finden. Gerade für Jüngere sei das eine Herausforderung.

Auszubildende und junge Erwachsene sind im jetzigen Betriebsrat nicht vertreten. Das muss sich ändern, findet Sturm. „Ich kann ihre Interessen gar nicht vollumfänglich vertreten. Dafür sind die Lebensrealitäten zu verschieden.“ Die Vorsitzende geht im Moment von Abteilung zu Abteilung und spricht jüngere Kolleginnen und Kollegen direkt an. „Das bringt am meisten. Man muss den Leuten persönlich aufzeigen, was sie in dem Amt bewegen können und dass sie dafür geeignet sind.“

Lohnenswert ist das Engagement in jedem Fall: Nach neun Generationen in Familienhand übernahm in diesem Jahr ein Konsortium aus Indien und den USA die Hubergroup. Die neuen Eigentümer haben ehrgeizige Pläne und wollen das Unternehmen zu einem Chemiekonzern weiterentwickeln. Investitionen sind geplant, die Belegschaft ist wieder zuversichtlich. Der Betriebsrat darf diese positive Zukunft entscheidend mitprägen. ■

Mit Soda und Zitrone



Text Astrid Möslinger – Fotos Daniel Schreiber

Ludwigshafen ist vor allem durch die BASF bekannt. Die Zentrale des weltweit größten Chemiekonzerns ist eine Stadt in der Stadt. Ihr Besucherzentrum lüftet die Geheimnisse der Wissenschaft und zeigt, wie sehr die Produkte der BASF unseren Alltag prägen – von der Zahnpasta bis zum Dübel.

An sonnigen Tagen ist der Rhein ein echter Hochstapler. Er leuchtet smaragdgrün, als wäre er ein Meer. Doch dieser maritime Traum ist schnell ausgeträumt: Wer sich der Industriestadt Ludwigshafen auf der Kurt-Schumacher-Brücke über den Fluss nähert, blickt auf eine beeindruckende Hafenlandschaft. Containertürme und -kräne, Silos und Berge aus Kies säumen das Ufer. Dahinter entspinnt sich ein futuristisches Labyrinth aus vierspurigen Schnellstraßen und den berühmten Ludwigshafener Hochstraßen. Aus diesem Knäuel führen viele Wege zu den Werkstoren der BASF. Vor achtzig Jahren bauten die Stadtväter auf den Kriegstrümmern eine autogerechte Stadt, die den urbanen Idealen der Nachkriegszeit entsprach. So

konnten die Beschäftigten aus den Dörfern in der Pfalz bequem in die Fabrik pendeln.

Früher Badehaus, heute Museum

Neben einem der Werkstore befindet sich das BASF-Besucherzentrum. Der dunkelrote Backsteinbau diente früher als Badehaus. Kein Arbeiter sollte das Areal verlassen, ohne sich die giftigen Stoffe, mit denen er zu tun hatte, vom Leib zu duschen. Wenn man heute durch die moderne Automatiktür ins Innere tritt, ist man überrascht. Hinter der historischen Hülle befindet sich ein Museum im schicken Industrial-Stil: anthrazitfarbene Böden, Treppengeländer aus glänzendem Stahl, ein gläserner Aufzug. Die sechs Etagen sind in der Mitte offen und gewähren einen Blick von unten bis nach ganz oben. Eine

Transparenz, die auch inhaltlich gewünscht ist.

„Wir wollen Chemie erlebbar und begreifbar machen“, erläutert Guide Helmut Hanitzsch die Ziele des Besucherzentrums. Der 69-Jährige hat sein ganzes Berufsleben bei der BASF verbracht – von seiner Ausbildung zum Rohrinstallateur im Jahr 1971 über verschiedene Aufgaben bei der Standortsicherheit bis zu seiner aktuellen Beschäftigung. Seit 52 Jahren ist er außerdem IGBCE-Mitglied, weil es ihm wichtig ist, Demokratie zu leben. Sein Faible gilt der Firmengeschichte, die er aus dem Effeff kennt. An einem wandhohen Touchscreen scrollt er sich durch die Jahrzehnte.

Am Anfang waren Farben

Angefangen hat alles vor 160 Jahren, als Friedrich Engelhorn das Unternehmen auf der anderen





Der Rheinhafen ist der Hauptumschlagplatz: 40 Prozent der Produkte und Rohstoffe werden auf dem Wasserweg transportiert.



Das BASF-Besucherzentrum (oben), Guide Helmut Hanitzsch an der Duftorgel (rechts), kleine Farbenlehre (unten).





Wie groß die Anlagen der BASF sind, zeigt eine interaktive Karte.



Echt oder synthetisch? Die Unterschiede der Materialien sind kaum erkennbar.

Rheinseite in Mannheim gründete. In seiner Leuchtgasfabrik fiel das Abfallprodukt Steinkohleteer an. Daraus wollte er synthetische Farben herstellen – zu jener Zeit eine Erfindung, die den Durchbruch für die Textilindustrie bedeutete. „Für ein Gramm Purpurfarbe brauchte man zuvor 8.000 Purpurschnecken, für zwei Kilo Indigofarbstoff hundert Kilogramm Indigopflanze“, verdeutlicht Hanitzsch, warum sich die Welt der neuen Farben schnell zu einem riesigen Markt entwickelte. Engelhorn legte mit ihnen den Grundstein für den Erfolg der BASF – die Abkürzung für Badische Anilin- und Sodafabrik. Schon im Namen spiegelt sich die bewegte Firmengeschichte wider: Zwar stand im badischen Mannheim die Wiege des Unternehmens, doch Engelhorn zog bald ins damals pfälzisch-bayerische Ludwigshafen um, weil er sich mit den Mannheimern nicht auf den Kaufpreis für ein Fabrikgrundstück einigen konnte.

Für alle Sinne

Die Ausstellung im Besucherzentrum geht noch weiter zurück. Sie startet mit den Grundlagen. „Die größte chemische Fabrik ist die Natur selbst“, betont Hanitzsch. Wer möchte, kann die Naturwissenschaft

hier auch erschnuppern: An einer Duftorgel lassen sich natürliche Düfte mit den entsprechenden Imitaten vergleichen. Ein paar mal pumpt man mit dem Balg, und schon steigt einem durch eine Düse der Geruch von Rosenblüten oder Zitrone in die Nase. Dessen künstliche Alternative kommt in Seifen und Waschmitteln vor, dient außerdem als Aromastoff für Lebensmittel und Getränke oder als Rohstoff für Vitamine.

Das Besondere: Die BASF-Technologie ist in vielen Waren enthalten, ohne dass Endverbraucherinnen und Endverbraucher davon wissen. Obwohl diese Technologie Produkte schöner, haltbarer, bequemer und sicherer macht, ist der Name BASF nicht auf dem Endprodukt zu lesen. „Unsere Vor- und Zwischenprodukte werden von den Kunden weiterverarbeitet“, erklärt Hanitzsch das Phänomen. Die Ausstellung klärt über dieses Thema auf und zeigt, wie uns der Chemieriese im Alltag begegnet. BASF-Weichmacher finden sich zum Beispiel in Playmobil-Figuren und Gymnastikmatten. Kunststoffe made by BASF stecken in Dübeln, Fahrradreifen, Sportschuhen, aber auch in Tabs für die Spülmaschine oder in Zahnpasta. Forschung und Produktion gehen bei der BASF, die heute auf sechs

Kontinenten vertreten ist, seit jeher Hand in Hand. Für die Entwicklung der großtechnischen Ammoniak-synthese erhielt der Manager, Chemiker und leidenschaftliche private Käfersammler Carl Bosch im Jahr 1931 sogar den Nobelpreis. Damit war der Weg frei für die industrielle Herstellung von Düngemitteln.

Wie in einem Science-Fiction-Film

Bei einer Werksrundfahrt lassen sich die Produktionsstätten für all diese Innovationen entdecken. Im Bus gleiten die Passagierinnen und Passagiere durch die Stadt in der Stadt, deren Ausmaß etwa der Fläche von 1.400 Fußballfeldern entspricht. Sie ist ein pulsierender Ort wie aus einem Science-Fiction-Film: Über den Straßen erstreckt sich ein dichtes Rohrgeflecht, das die Anlagen und Betriebe auf dem Gelände miteinander verbindet. Denn, das ist Helmut Hanitzsch wichtig, die BASF ist kein Chemiepark, sondern ein Verbundstandort. Ein Abfall- oder Nebenprodukt eines Betriebes kann das Eingangsprodukt für eine Produktlinie nebenan sein. Mitten in der BASF-City, dem weltweit größten Chemiestandort in einer Hand, schlagen die Herzen aus Stahl – die Steamcracker. Darin werden Ethylen, Propylen und Butadien

Guide: BASF-Besucherzentrum Ludwigshafen

BASF-Besucherzentrum / Visitor Center

Carl-Bosch-Straße 38
67063 Ludwigshafen
www.visitorcenter.basf.com
Auf Anfrage auch Themenführungen zur BASF-Geschichte oder zur grünen Transformation.

Ebertpark

Durch die BASF-Kolonie erreicht man den Ebertpark. Die grüne Lunge der Stadt erstreckt sich über 29 Hektar und bietet Liegewiesen, Wasserspiele und einen Rosengarten.
www.ebertpark.de

Maudacher Bruch

So eine Wildnis traut man einer Industriestadt wie Ludwigshafen kaum zu. Das Landschaftsschutzgebiet mit viel Natur, idyllischen Brücken und Wegen befindet sich an einem ehemaligen Altrheinarm. Es ist ein Ort zum Durchatmen und Picknicken.

Theater im Pfalzbau

Der Kulturtempel aus

den 1960er-Jahren ist ein renommiertes Gastspielhaus für Tanz und Sprechtheater.
www.theater-im-pfalzbau.de

Hotelempfehlung

1 Business-Hotel René Bohn
René-Bohn-Straße 4
67063 Ludwigshafen
DZ ab 140 Euro (mit Frühstück)
www.basf.com

2 Moxy

Im Zollhof 5
67061 Ludwigshafen
DZ ab circa 80 Euro (ohne Frühstück)
www.marriott.com

Gastronomie

3 ma[h]:zeit im Feierabendhaus €€€€€
Moderne Bistroküche in der früheren BASF-Kantine.
www.mahlzeit-feierabendhaus.de

4 Pizzeria

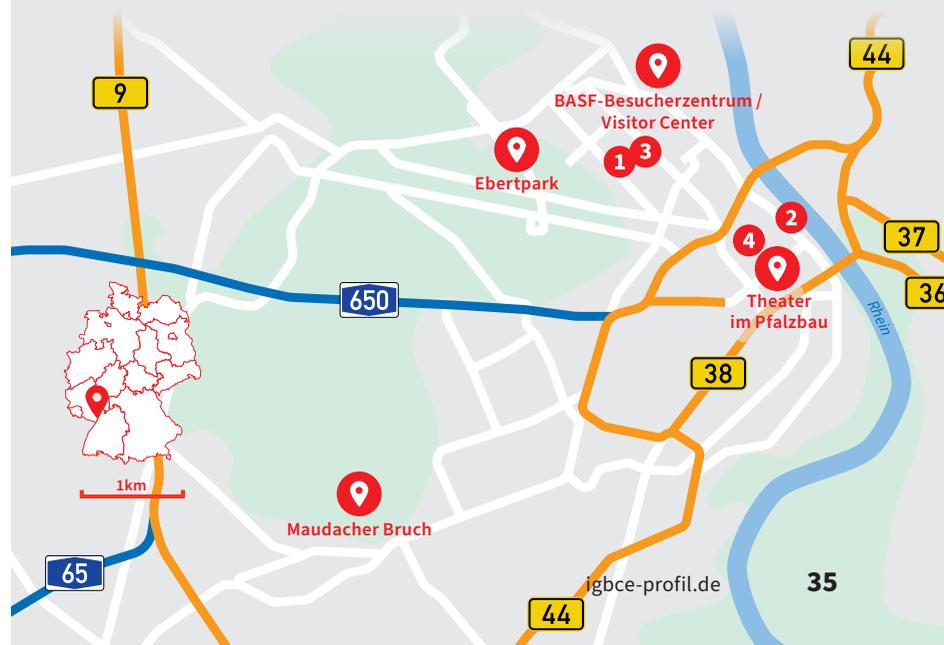
La Torre Da Angelo €€€€€
Italienisches Restaurant in einem ehemaligen Kirchturm.
www.latorredaangelo.de

Auch am Strand ist die BASF mit dabei.

destilliert – die Vorprodukte für Kunststoffe, Lacke, Lösemittel, Pflanzenschutzmittel und Vitamine.

Im Jahr 2023 hat die BASF die weltweit ersten elektrisch beheizten Steamcracker-Öfen in Ludwigshafen ans Netz gebracht. Der Global Player möchte schließlich auch bei der Energietransformation zu den Pionieren gehören. Im Besucherzentrum widmet sich die Abteilung „Nachhaltigkeit“ all den Puzzleteilen, mit denen das Unternehmen klimaneutral werden will.

Am besten gelingt das wohl, wenn alle – von Vorstand bis zu Arbeiterin und Arbeiter – an einem Strang ziehen. Für Hanitzsch war diese Tradition schon immer ein Erfolgsgarant für die BASF. Dennoch hat er als Gewerkschafter bewegte Zeiten miterlebt, in denen die Mitarbeiterzahl in Ludwigshafen von fast 60.000 in den 1990er-Jahren nahezu halbiert wurde. Trotzdem ist er bis heute stolz darauf, ein Aniliner zu sein. Ein nachvollziehbares Gefühl, denn das Unternehmen hat die Welt verändert. Egal, worauf wir gehen, sitzen oder stehen – überall steckt es drin. Und früher klang es sogar von den Plattentellern, als die BASF ein eigenes Musiklabel hatte. All das ist im Besucherzentrum zu sehen und zu erleben. ■



Chemie ohne Herz



Im Video: Bei Dow
in Böhlen
[igbce-profil.de/](https://www.igbce-profil.de/)
25436

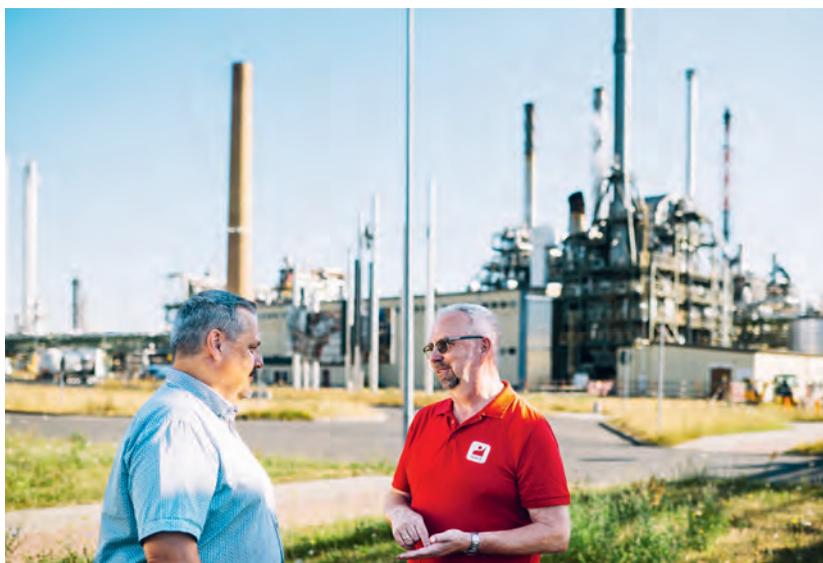
Vor den Kühltürmen eines Kraftwerks
breitet sich der Steamcracker aus.
Versorgt wird er über eine Pipeline, die
bis zum Ostseehafen Rostock reicht.

Text Julius Leichsenring – Fotos Andreas Graf

Der Chemiekonzern Dow will bis Ende 2027 mehrere Anlagen in Böhlen und Schkopau schließen. Die Pläne treffen das Chemiedreieck Mitteldeutschland mitten ins Herz. Ein Besuch am Crackerstandort in Sachsen, wo die Beschäftigten auf eine „Wende 2.0“ hoffen.

Es zischt über der Chemieanlage südlich der Stadt Böhlen. Für die Mitarbeitenden ist das Geräusch ein Zeichen für schwierige Zeiten. Direkt vor den Toren von Leipzig produzieren sie aus Rohbenzin die Grundstoffe für Plastik, Lösungsmittel und Lacke – in fünf Schichten, rund um die Uhr, an 365 Tagen im Jahr. Dafür braucht es viel Wasserdampf. Ist die Anlage nicht ausgelastet, entweicht der Dampf als weiße Wolkensäule mit einem lauten Zischen. Genau das passiert in Böhlen seit vielen Monaten, weil dampfintensive Produktionen am Standort bereits abgeschaltet sind und zurückgebaut werden.

Betreiber des Steamcrackers in Böhlen ist der US-amerikanische Chemieriese Dow Chemical. Der Konzern hat im April angekündigt, nun den gesamten Cracker und die nachgelagerte Aromaten- und Butadienproduktion am Standort auf den Prüfstand zu stellen. Anfang Juli verkündete der Konzern dann die Hiobsbotschaft: Ende 2027 soll für die Anlagen Schluss sein. „Das ist eine große Katastrophe“, sagt Andreas Zielke. Der Vorsitzende des Betriebsrates in Böhlen blickt aus dem Fenster seines Büros. Von dort schaut er auf die Anlage: Unzählige Rohrleitungen winden sich auf Trassen entlang des Areals, auf dem 560 Fußballfelder Platz finden würden. Silberne Schornsteine wachsen



Die Betriebsratschefs Dieter Macke (links) und Andreas Zielke kämpfen gemeinsam für den Erhalt der Dow-Anlagen in Böhlen und Schkopau.

in die Höhe. Ein Geflecht aus grauen Leitungen legt sich wie ein Spinnennetz um Metallbehälter. „Das würde im schlimmsten Fall dem Erdboden gleichgemacht werden.“ Übrig blieben eine Anilinproduktion für Schaumstoffe und ein Bürogebäude für die Verwaltung.

Versäumnisse der Politik

Hintergrund der Entscheidung ist nicht nur die Auslastung der Anlage. Es ist unter anderem eine Kombination aus globalen Entwicklungen und politischen Versäumnissen.

Da sind einerseits die hohen Energiekosten. Hierzulande sind laut Deutscher Industrie- und

Handelskammer die Gaspreise fast siebenmal und die Strompreise bis zu fünfmal so hoch wie in anderen Ländern. Energieintensive Industrien wie die Chemie verlieren dadurch den Anschluss an den internationalen Wettbewerb.

Deshalb setzt sich die IGBCE seit 2022 für einen fairen Industriestrompreis ein. Die schwarz-rote Bundesregierung möchte ihn nun schnellstmöglich einführen. Für den Standort Böhlen kommt er zu spät. „Die Ampel hätte viel eher die Energiepreise für die Unternehmen senken müssen. Die alte Regierung hat sich in einer für uns wirtschaftspolitisch existenziellen Situation

nur noch mit sich selbst beschäftigt. Sie war zuletzt handlungsunfähig und ist ihrer Verantwortung nicht mehr nachgekommen“, sagt Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin Nordost der IGBCE.

Neben innenpolitischen Gründen sind es auch geopolitische Entwicklungen: China flutet wegen der eigenen schwachen Konjunktur und verstärkt durch die Zollpolitik Trumps den europäischen Markt mit Produkten. Darunter: Ethylen, ein Vorprodukt für Kunststoffe und einstiges Zugpferd des Standorts Böhlen. Geld lässt sich damit jetzt nicht mehr verdienen.

Schock für die Belegschaft

Diese verhängnisvolle Mischung aus geringer Nachfrage und hohen Kosten trifft auch die Chlor-Alkali- und die Vinyl-Produktion von Dow in Schkopau. Nach den Plänen der US-Zentrale sollen die Anlagen ebenfalls Ende 2027 vom Netz gehen. „Wir haben keine nennenswerte Kundschaft mehr vor Ort“, sagt Dieter Macke, Betriebsratschef an dem Standort in Sachsen-Anhalt und Gesamtbetriebsratschef von Dow in Mitteldeutschland. Als Beispiel nennt er die Hersteller von Fenstern und Türen aus PVC. Das Ausgangsprodukt für diesen Kunststoff, Vinylchlorid, wird in Schkopau hergestellt. Die nächstgelegenen potenziellen Abnehmer sitzen in Ägypten, Indien und der Türkei. Der Weg ist zu weit, die Konkurrenz zu groß. „Der Export lohnt sich nicht mehr“, sagt Macke.

In Schkopau bangen mehr als hundert Menschen um ihre Jobs. In Böhlen sind 500 von insgesamt 680 Dow-Beschäftigten von den Plänen des Managements betroffen. Alles tarifgebundene, gut bezahlte Arbeitsplätze. Im Osten Deutschlands eher eine Seltenheit.

Wer hier bei Dow arbeitet, bleibt meist bis zur Rente. Das war auch der Plan des Böhleiner Betriebsratschefs Zielke. Aufgewachsen im



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steuern den Steamcracker vom Leitstand aus – in fünf Schichten, rund um die Uhr. Ihre Zukunft? Ungewiss.



„
**Wir arbeiten
lieber an der
Zukunft.**

Andreas Zielke,
Vorsitzender des Betriebsrates
in Böhlen

Nachbarort Pegau, arbeitete der heute 58-Jährige schon in den Schulferien im Werk. Zu DDR-Zeiten hieß es VEB Otto Grotewohl Böhlen. Nach der Wende steckte der Staat 9,5 Milliarden D-Mark in die Modernisierung der Anlagen aus den 1960er- und 1970er-Jahren. Mit Erfolg: Dow übernahm die Produktion, 2001 schrieb der Standort zum ersten Mal

schwarze Zahlen. Danach folgten Jahre des Booms. Es gab Pläne, einen zweiten Cracker zu errichten.

„Nach dem tiefen Tal ging es bergauf“, sagt Zielke. Er hat die damalige Transformation nicht nur miterlebt, sondern mitgestaltet. Kurz nach dem Mauerfall baute er den ersten Betriebsrat auf; 1995 übernahm er dessen Vorsitz. „Dieser Standort ist ein Stück meines Lebens“, sagt er.

Als im April die Nachricht von der drohenden Schließung die Runde machte, ging eine Schockwelle durch ihn und die Belegschaft. „So tiefe Einschnitte hatten wir nicht erwartet“, sagt Zielke. „Der Schmerz sitzt tief. Im Moment wird alles, was wir über die Jahre aufgebaut haben, infrage gestellt.“

Zentrum des Chemie-Clusters

Nicht nur die Belegschaft am Dow-Standort Böhlen ist von der drohenden Stilllegung des Crackers betroffen. Auch bei anderen Firmen droht ein Abbau. Im Raum stehen 1.500 bis 2.000 Stellen. Denn der Cracker ist das Herzstück des Chemiedreiecks Mitteldeutschland, das aus den Produktionszentren Leuna, Bitterfeld-Wolfen, Schkopau/Böhlen, Schwarzheide und Zeitz besteht. Etwa 30.000 Menschen arbeiten in der Region in fast 600 Unternehmen.



Steamcracker

Steamcracker zählen zu den größten und wichtigsten Einzelanlagen in der chemischen Industrie. Mit ihrer Hilfe werden lange Kohlenwasserstoffketten in kürzere Verbindungen gespalten. Zum Einsatz kommt dafür Dampf, der mit großem Energieaufwand auf 800 bis 850 Grad Celsius erhitzt wird. Daher der Name Steamcracker, auf Deutsch Dampfspalter.

Die in Böhlen betriebene Anlage setzt wie die meisten Cracker in Europa auf Naphtha als Ausgangsstoff. Dieses wird in Raffinerien aus Rohöl gewonnen. Während des Spaltprozesses im Steamcracker entstehen daraus Ethylen, Pyrolysebenzin, Propylen, Methan, Buten, Butadien und andere Stoffe. Sie bilden die Basischemikalien für Kunststoffe, Lösungsmittel, Lacke und viele weitere alltägliche Produkte. So wird aus mehreren Ethenverbindungen Polyethylen. Der Kunststoff umgibt uns überall – in Form von Müllsäcken, Flaschen, Isolierungen von Häusern und Verkleidungen von Autotüren.

Viele der Unternehmen sind über Pipelines mit dem Steamcracker verbunden. Durch diesen Stoffverbund erhalten sie auf schnellem und günstigem Weg Grundstoffe für ihre Produktion – darunter Polypropylen für Plastikbecher, Styrol für Dämmplatten und Synthesekautschuk für Reifen. Wird der Steamcracker heruntergefahren, bricht ihre direkte Bezugsquelle weg. Die Folge: steigende Kosten, geringere Wettbewerbsfähigkeit. Darüber hinaus sind Zulieferer sowie Betreiber von Pipelines, Energie- und Dampfnetzen und Tanklagern betroffen.

Ein Dominoeffekt droht – auch in Schkopau. Die vor dem Aus stehenden Anlagen sind Teil des Chemieparks Valuepark mit etwa dreißig Firmen. Sie teilen sich die Kosten für die Energieversorgung, die Wasseraufbereitung und die Werkfeuerwehr. Fällt ein Betrieb aus, steigen die Belastungen der anderen. Die zusätzlichen Ausgaben könnten gerade in Zeiten einer schwächelnden Konjunktur einzelne Unternehmen überfordern.

Für Zielke ist das, was gerade in Sachsen und Sachsen-Anhalt passiert, Vorbote einer drohenden Deindustrialisierung im ganzen Land. „Zuerst wackelt der Osten, dann bebt die Republik.“ Das sieht

Stephanie Albrecht-Suliak von der IGBCE ähnlich: „An vielen Stellen wird die Wettbewerbsfähigkeit von Deutschland infrage gestellt. Anders als in vorherigen Krisen – der Finanzkrise oder der Pandemie – werden Instrumente zur Überbrückung und zum Erhalt der Beschäftigung wie Kurzarbeit und Tariföffnungen gar nicht mehr nachgefragt. Unternehmen kommen sofort mit der Schließung von Anlagen oder Standorten daher. Der Osten als nach wie vor verlängerte Werkbank ist davon besonders betroffen.“ Die IGBCE stemmt sich mit aller Macht dagegen.

Sichtbarkeit und Solidarität

Bei Dow hat die Gewerkschaft die „Never let me Down“-Kampagne ins Leben gerufen. Im Chemiapark Böhlen sind die roten Motive mit weißem Schriftzug und der Raute des Dow-Logos allgegenwärtig. Sie hängen als großflächige Plakate auf dem Weg zum Werk, im A4-Format über den Werkbänken der Instandhaltung, als Postkarten in den Fenstern der Mitarbeitenden. Bei einer Kundgebung vor den Werkstoren mit dem IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis klebten sich die rund 700 Teilnehmenden einen „Never let me Down“-Sticker auf ihre Schutzhelme.

„Es geht um Sichtbarkeit. Es geht um Solidarität. Es geht um Identifikation“, sagt Albrecht-Suliak. „Die Beschäftigten sind nicht allein. Die IGBCE steht hinter ihnen und kämpft um jeden einzelnen Arbeitsplatz.“

Das geschieht im Schulterschluss mit den Betriebsräten vor Ort und der Landespolitik. Ministerpräsident Reiner Haseloff war in Schkopau, Sachsens Wirtschaftsminister Dirk Panter in Böhlen. Eine länderübergreifende Arbeitsgruppe aus Ministerien, Landräten und den Sozialpartnern tagt regelmäßig. Denn fest steht: Ähnlich wie nach dem Ende der DDR braucht es von allen Seiten enorme Kraftanstrengungen, um den Standort vor dem Untergang zu retten. Zielke spricht von einer „Wende 2.0“.

Was das genau heißt, daran arbeitet er gemeinsam mit Macke und einer Unternehmensberatung. Denkbar ist ein Verkauf des Crackers an einen Zusammenschluss aus Zulieferern oder Abnehmern. Auch eine Neuausrichtung in Richtung Wasserstoff wird in den Blick genommen. „Wir müssen den Menschen vor Ort wieder Hoffnung geben. Die Kolleginnen und Kollegen erwarten etwas von uns“, sagt Zielke. „Es bringt nichts, Groll auf Dow zu hegen. Wir arbeiten lieber an der Zukunft.“ ■

Wir machen Sommer

Ob Sonnencreme, Schwimmflügel, Schwimmwindeln oder Badelatschen – der Sommer wäre nur halb so schön ohne die Produkte, die unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Branchen der IG BCE in Deutschland herstellen. Unser Schwimmbadwimmelbild zeigt eine kleine Auswahl.



1 Schwimmbadfliesen

Agrob Buchtal (Deutsche Steinzeug)

2 UV-Filter in Sonnencreme

BASF

3 Sonnencreme

Lavera, Beiersdorf

4 Wasser

Kommunale Wasserwerke Leipzig

5 Kunststoff für Sonnenbrillen

BASF, Evonik

6 Pommesschale, recycelbar

Klößner Pentaplast

7 Salz

Südwestdeutsche Salzwerke (Bad Reichenhaller)

8 Bratwurstaromen

Symrise

9 Gambas

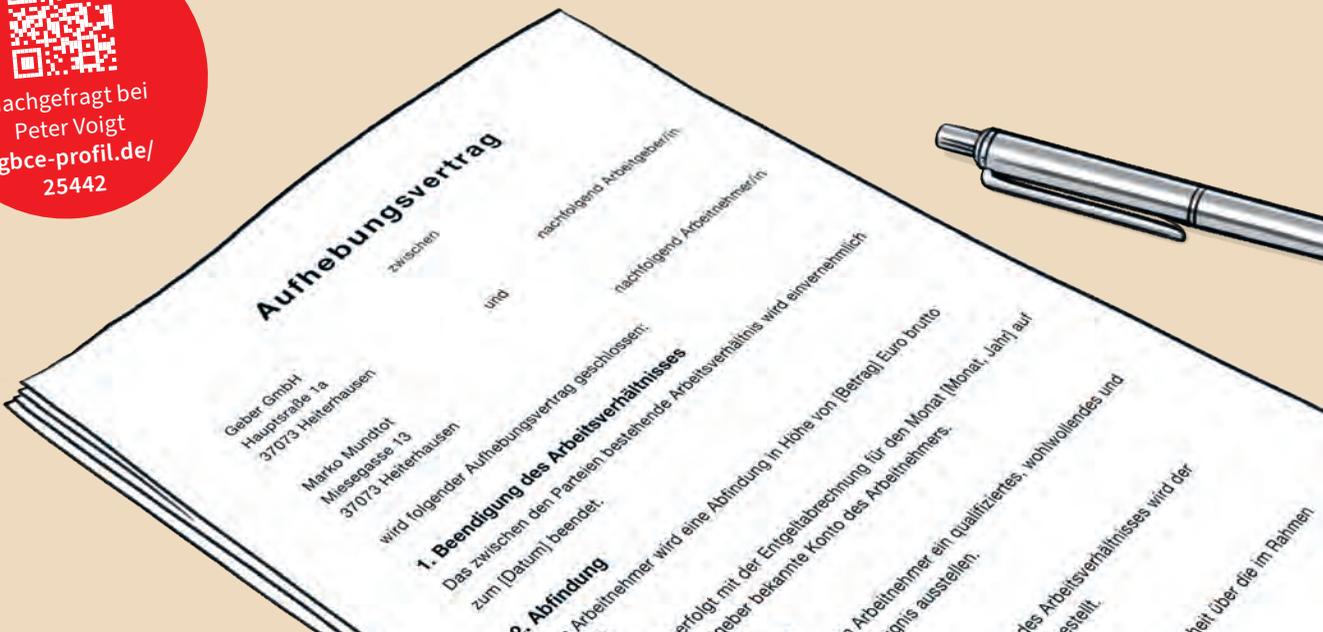
Aquapurna (K+S)

Vorsicht, Stolperfalle!

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter



Nachgefragt bei
Peter Voigt
igbce-profil.de/
25442



Mit einem Aufhebungsvertrag können Arbeitgeber und Arbeitnehmende ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden. Das klingt im ersten Moment verlockend. Doch Vorsicht: Hier gibt es einige Risiken. *Profil* erklärt, wo sie liegen.

Derzeit bauen zahlreiche Unternehmen Personal ab. Nicht selten versuchen sie, die Beschäftigten mit einem goldenen Handschlag zum Gehen zu bewegen: mit einem Aufhebungsvertrag und einer Abfindung. Oder sie drohen nach einem angeblich schweren Fehlverhalten mit einer fristlosen Kündigung und bieten gleichzeitig für den Ausstieg einen Aufhebungsvertrag an.

Ein Aufhebungsvertrag ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen der oder dem Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Bietet dir dein Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag an, dann solltest du dich nicht unter Druck setzen lassen. Denn der Arbeitgeber kann dich nicht zwingen, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Überlege dir gut, ob du einem Aufhebungsvertrag zustimmst.

„Egal, welche Gründe es gibt, die Folgen könnten weitreichend sein“, warnt **Peter Voigt**, Leiter der Abteilung Justiziariat, Rechtspolitik, Rechtsschutz bei der IGBCE. „Denn die Agentur für Arbeit sanktioniert Arbeitnehmende dafür, dass sie – wie bei einer Eigenkündigung – ihren Job aus freien Stücken aufgegeben haben.“ Die Folge: „Betroffene müssen mit einer zeitlich befristeten Sperre des Arbeitslosengeldes rechnen – in der Regel dauert diese zwölf Wochen“, so der Jurist.

„In dieser Zeit wird nicht nur kein Geld gezahlt. Die Arbeitslosen

und ihre mitversicherten Familienangehörigen sind auch nicht krankenversichert. Die Beiträge müssen aus der eigenen Tasche beglichen werden“, erklärt der Fachmann. „Gleichzeitig kürzt die Agentur für Arbeit auch noch die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um ein Viertel.“

Voigt rät: „Man sollte sich nicht überrumpeln lassen und sich unbedingt darüber informieren, welche Auswirkungen ein Aufhebungsvertrag auf das Arbeitslosengeld haben würde.“ Auf jeden Fall sei die Formulierung wichtig, dass ohne Aufhebungsvertrag zum selben Zeitpunkt eine betriebsbedingte fristgerechte arbeitgeberseitige Kündigung erfolgt wäre.

Wichtig zu wissen: „Ein Aufhebungsvertrag kann nur schriftlich geschlossen werden, beide Seiten müssen ihn also unterschreiben.

Eine mündliche Vereinbarung oder eine Einigung per Fax, E-Mail oder Whatsapp reichen nicht aus“, erklärt Voigt.

Schnellschuss vermeiden

„Die Aussicht auf eine Abfindung gehört bei vielen Arbeitgebern zur Strategie, um Druck zu machen“, weiß der IGBCE-Rechtsexperte. Einen Anspruch auf Abfindung hast du bei einem Aufhebungsvertrag aber nicht. Die Höhe hängt auch von deinem Verhandlungsgeschick ab. Häufig werde jedoch Paragraph 1a des Kündigungsschutzgesetzes als Orientierung ins Feld geführt. „Da gibt es die berühmte Formel von

den 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Jahr der Betriebszugehörigkeit“, erklärt Voigt.

Vorsicht: „Bei einem überraschenden Angebot eines Aufhebungsvertrags sollte man unbedingt Ruhe bewahren und auf gar keinen Fall sofort unterschreiben. Denn wenn ein Aufhebungsvertrag erst einmal unterschrieben ist, gibt es in den meisten Fällen kein Zurück mehr“, betont der Justiziar. Anders sei das bei einer Kündigung: Hier könne man sich immer noch mit dem Arbeitgeber in einem Kündigungsschutzprozess einigen – mithilfe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes. ■

3 Tipps zum Aufhebungsvertrag:

1. Mach dir klar, dass der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag meist nur deshalb anbietet, weil er einen Kündigungsschutzprozess vermeiden will.
2. Fordere unbedingt eine Bedenkzeit und verlange auch, den Aufhebungsvertrag zur Prüfung mit nach Hause nehmen zu können. Ist der Arbeitgeber dazu nicht bereit, solltest du auf keinen Fall unterschreiben, sondern dich gewerkschaftlich beraten lassen.
3. Denk auch an dein Zeugnis: Eine gute Beurteilung sollte nicht nur in Aufhebungsverträgen, sondern auch bei Vergleichen in Kündigungsschutzprozessen selbstverständlich sein.



Mehr als Melissengeist

Text Leo Kölzer

Klosterfrau – das klingt nach Erkältungstee, Apothekenschrank und einer ordentlichen Portion Geschichte. Doch wer genauer hinschaut, entdeckt ein Unternehmen im Wandel: tarifgebunden, mitbestimmt, zukunftsorientiert. Ein Blick hinter die Klosterfrau-Kulissen zeigt, wie Tradition und Transformation zusammengehen.

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

Klosterfrau

Gründung	1826 durch Maria Clementine Martin
Rechtsform	GmbH
Eigentümer	Klosterfrau Zürich AG (Stiftung)
Geschäftsbereiche	Consumer Healthcare, Medical, Contract Manufacturing, Cosmetics
Umsatz	437,1 Millionen Euro (2023)
Gewinn	36,6 Millionen Euro (2023)
Beschäftigte	rund 1.600 weltweit, davon etwa 80 Prozent in Deutschland

Lüchow

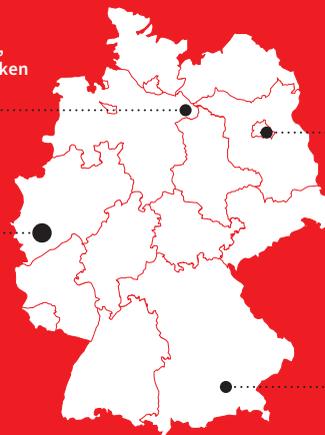
Lohnherstellung, das heißt herstellen, abfüllen und verpacken für andere Kunden

Berlin
Produktion

Konzernsitz

Köln
Verwaltung

München
Vertrieb



Klosterfrau – bei dem Namen denken viele sofort an den berühmten Melissengeist. Das traditionsreiche Produkt gehört zu den bekanntesten Marken in deutschen Apotheken. Doch hinter dem vertrauten Etikett verbirgt sich weit mehr: ein breit aufgestelltes Unternehmen mit mehr als 1.600 Beschäftigten, vier Geschäftsbereichen – von Arzneimitteln über Medizintechnik bis zu Kosmetik – und einer 200-jährigen Geschichte, die bis heute prägend ist. 1826 gründet die Ordensschwester Maria Clementine Martin ein eigenes Unternehmen am Fuße des Kölner Doms. Um ihre Heilmittel vor Nachahmern zu schützen, bittet die Ordensschwester König Friedrich Wilhelm III. darum, das preußische Wappen auf den Etiketten ihrer Waren führen zu dürfen. Noch heute prangt es auf dem bekannten Melissengeist. Verbunden mit der Erschließung neuer Märkte, wurde das Gesamtortiment ständig erweitert. Mehr als 200 Produkte werden mittlerweile von der Klosterfrau Healthcare Group vertrieben, darunter Hustenbonbons, Erkältungsbäder, Vitamin- und Kräuterdragees. Die Gruppe mit zahlreichen Tochterunternehmen in der ganzen Welt agiert international. Die Unternehmenswurzeln aber reichen tief – und sind besonders am Hauptsitz in Köln sichtbar.



Arbeitsumgebung

Der Verwaltungssitz von Klosterfrau liegt zentral in Köln, dort ist das Unternehmen historisch und strukturell tief verankert. Das zeigt sich auch in der engen Zusammenarbeit mit lokalen Einrichtungen und der Präsenz im Viertel. Klosterfrau ist hier nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Teil des öffentlichen Lebens. Neben Köln ist das Unternehmen mit weiteren Standorten in Berlin, Lüchow und München vertreten. Jeder dieser Standorte übernimmt eigene Funktionen. Trotzdem arbeiten die Standorte eng verzahnt zusammen.

Für die Beschäftigten gibt es zahlreiche Angebote, die den Alltag erleichtern und ihre Gesundheit fördern sollen. Neben Zuschüssen für Mobilität und Sport gehören auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement, Altersvorsorge, kostenlose Getränke und frisches Obst sowie kosmetische Behandlungen in der unternehmenseigenen Beauty-Akademie am Standort Köln zum Paket. In Sachen Weiterbildung stehen den Beschäftigten neben klassischen Fortbildungsmaßnahmen und externen Schulungen digitale Lernplattformen offen.

Ausbildung hat bei Klosterfrau einen hohen Stellenwert. In Berlin werden derzeit 19 Auszubildende in zehn Berufen ausgebildet, zum Beispiel Elektroniker*innen für Automatisierungstechnik, Pharmakant*innen oder Fachkräfte für Systemintegration. In Köln begleitet ein eigener Werklehrer vier kaufmännische Azubis durch ihre Ausbildung.



Betriebsklima

Das Betriebsklima in der Klosterfrau-Gruppe wird von den Beschäftigten als wertschätzend, kollegial und teamorientiert beschrieben. In vielen Bereichen herrscht ein hohes Maß an Identifikation mit den Aufgaben. Eine offene Kommunikation auf Augenhöhe sowie gegenseitige Unterstützung prägen den Arbeitsalltag. Regelmäßige sogenannte Pulse-Checks – das sind kurze Stimmungsabfragen unter den Beschäftigten – sowie Befragungen zur psychischen Belastung helfen dabei, Entwicklungen im Meinungsbild frühzeitig zu erkennen.

In der Berliner Produktion sind die Belastungen durch Schichtarbeit und parallele Projektarbeit teilweise höher, insgesamt wird die Zusammenarbeit aber als stabil empfunden. Kritische Rückmeldungen betreffen vor allem Unterschiede im Führungsstil zwischen einzelnen Bereichen und eine mitunter ungleiche bereichsübergreifende Kommunikation. Diese Themen werden aktiv aufgegriffen, unter anderem durch interne Dialogformate und Abstimmungen im Alltag.

Eine Inklusionsvereinbarung ist ebenso Teil der gelebten Personalpolitik wie der sensible Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen.



Mitbestimmung

Die Mitbestimmung ist an allen deutschen Standorten durch Betriebsräte gesichert. Es gibt keinen formellen Gesamtbetriebsrat, jedoch ein informelles standortübergreifendes Gremium für übergeordnete Themen wie künstliche Intelligenz (KI). Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Schwerbehindertenvertretung sind etabliert. Vertrauensleutekörper gibt es nicht.

Die Zusammenarbeit mit den Geschäftsleitungen gilt als konstruktiv. Der jeweilige Betriebsrat wird in alle Entscheidungen rechtzeitig eingebunden und mit an den Tisch geholt. Betriebsvereinbarungen regeln unter anderem mobiles Arbeiten, Gleitzeit, den Umgang mit KI oder Urlaubs- und Brückentage. Die IGBCE ist regelmäßig präsent, etwa bei Betriebsversammlungen oder Aktionen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt konzernweit dennoch nur bei rund zehn Prozent. Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat litt zuletzt unter der hohen Fluktuation auf Gewerkschaftsseite, insbesondere in Köln.



Tarifbindung

Die Gesellschaften der Klosterfrau Group sind größtenteils tarifgebunden. Es gilt der Flächentarifvertrag der chemisch-pharmazeutischen Industrie – vollständig und ohne Öffnungsklauseln. Die tariflichen Regelungen gelten sowohl für tariflich Beschäftigte als auch – in bestimmten Fällen – für außertariflich Beschäftigte.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt 37,5 Stunden. In der Verwaltung arbeiten die Beschäftigten in Gleitzeit, in der Produktion wird in einem Teilkonti-Schichtsystem gearbeitet – teilweise auch an Wochenenden und Feiertagen. Die Regelungen für den Außendienst sind gesondert festgelegt. Überstunden werden digital erfasst und durch Zeitkonten oder Freizeitausgleich abgebaut. Jahresgespräche sind fester Bestandteil der Personalentwicklung.



Zukunftsfähigkeit

Klosterfrau verfolgt eine mittel- bis langfristig angelegte Strategie mit Fokus auf Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Innovation. Investiert wird in neue Produktionslinien, etwa in Berlin, in moderne ERP-Systeme (Enterprise-Resource-Planning), um die gesamte Wertschöpfungskette zu vernetzen, sowie in Maßnahmen zu einer klimafreundlicheren Energieversorgung. In Lüchow läuft ein Pilotprojekt zur Wasserstoffnutzung.

Die Gruppe ist in vier Geschäftsbereichen aktiv – Consumer Healthcare, Medical, Contract Manufacturing und Cosmetics – und dadurch robust gegenüber Marktschwankungen aufgestellt. Herausforderungen wie regulatorische Anforderungen, Fachkräftemangel oder internationaler Wettbewerbsdruck treffen das Unternehmen aber trotzdem. Die Fachkräftesicherung erfolgt über Ausbildung, gezieltes Recruiting und Kooperationen mit Bildungseinrichtungen.



Unser Fazit

Klosterfrau ist ein tarifgebundener Arbeitgeber mit langer Geschichte und regional verwurzelten Standorten. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung gilt als konstruktiv, das Betriebsklima wird vielerorts als offen und kollegial beschrieben. Mitbestimmung, Ausbildung und Flexibilisierung der Arbeitswelt spielen eine zentrale Rolle. Zugleich zeigen sich an manchen Stellen unterschiedliche Wahrnehmungen – etwa in der Führungskultur oder der bereichsübergreifenden Kommunikation. Mit dem 200-jährigen Jubiläum im Blick befindet sich die Klosterfrau Group in einem aktiven Wandel – mit klarer strategischer Ausrichtung und gleichzeitigem Bewusstsein für bestehende Herausforderungen.

Das sagt Klosterfrau

Klosterfrau sieht sich als ein Start-up aus dem Jahre 1826. Gegründet von einer Frau, verfolgt man auch nach fast 200 Jahren noch das Ziel, Tradition und Innovation neu zu verbinden. Dabei habe die Klosterfrau Group eine klare Zukunftsstrategie, die auf Nachhaltigkeit, Digitalisierung und kontinuierlicher Produktinnovation basiert. Starke Marken, hohe Produktqualität, familiäres Betriebsklima und eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur zeichnen das Unternehmen aus.

Starker Rücken

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Drei Viertel aller Berufstätigen in Deutschland leiden unter Rückenproblemen. Schuld sind oft mangelnde Bewegung und eine untrainierte Muskulatur. Daher heißt es ab sofort: Runter vom Sofa und aktiv werden.

Das Kreuz der Deutschen tut weh: Rückenschmerzen gehören in Deutschland mittlerweile zu den Volkskrankheiten. Nach einer Forsa-Umfrage gaben 81 Prozent der Befragten an, in letzter Zeit mindestens einmal Rückenschmerzen gehabt zu haben.

Die Leiden sind groß, die Diagnose häufig schlecht: Mehr als 140.000-mal im Jahr operieren Chirurgeninnen und Chirurgen an den Bandscheiben. Größtenteils zu Unrecht, meint **Ingo Froböse**, Professor für Prävention und Rehabilitation an der Sporthochschule Köln. „Die Bandscheiben sind in neunzig Prozent der Fälle nicht die Schmerzüberträger.“

Schuld an dieser falschen Einschätzung sei oftmals eine falsche Interpretation des Röntgenbildes, das bei Beschwerden von der Wirbelsäule gemacht wird. „Dort sieht man nach dem dreißigsten Lebensjahr oft leichte Risse oder Ausfransungen in den Bandscheiben. Allerdings handelt

es sich hierbei um ganz normale Alterungserscheinungen, die nicht zwingend zu Schmerzen führen“, erklärt Froböse, der die Hauptursachen für Rückenschmerzen in der fehlenden Muskelkraft sieht. „Viele Frauen, die über fünfzig Jahre alt sind, haben zu wenig Muskelmasse, bei sechzigjährigen Männern trifft das zu siebzig Prozent zu.“

Die „sitzende Gesellschaft“ verschärfe das Problem: „Langes Sitzen setzt dem Rücken zu. Dabei reduziert das Homeoffice die alltägliche Bewegung oft noch zusätzlich: Wer früher mit dem Fahrrad zur Arbeit gefahren oder wenigstens zu Fuß zur Bahn gegangen ist, setzt sich heute zu Hause direkt an den Computer.“

Mit folgenschweren Konsequenzen: „Ohne Ausgleich können Faszien verkleben, Muskeln, Sehnen und Bänder verkürzen – das wird vor allem im Rücken früher oder später spürbar“, warnt der Sportwissenschaftler, der dringend zu regelmäßigen Übungen rät: „Die einzige Möglichkeit, die Wirbelsäule stabil

und den Rücken beweglich sowie leistungsfähig zu erhalten, ist eine kräftige Muskulatur.“

Auch der Hexenschuss werde oft irrtümlich mit den Bandscheiben in Verbindung gebracht, so Froböse. „Bei einer ungünstigen Bewegung, wenn man sich beispielsweise nach unten bückt, ist plötzlich ein stechender Schmerz da. Der Volksmund sagt: ‚Die Hexe hat geschossen!‘ Das kann verschiedene Ursachen haben: eine stark verspannte oder überforderte Muskulatur, winzige Verschiebungen der Wirbelkörper, Zugluft, Kälte, aber auch Stress.“

Ein Hexenschuss sei im Prinzip harmlos, beruhigt der Fachmann. „Am Anfang sollte man versuchen, die völlig verhärtete und unbewegliche Rückenmuskulatur wieder zu entspannen. Dabei können Schmerzmittel helfen, aber auch eine Wärmflasche. Und nach der akuten Phase nützen sanfte Bewegungen wie beispielsweise spazieren gehen.“ Manche Ärztinnen und Ärzte würden Schonung und Ruhe verordnen – das aber sei fatal. Denn durch die Inaktivität verliere



der Rücken an Muskelmasse und dadurch weiter an Stabilität.

Vorbeugen und auf Warnsignale hören

Froböse räumt ein, dass sich in neunzig Prozent der Fälle keine eindeutige Ursache finden lasse. „Wichtig ist deshalb, auf die Warnsignale des Körpers zu hören und darauf zu reagieren – bei Schmerzen, aber vor allem zur Vorbeugung.“ Der Sportwissenschaftler rät deshalb generell zu einem kleinen

Bewegungsprogramm von zehn bis 15 Minuten täglich. „Das reicht aus, um den Rücken zu kräftigen und gleichzeitig die Abwehrkräfte zu stärken.“

In seinen Büchern zeigt Froböse alltagstaugliche und effektive Übungen für einen gesunden und dauerhaft schmerzfreien Rücken. Dabei empfiehlt er besonders den Hacker, weil sich diese Übung sehr gut in den Alltag integrieren lässt und speziell die tiefen Rückenmuskeln trainiert, die direkt an

der Wirbelsäule ansetzen. Grundsätzlich müsse laut Froböse wieder mehr Bewegung in den Alltag zurückgeholt werden. Dabei würden selbst kleine Dinge schon helfen, etwa den Aufzug links liegen zu lassen oder eine Bahnstation früher auszusteigen, um den Rest zu Fuß zu gehen. Auch auf der Arbeit bieten sich viele Möglichkeiten, um dem Bürostuhl zu entfliehen: beispielsweise Telefonate im Stehen zu führen oder ein Spaziergang in der Mittagspause. ■



So machst du den Hacker

Du stehst ganz gerade da, die Beine sind hüftbreit geöffnet, die Arme eng am Oberkörper angelegt und die Unterarme im rechten Winkel angewinkelt. Die Hände sind offen, die Daumen zeigen nach oben. Los geht es: Mit ganz kleinen, schnellen Bewegungen hacken deine Unterarme wechselseitig rauf und runter, als wenn du Zwiebeln schneiden würdest – 30 bis 60 Sekunden lang. Auf und ab, je schneller, desto besser. Wenn du es anstrengender magst, wiederholst du die Übung mit ausgestreckten Armen.



Bildung für alle

Bildung ist das Herzstück der IGBCE – sie ist ein entscheidendes Instrument für demokratische Teilhabe im Betrieb und in der Gesellschaft. Und sie kann den Mitgliedern helfen, den aktuellen Herausforderungen zu begegnen – ob Digitalisierung, Mitbestimmung oder persönliche Entwicklung.

Text Katja Pflüger

Vor gut einem Jahr hat die IGBCE ihre Bildungsarbeit auf neue Füße gestellt und das Kompetenzzentrum Bildung (KomBi) gegründet, um immer up to date zu sein und um auf aktuelle Entwicklungen unmittelbar reagieren zu können. In der neuen Struktur sind die politischen Sekretärinnen und Sekretäre nicht mehr den Tagungszentren zugeordnet, sondern Schwerpunkten und Themen. So entwickeln sie – zentriert und spezialisiert – das Bildungsprogramm der IGBCE für die kommenden Jahre.

Zugrunde liegt immer der gleiche Fokus – nämlich die Bedürfnisse der Mitglieder. Gleichzeitig dreht sich die Welt immer schneller. Digitalisierung, Dekarbonisierung und Globalisierung bestimmen die Arbeit vor Ort. Und immer öfter geht es auch darum, die Demokratie und die gewerkschaftliche Mitbestimmung zu schützen. Dafür entwickelt das KomBi hochaktuelle, passgenaue Bildungsangebote.

Breites Angebot für alle Mitglieder

Es geht um aktuelle Themen wie digitale Kompetenz, künstliche



”

Jedes Seminar dient vor allem dem Austausch und der Vernetzung.

Birgit Biermann,
stellvertretende Vorsitzende der IGBCE

Intelligenz, politische Kommunikation, Demokratieverständnis, Nachhaltigkeit oder strategische Projektarbeit. Aber sie reichen auch von seelischer und körperlicher Gesundheit über Präsentationstechniken bis zu Tarifverhandlungen und Betriebsratsgründungen. Besonders beliebt sind das Seminar „Was können wir aus Auschwitz für heute lernen?“, die „FrauRaumWoche“, das Gesundheitsseminar „Bleib doch mal entspannt“ sowie „Von Giraffen und Wölfen“, wo es um gewaltfreie Kommunikation in der betrieblichen Mitbestimmung geht. Im Jahr 2025 können die IGBCE-Mitglieder aus 194 Präsenz- und 44 digitalen Angeboten wählen.

„Jedes Seminar dient neben der Bildung vor allem dem Austausch und der Vernetzung. Bildung ist ein Umschlagplatz“, sagt die stellvertretende IGBCE-Vorsitzende Birgit Biermann, die im geschäftsführenden Hauptvorstand für das Thema Bildung zuständig ist. Gerade jüngere Generationen suchen Sinnhaftigkeit, Gemeinschaft und Gestaltungsmöglichkeiten.



Bildung als Instrument der Mitgliederbindung: Seminare bieten einen geschützten Raum zum Austausch.

Das KomBi entwickelt eine moderne Strategie von Bildungsarbeit und setzt sie um. Dazu gehört zum Beispiel, Themen und Konzepte zu finden, die alle Mitglieder über alle Altersgruppen hinweg ansprechen. Oder politische Seminare zu aktuellen Themen noch schneller zu konzipieren und anzubieten. Außerdem müssen die Bildungsangebote auch an die Lebensrealitäten der Menschen angepasst sein – zeitlich flexibel, digital verfügbar, modular. Deswegen setzt das KomBi neben den herkömmlichen Präsenzseminaren verstärkt auf hybride Formate, Onlineseminare und digitale Lernplattformen.

Bildung stiftet Identifikation

„Die Veränderungsgeschwindigkeit in unseren Betrieben und in der Gesellschaft war noch nie so hoch wie heute. Dadurch kommt der Bildungsarbeit eine noch größere Bedeutung zu. Wir wollen unsere Mitglieder dazu befähigen, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen zu verstehen, kritisch zu hinterfragen und sich auszutauschen“, erklärt Biermann.

„Die Menschen erwarten mehr von einer Mitgliedschaft bei uns.“ Tarifverträge seien wichtig, aber nicht alles. „Wer bei uns Mitglied ist, soll spüren: Hier kann ich mich entwickeln, hier werde ich gesehen, hier bekomme ich Werkzeuge für meine berufliche und persönliche Zukunft.“ Bildung stiftet Identifikation, Zugehörigkeit und Sinn. Sie mache aus Mitgliedern Mitgestaltende. „Denn eines darf man nicht vergessen: Mitbestimmung und Partizipation leben von Menschen, die Verantwortung übernehmen“, so Biermann.

Das nötige Wissen und die Werkzeuge stellt die IGBCE mit dem breiten Bildungsangebot zur Verfügung – insbesondere auch denen, die die IGBCE vor Ort im Betrieb repräsentieren: Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Frauengremien. Biermann bilanziert: „Bildung ist ein Zukunftsversprechen an unsere Mitglieder – sie macht uns als Organisation stark, hält uns handlungsfähig und verbindet uns mit den Menschen, für die wir jeden Tag kämpfen.“ ■

Programm

Das aktuelle Bildungsprogramm findest du unter bildung.igbce.de auf der IGBCE-Website. Dort kannst du gezielt nach Weiterbildungsangeboten suchen und dich auch direkt für die Seminare anmelden. Egal, ob in Präsenz oder online – jedes Seminar soll dich dazu einladen, neue Netzwerke zu gründen und Fachwissen zu erlangen.

Damit dich das Bildungsprogramm 2026 bestmöglich erreicht, digitalisiert das KomBi die Kommunikation. Ab dem kommenden Jahr sollen Seminare einfacher zu buchen sein.



Das Bildungsprogramm
findest du hier
[igbce-profil.de/
25451](http://igbce-profil.de/25451)



Kora Wödl und Daniela Proch (rechts) wollen mehr Frauen für die aktive Gewerkschafts- und Gremienarbeit begeistern.

Mehr Frauen in die IGBCE

Daniela Proch, Vorsitzende des Landesbezirksfrauenausschusses (LBFA), und Kora Wödl, Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses (BFA) Stuttgart, wollen dafür sorgen, dass sich der Frauenanteil im Landesbezirk deutlich erhöht.

Interview Axel Stefan Sonntag

Kora, du hast einen strategischen Vierjahresplan für den LBFA entworfen, der mehr Frauen für Gewerkschaftsmitgliedschaft, Betriebsratsgremien und gewerkschaftliche Strukturen begeistern soll. Warum?

Kora: Die IGBCE hat sich in den zurückliegenden Jahren zu einer

stärkeren Beteiligung von Frauen in allen Gremien bekannt. Doch bislang gelingt es uns noch nicht, diese Maßgabe in unseren betrieblichen und gewerkschaftlichen Gremien mindestens entsprechend dem jeweiligen Frauenanteil an den Beschäftigten umzusetzen. Deshalb

brauchen wir langfristige Strategien, deshalb der Vierjahresplan.

Daniela, wann wollt ihr in die Umsetzung gehen?

Daniela: Den Startschuss dazu gab es im Juli. Wir haben konkrete Maßnahmen erarbeitet, die wir

jetzt vier Jahre lang bis zu den Betriebsratswahlen 2030 umsetzen.

Was genau habt ihr im ersten Jahr, also 2026, vor?

Kora: Wir werden mit vielen Auswertungen starten. Analysen, getrennt nach Branchen und Betrieben, die aussagen, welche Lücke jeweils zwischen dem Anteil der Arbeitnehmerinnen, den weiblichen IGBCE-Mitgliedern und ihren dementsprechenden Anteilen in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Gremien klafft.

Was soll dann vor Ort passieren?

Daniela: Wir möchten auf LBFA-Ebene Kampagnen entwickeln, die die Gremien in den Betrieben pass-

„
**Wir wollen
passgenaue
Angebote
schaffen.**

Daniela Proch und Kora Wödl

genau für eine Gruppe von Frauen umsetzen können. Das gibt mehr Spielräume für mehr Aktivität.

Kora: Wir wollen die Netzwerkarbeit deutlich ausbauen. Ich selbst war lange Jahre nur IGBCE-Mitglied. Erst über Seminare und die hier gebildeten Netzwerke bin ich in die aktive Gewerkschaftsarbeit gekommen.

Gibt es da nicht schon ausreichend Angebote?

Kora: Ja, aber viele finden nicht vor Ort statt. Müttern etwa ist eine Anreise nach Bad Münders zu weit. Wir brauchen mehr Möglichkeiten vor Ort und müssen dabei überle-

gen, diese mit einer Möglichkeit der Kinderbetreuung anzubieten.

Daniela: Zudem ist die Breite der Weiterbildungsmöglichkeiten in der Masse der Belegschaften leider oftmals unbekannt. Das ist kein Fehler der Gewerkschaft! Der Kommunikationsfluss kommt schlichtweg in vielen Betrieben beim Betriebsrat oder den Vertrauensleuten ins Stocken oder endet dort. Das müssen wir generell hinterfragen.

Euer Plan enthält ein Mentoring-Programm. Was habt ihr vor?

Kora: Wenn junge Frauen zu alt für die Jugendvertretung werden, aber trotzdem weiterhin aktiv in der Gewerkschaft sein wollen, fehlt ihnen ein Angebot. Also wollen wir über die BFAs und die Bezirksvorstände dafür werben, dass wir all diese jungen Menschen ansprechen. Das Patenschaftsprogramm soll erfahrene Frauen ermutigen, Nachwuchskräfte auf ihrem Weg in Gewerkschaft und Gremien zu begleiten.

Wo nehmt ihr den Elan für all das her?

Kora: Ich habe jüngst als Vertrauensleutvorsitzende die Frauen als Zielgruppe unserer Vertrauensleutarbeit definiert. Das weckte bei manchen Männern fragende Blicke und Äußerungen wie sinngemäß „Ihr verdient dasselbe, ihr werdet gleichbehandelt, wieso brauchen wir Frauen als Zielgruppenarbeit?“. Ja, in tarifgebundenen und mitbestimmten Betrieben mag es Parität geben. Gleichwohl bleiben Ungleichbehandlungen, wie etwa der Wunsch, nach der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten.

Daniela: Wir haben eine Betriebsvereinbarung „Familie und Beruf“, die kürzlich ein junger Mann in Anspruch nahm, um seine Mutter zu pflegen. Das ist Gleichbehandlung, von der alle profitieren und die uns als Betrieb im Ringen um Fachkräfte attraktiver macht. Deshalb wollen wir solche Vereinbarungen ausbauen. ■



Auftakt gemacht: Mit der Sommerklausur des Landesbezirksfrauenausschusses startete das Konzept.



Auf der Landeskonferenz (oben) erhielt die Zielsetzung klaren Zuspruch. Im Bezirk Freiburg (unten) ist der Frauenanteil bereits besonders hoch.



Baden-Württemberg

Die Konferenz aus Sicht der Delegierten



Über ganze 98 Anträge galt es, abzustimmen.

Es waren „gute Diskussionen, wie sie bei Teams einfach fehlen“: Sabine Seebacher, Betriebsratsvorsitzende bei Koehler und Mitglied der Antragsberatungskommission, blickt auf eine erfolgreiche und gut besuchte Landesbezirksdelegiertenkonferenz zurück. Denn 2021 habe Corona vieles verhindert. Sie freut sich, dass insbesondere die für die Koehler-Beschäftigten wichtigen Anträge zur Rente für langjährig Versicherte und zur energieintensiven Industrie Teil

des bevorstehenden Gewerkschaftskongresses sein werden. „Der Süden darf nicht vergessen werden“, fordert Seebacher in Hinblick auf Netzausbau und Wasserstoffanbindung.

Dieter Ries, mit 88 Jahren ältester Delegierte und Vorsitzender der Aktiven Seniorinnen und Senioren Mannheim, stellt einen Wandel der Themen fest: „Diese Menge an politischen Themen hatten wir früher nicht“, verweist er auf Anträge zu Migration, Rassismus, Kriege und rechte Parteien. Ries weiß, wovon er

spricht: Er ist seit 62 Jahren Mitglied der IGBCE. „Was weiterhin ungelöst ist: die Entgeltungleichbehandlung von Frauen und Männern.“

Anna-Lena Rehm, die im Landesbezirksvorstand das Jugendmandat innehat, zeigt sich besonders mit der Podiumsdiskussion zufrieden. „Wir als Jugend haben hier super unsere Positionen vertreten, auch gegenüber den Erfahreneren“, sagt sie. Digitalisierung müsse mit Work-Life-Balance einhergehen, „und das hat Emily Mayer als Vertreterin der Mannheimer Bezirksjugend klar verdeutlicht.“ ■



Sabine Seebacher (Mitte) beim Netzwerken.

Stuttgart

Yannick Schulze ist zurück in Baden-Württemberg

Seit seiner Wahl durch den Landesbezirksvorstand am 2. Juli ist Yannick Schulze neuer stellvertretender Landesbezirksleiter. Der 32-Jährige übernimmt die Funktion als Verhandlungsführer für die Papierindustrie inklusive des Flächentarifvertrags sowie die politische Begleitung der Pharma- und Automobilzuliefererbranche.

Er verantwortet die Zielgruppe KAAT (unter anderem außertariflich Angestellte) sowie die Koordinierung von Industrie-, Energie-, Umweltpolitik und die Öffentlichkeitsarbeit.

Schulze war zuvor dreieinhalb Jahre lang Fachsekretär in der Abteilung Junge Generation/Ausbildung in der IGBCE-Hauptverwaltung Hannover. Hier plante und koordinierte er unter anderem Großveranstaltungen wie die Bundesjugendkonferenz.

Bis 2022 war der Wirtschaftsingenieur bereits rund zwei Jahre im Landesbezirk tätig. „Ich freue mich, wieder in meiner Heimat zu sein“, sagt er. Nicht nur des Jobs wegen: Schulze ist Fan des Basketball-Bundesligisten MHP Riesen Ludwigsburg, auch im Fanclub ehrenamtlich engagiert.

Yannick Schulze folgt auf Frank Heßler, der altersbedingt aus seiner IGBCE-Hauptamtlichkeit ausgeschieden ist. ■



Yannick Schulze und Landesbezirksleiterin Catharina Clay.

Weinheim

Erfolgreich voneinander lernen



Beim Talentprogramm des Landesbezirks Baden-Württemberg profitierte Cihan Manav, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Freudenberg & Co. KG (links, letzte Reihe, Vierter von rechts), vom gegenseitigen Austausch der Betriebsräte. Rechts: eines der Teams bei der Projektarbeit.



Bereits mehrfach berichteten wir schon über das vom Landesbezirk angebotene, erfolgreiche Qualifizierungsangebot für Betriebsratsmitglieder, das Talentprogramm. Auch Cihan Manav, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Freudenberg & Co. KG, nahm an der jüngsten Ausschreibung teil – und beendete es plangemäß im Dezember.

Wissenstransfer und Austausch

Rund 240 Beschäftigte arbeiten in Manavs Betrieb, der Freudenberg-Holding, und übernehmen hier administrative Konzernfunktionen, unter anderem in der Rechts-, der Finanz- und der Steuerabteilung.

Als Vertreter des noch relativ jungen Betriebsratsgremiums nutzte Manav die Fortbildung insbesondere zum Wissenstransfer und zum Austausch mit anderen IGBCE-Betriebsrätinnen und -Betriebsräten. Die im Talentprogramm kennengelernten Kolleginnen und Kollegen von Roche lud er jüngst samt deren Arbeitgeberseite zu sich

nach Weinheim ein, um mit einer starken gemeinsamen Stimme von den Vorteilen eines Langzeitkontos zu überzeugen. „Das war anfangs bei uns absolut nicht gewollt. Doch bei dieser Delegation musste sich unsere Arbeitgeberseite natürlich damit auseinandersetzen“, blickt er zufrieden zurück.

Die gemeinsamen Anstrengungen seines Teams haben sich erst einmal ausgezahlt: „Wir haben das Langzeitkonto-Modell unserer Konzerntochter FST bekommen. Für uns ist das aber nur eine Zwischenetappe.“ Denn das FST-Modell sei auf die Bedürfnisse der Freudenberg-Belegschaft nicht maßgeschneidert. „Es ist aufgrund der überwiegend körperlichen Arbeit bei FST im Großen und Ganzen für den vorgezogenen Renteneintritt konstruiert. Doch mit diesem unflexiblen System überzeugen wir junge Menschen, nach denen wir offensiv suchen, nicht. Dafür braucht es zum Beispiel auch die Möglichkeit, die im Konto angesparte Zeit für ein Sabbatical zu nutzen.“

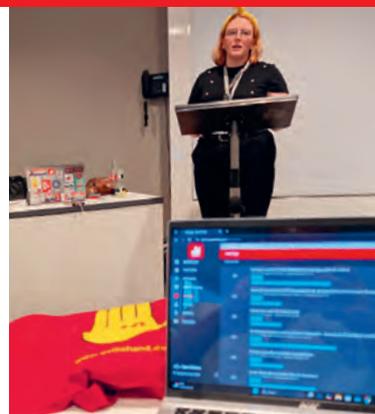
Solidarität ist die Basis

Auch Kolleginnen und Kollegen von Essity lud Cihan Manav bereits in den Industriepark ein, um sich darüber zu informieren, wie sie ihren hohen Organisationsgrad in der Gewerkschaft erreichten. „Die Solidarität untereinander ist die Basis für alles, was wir erreichen möchten. Deswegen brauchen wir eine starke Gewerkschaft.“ Dabei lobt Manav die klare Haltung der IGBCE zum Thema Toleranz und Demokratie, „die so nicht alle Gewerkschaften aussprechen“, sagt er. „Ich bin in Deutschland geboren, aber leider schon als Kind mit Ausländerfeindlichkeit aufgewachsen. Mich schmerzt es, dass nun meine sechsjährige Tochter damit erneut konfrontiert wird“, sagt er.

Für Manav ist es wichtig, Haltung zu zeigen und nicht zu schweigen. „Auch wir alle in unseren Betriebsratsgremien tragen dafür Verantwortung. Erst recht dann, wenn es – wie bei Freudenberg – so viele ausländische Beschäftigte waren, die diesen Konzern mit groß gemacht haben.“ ■



VOR ORT



Erfolgreiche Anträge, inspirierender Austausch, viel Spaß: Die Bundesjugendkonferenz war aus bayerischer Sicht ein voller Erfolg.

Wegweisend mit viel Wir-Gefühl

Die Bundesjugendkonferenz 2025 aus Sicht der bayerischen Delegierten – ein Rückblick.

Text Michael Kniess

Sie gestalteten aktiv die gewerkschaftliche und gesellschaftspolitische Zukunft mit: 150 Delegierte aus dem gesamten Bundesgebiet berieten vom 29. Mai bis zum 1. Juni in Dortmund über 153 Anträge. Einmal mehr unterstrich dabei die bayerische Gewerk-

schaftsjugend, welch junge, talentierte und engagierte Menschen es bei der IGBCE im Freistaat gibt. Von der zweitgrößten Delegation aller Landesbezirke gingen bei der diesjährigen Bundesjugendkonferenz, die alle vier Jahre im Vorfeld des IGBCE-Kongresses stattfindet, wichtige Impulse aus.

„Aus unserer Sicht war die Konferenz ein voller Erfolg“, resümiert Alexander Glaß, Mitglied der bayerischen Delegation. Besonders stolz sind er und seine 21 Kolleginnen und Kollegen auf die Anträge, die sie bei der Landesbezirksjugendkonferenz am 28. und 29. März auf Burg Schwa-

neck in Pullach bei München auf den Weg gebracht und die schließlich auch auf Bundesebene eine große Mehrheit gefunden haben.

Darunter ist der Antrag auf eine Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes dahingehend, dass die Größe der JAV-Gremien geändert wird. „Uns geht es darum, dass die Anforderungen an JAV-Mandatszahlen niedriger werden. Um die Arbeitsbelastung in den Gremien besser zu verteilen, ist es wichtig, ihre Mitgliederzahl zu erhöhen“, sagt Glaß, der Chemielaborant gelernt hat und BJA-Vorsitzender im IGBCE-Bezirk Nordostbayern ist. „Auf diese Weise wird die JAV-Arbeit gestärkt und die betriebliche Mitbestimmung nachhaltig verbessert.“

Weitere Anträge aus bayerischer Feder, die die Zustimmung der Delegierten bei der Konferenz gefunden haben, waren unter anderem das Plädoyer für die Förderung und die Stärkung von Jugendmandanten in IGBCE-Tarifkommissionen durch „Tarif-Tandems“, die Forderung nach mehr und vor allem bezahlbarem und ausreichend verfügbarem Wohnraum für Azubis sowie nach kostenlosen Hygieneprodukten für alle menstruierenden Personen, zunächst in IGBCE-Bürogebäuden und schließlich in allen von der IGBCE vertretenen Unternehmen.

Letztere Forderung wurde sogar direkt in die Tat umgesetzt: „Unser Antrag war am Vormittag, und am Nachmittag standen auf allen Toiletten bereits die entsprechenden Hygieneprodukte bereit“, berichtet Alexander Glaß. „Das zeigt, dass Beschlüsse wirklich etwas auslösen können.“ Das Erfahren von Selbstwirksamkeit ist es auch, was ihn am meisten beeindruckt hat: „Wenn man merkt, dass man mit seinem Engagement etwas ins Positive verändern kann, ist es jede Stunde, die man dafür arbeitet, auch wert.“

Solcher Stunden waren es viele, die die Delegierten bereits im Vor-

3 Fragen an ... Clarissa Knott und Max Christoph



Der neue Vorsitzende (Bezirk Altötting) und seine Stellvertreterin (Bezirk Kelheim-Zwiesel) des Landesbezirksjugendausschusses (LBJA) über Ziele und Engagement.

Warum engagiert ihr euch im Landesbezirksjugendausschuss?

Max: Für mich war früh klar, dass ich nicht einfach nur Trittbrettfahrer sein will. Ich möchte etwas verändern – vor allem für junge Beschäftigte. Im LBJA habe ich eine Stimme, kann Themen anstoßen und für bessere Ausbildungsbedingungen kämpfen.

Clarissa: Der LBJA gibt uns die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen – auf Politik, Betriebe und die Gesellschaft. Hier bündeln wir die Erfahrungen und Forderungen vieler junger Kolleginnen und Kollegen.

Was wollt ihr als neu gewählter Landesbezirksjugendausschuss erreichen?

Clarissa: Wir haben jetzt vier Jahre vor uns, die wir in jedem Fall nutzen wollen, damit die Themen der Jugend gehört werden und möglichst viele junge Kolleginnen und Kollegen für die IGBCE begeistert werden können. Dabei spielen sicherlich das Bundes- und das Landesjugendtreffen eine große Rolle, in deren Vorbereitungen wir stark involviert sind. Außerdem setzen wir uns für die

Stärkung der JAVen in den Betrieben ein – sie sind oft die erste Anlaufstelle für Azubis.

Max: Auch die politische Arbeit wollen wir wieder verstärkt in den Fokus rücken. Wir wollen unseren Beitrag leisten gegen die Politikverdrossenheit und den Rechtsruck im Land und immer wieder klarmachen, was bei uns in der IGBCE-Jugend nicht stattfinden soll: Ausgrenzung, Hass und Hetze.

Der Ausbildungsstart steht vor der Tür. Warum ist es wichtig und sinnvoll, sich als Azubi gewerkschaftlich zu engagieren?

Clarissa: Ganz einfach: Wer mitredet, kann mitgestalten – ob bei Ausbildungsqualität, Arbeitszeiten oder Vergütung. Nur wenn wir als Gewerkschaft stark sind, finden wir Gehör bei der Arbeitgeberseite und können gute Tarifverträge verhandeln. Die zurückliegenden Tarifverhandlungen sind ein gutes Beispiel dafür.

Max: Viele wissen gar nicht, welche Rechte sie haben. Die IGBCE gibt Rückhalt, Wissen und Gemeinschaft. Wer sich früh engagiert, kann schon als Azubi etwas bewegen. ■

feld der Bundesjugendkonferenz investiert hatten – die Konferenzvorbereitung begann bereits im September 2024 und erreichte ihren Höhepunkt mit einer intensiven Delegiertenvorbesprechung Anfang Mai in Neumarkt, bei der Anträge und Wortbeiträge ihren letzten Schliff erhielten. Entstanden sind auf diesem Weg nicht nur wegweisende und starke Anträge.

„Gerade bei uns auf bayerischer Seite war das Gemeinschaftsgefühl riesig. Es macht unglaublich viel Freude, mit anderen, die genauso Lust dazu haben, die Zukunft als Gewerkschaftsjugend aktiv mitzugestalten“, sagt Alexander Glaß. Die starken Impulse der bayerischen IGBCE-Jugend sollen nun beim Gewerkschaftskongress weiterwirken. ■

Bayern

Tarifabschluss im Bereich Hohl- und Kristallglas Bayern



Gemeinsam zum erfolgreichen Tarifabschluss: Tarifaaktionen gab es unter anderem bei Gerresheimer und Heinz-Glas in Tettau, bei Nachtmann in Weiden und Amberg sowie bei SGD in Kipfenberg (von links).

Es waren intensive Verhandlungen, die durch eindrucksvolle Tarifaaktionen in den Betrieben der Hohl- und Kristallglasindustrie Bayern begleitet wurden. Am Ende der zweiten Verhandlungsrunde konnte in industriepolitisch turbulenten Zeiten ein sehr guter Tarifabschluss für die Mitglieder der IGBCE in den Betrieben erzielt werden.

Sie erhalten in zwei Stufen insgesamt 5,4 Prozent mehr Entgelt zuzüglich eines Mitgliederbonus in Form einer Einmalzahlung von insgesamt 500 Euro. Azubis erhalten

in zwei Stufen insgesamt 150 Euro mehr Entgelt und können sich darüber hinaus über 200 Euro IGBCE-Mitgliederbonus freuen.

Verhandlungsführer Stefan Plenk zeigt sich sehr zufrieden: „Bei einer Gesamtlaufzeit von 21 Monaten und den zwei vereinbarten Entgelterhöhungen während der Laufzeit ergibt sich pro Jahr umgerechnet eine prozentuale Erhöhung von 3,8 Prozent für die Beschäftigten zuzüglich des hohen Mitgliederbonus.“ Der Tarifabschluss sei nur möglich gewesen, weil sich die Beschäftigten

in zahlreichen gut besuchten Tarifaaktionen so stark beteiligt hätten, betont Stefan Plenk.

Das Resümee des Gewerkschafters zum Ende der Verhandlungsrunde: „In wirtschaftlich schwierigen Zeiten konnten wir einen echten Reallohnzuwachs für die Kolleginnen und Kollegen in der Branche und insbesondere auch für die Auszubildenden erzielen. Darüber hinaus konnten wir mit dem weiteren Mitgliederbonus unsere eigenen Reihen stärken.“ Ein Erfolg der IGBCE auf ganzer Linie. ■

Nürnberg

„Be Healthy“ – ein Tag für Körper, Geist und Balance



Stärkend, motivierend, verbindend: „Be Healthy“ war für die Teilnehmenden ein echter „Reset-Moment“.

Ein inspirierender Tag rund um körperliche und psychische Gesundheit: Das war die vom IGBCE-Bereich Nürnberg in Kooperation mit der AOK Bayern organisierte Veranstaltung „Be Healthy“ im Mai in Nürnberg. Inmitten beruflicher Anforderungen, Familienverantwortung und Alltagsstress stand für viele Teilnehmenden eine zentrale Frage im Raum: Wie kann ich mir selbst Gutes tun und dabei im Alltag stabil und kraftvoll bleiben?

„Be Healthy“ bot mit einem abwechslungsreichen Programm

genau hierfür wertvolle Impulse, praxisnahe Tipps und wohltuende Momente der Entschleunigung. Mit dabei: zwei starke Partnerinnen für Gesundheit und Wohlbefinden. In ihren Beiträgen gaben die beiden Referentinnen von der AOK Bayern und von der Mental-Health-App Lumeus mit viel Expertise und Feingefühl Impulse zu Stressbewältigung, Selbstfürsorge und gesunder Alltagsgestaltung – wissenschaftlich fundiert, praxisnah und mit einem klaren Blick auf die Lebensrealität vieler Frauen,

sowohl im Berufs- als auch im Familienleben.

Fragen wie „Wie gehe ich mit Stress um?“ oder „Wie finde ich wieder zu meiner Kraft?“ standen im Zentrum von interaktiven Sessions. Neben fachlichem Input gab es auch Raum für Austausch, Reflexion und achtsame Übungen. Für Sabrina Emrich, Bezirksleiterin der IGBCE Nürnberg und Mitglied im Verwaltungsrat der AOK Bayern, war die Veranstaltung ein echtes Herzensprojekt: „Es ist mir ein großes Anliegen, insbesondere Frauen in ihrer körperlichen und seelischen Gesundheit zu stärken. Wer täglich so viel gibt, egal ob im Job, in der Familie oder im Ehrenamt, braucht auch Zeit und Raum zum Auftanken.“

Genau diesen Raum hat „Be Healthy“ geschaffen: In entspannter Atmosphäre konnten die Teilnehmenden nicht nur durchatmen, sondern auch wertvolle Tools für mehr Balance im Alltag mitnehmen. Das Feedback der Teilnehmenden: Das Event sei stärkend, motivierend, verbindend gewesen, ein echter „Reset-Moment“. ■

Bayern

Auf los geht's los: Neue Azubis starten

Der Startschuss ins neue Ausbildungsjahr fällt am 1. September. Für viele junge Menschen in Bayern beginnt mit dem Eintritt ins Berufsleben im Herbst ein neuer, aufregender Lebensabschnitt. Bayerns Landesbezirksleiter Harald Sikorski erinnert dabei daran, wie wichtig die jungen Kolleginnen und Kollegen für die IGBCE-Branchen sind: „Die Auszubildenden sichern den zukünftigen Fachkräftenachwuchs

und stärken mit ihren frischen Ideen und Perspektiven die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unserer Betriebe.“

Es sei wichtig, dass Unternehmen in die Ausbildung investierten und junge Menschen auf ihrem Berufsweg unterstützten. Mit dem Ausbildungsstart ist für Harald Sikorski auch ein gesellschaftlicher Auftrag verbunden: „Es liegt an uns allen, jungen Menschen einen guten Einstieg ins

Berufsleben zu ermöglichen. Wir sind davon überzeugt, dass nur so eine erfolgreiche Zukunft für alle möglich ist.“ Damit verbunden ist das Versprechen, als IGBCE das ganze Arbeitsleben lang als starker und verlässlicher Partner zur Seite zu stehen: indem junge Menschen in der Gewerkschaft eine starke Gemeinschaft finden, die sie unterstützt, informiert und begleitet. ■

Die IGBCE Bayern wünscht allen neuen Azubis maximalen Erfolg!



Hände raus für die Zukunft: Aktion der IGBCE-Jugend und der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung bei Evonik im Industriepark Wolfgang in Hanau (siehe Artikel rechts).

Die Ausbildung im Blick

Die Industrie braucht Fachkräfte. Eine Lösung: Mehr und bessere Ausbildung – und Wege, ohne Frust zum richtigen Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber zu gelangen. Beim „FutureLab Ausbildung“ wurden Ideen und Konzepte diskutiert.

Text & Foto Wolfgang Lenders

Wie steht es um die Ausbildung in den Branchen der IGBCE? Wie lassen sich Auszubildende gewinnen? Was ist notwendig, damit sie die Ausbildung erfolgreich abschließen und einen reibungslosen Übergang ins Berufsleben haben? Darum ging es beim „FutureLab Ausbildung“ des Landesbezirks Hessen-Thüringen am 27. Juni in Hohenroda. Rund dreißig Auszubildende, Auszubildende sowie Expertinnen und Experten sprachen auf der Tagung über ihre Erfahrungen

und informierten sich über aktuelle Angebote und Aktivitäten.

Das in Deutschland praktizierte System der dualen Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule gilt als vorbildlich. Allerdings braucht es immer wieder Anpassungen, etwa aufgrund von Digitalisierung und Transformation. IGBCE-Landesbezirksleiterin Sabine Süpke: „Wir müssen in dieses System investieren und darüber diskutieren, welche Elemente gut sind. Vielleicht müssen wir auch manche Dinge neu denken.“

Ein riesiges Thema: Fachkräftemangel. Größte Ursache ist die demografische Entwicklung. Einfach gesagt: Es gehen mehr Menschen in Rente, als junge Menschen eine Ausbildung anfangen. Aber es gibt auch Faktoren, die die Entwicklung abbremsen. Das berichtete Christa Larsen vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt. Migration etwa bringt neue Arbeitskräfte nach Deutschland. Die benötigen allerdings oft eine passende Ausbildung



oder haben das Problem, dass ihre Abschlüsse nicht anerkannt werden. Auch Menschen, die ihre Arbeit verlieren, können Lücken in anderen Betrieben ausgleichen – wenn sie qualifiziert sind und in Kontakt mit dem passenden Arbeitgeber kommen.

Als Vorbild dienen können zwei Werkzeuge, die in der chemischen und pharmazeutischen Industrie im Einsatz sind: Ausbildungsradar und Fachkräftenadar. Jürgen Funk, Geschäftsführer von HessenChemie, stellte sie vor. Die Grundidee beim Ausbildungsradar: Es gibt Unternehmen, bei denen sich viel mehr junge Menschen auf eine Ausbildung bewerben, als es Plätze gibt. In der Folge werden auch gute Kandidatinnen und Kandidaten abgelehnt. Über das Ausbildungsradar können sie anderen Unternehmen empfohlen werden. Ähnlich funktioniert das Fachkräftenadar: Es vermittelt fertig ausgebildete Fachkräfte.

Ein weiteres Thema: Wie kann es gelingen, dass möglichst viele Auszubildende auch erfolgreich abschließen? Hier spielen etwa die Qualifikation der Ausbilder in den Betrieben und die Qualität der Berufsschulen eine Rolle. Ein Faktor sind auch psychische und soziale Belastungen, mit denen Auszubildende möglicherweise zu kämpfen haben – und wie gut es gelingt, sie in derartigen Situationen zu unterstützen. ■

Hanau/Marl

Übernahme muss sein

Auszubildende brauchen eine klare Zukunftsperspektive – und sie wollen ernst genommen werden: Ende Mai haben über hundert junge IGBCE-Mitglieder vor dem Tor zum Industriepark Wolfgang in Hanau, am Standort von Evonik, auf die Wichtigkeit einer Übernahmegarantie hingewiesen. Damit wollen sie Druck auf die Konzernführung des Spezialchemieherstellers ausüben. Organisiert hatten den Protest die IGBCE und die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) bei Evonik. Gleichzeitig standen auch am Evonik-Standort Marl Jugendliche vor dem Tor.

In Hanau dekorierten die Teilnehmenden ab 13 Uhr mit ihren Handabdrücken und ihren Unterschriften eine Plane, die sie im Anschluss vor dem Haupttor an den Zaun hängten.

Handabdrücke und Unterschriften stehen symbolisch für den Zusammenhalt und die Stärke der jungen Belegschaft – und zeigen, dass die Jugend aktiv für ihre Rechte eintritt. Am Tor soll die Plane die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit und der Unternehmensleitung auf die Herausforderungen der Auszubildenden lenken – insbesondere darauf, wie wichtig es für sie ist, eine Übernahmegarantie nach der Ausbildung zu haben.

Während der Veranstaltung beantworteten Vertreterinnen und Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie des Betriebsrats und der IGBCE Fragen der versammelten Auszubildenden. Es wurde klar, wie wichtig es ist, gemeinsam für faire Bedingungen und eine sichere Zukunft zu kämpfen. ■

Gießen

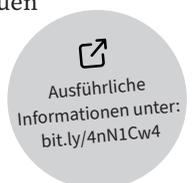
Freigestellt zur BJA-Sitzung

Im Juni hat sich der neue Bezirksjugendausschuss (BJA) Mittelhessen das erste Mal komplett freigestellt zu einer ganztägigen Sitzung getroffen. Dafür nutzten die Mitglieder des BJA eine Regelung des hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs, das bis zu zwölf Tage bezahlte Freistellung im Jahr unter anderem zum Besuch von Tagungen, Lehrgängen und Seminaren in der Jugendarbeit ermöglicht.

Diese Regelung greift zum Beispiel dann, wenn jemand ein jugendpolitisches Ehrenamt ausübt. Beantragt wird die Freistellung bei den Jugendämtern vor Ort, die gegenüber dem

Arbeitgeber eine Empfehlung zur Freistellung aussprechen. Die Kosten für das Entgelt für die entfallende Arbeitszeit erstattet dann das Land Hessen.

„Jetzt haben wir ausreichend Zeit, um unsere Sitzungen durchzuführen, gewerkschaftspolitische Inhalte auszuarbeiten und uns selbst als Gremium weiterzubilden“, sagt dazu Jasper Schultheis, JAV- und Jugendreferent im Bezirk Mittelhessen. Und er lobt: „Wir freuen uns, dass das Land Hessen ehrenamtliches Engagement auf diese Weise unterstützt.“ ■



Borken

Vor historischer Kulisse: das Kasseler Sommerfest



Rekordbesucherzahl: Das Kasseler Sommerfest ist für viele eine Institution.

Auch in diesem Jahr haben sich wieder IGBCE-Mitglieder aus dem Bezirk Kassel, ihre Familien und ihr Freundeskreis zum Sommerfest des Bezirks getroffen. Rund 800 Menschen kamen insgesamt am Samstag, 28. Juni 2025, in den Themenpark Kohle und Energie in Borken.

Vor der Kulisse der historischen Bergbaugroßgeräte erwartete die Besucherinnen und Besucher ein buntes Programm. So standen für Kinder mehrere Hüpfburgen auf der Wiese, an einem Stand des Schützenvereins Böddiger 1973 konnten sich Jung und Alt im Bogenschießen

üben. Und wer sich traute, konnte sich von einer Plattform abseilen lassen.

Politisch wurde es beim Gestalten einer Mauer aus Pappkartons, die mit Motiven für Zukunft und Toleranz, für Vielfalt und gegen Hass bemalt und besprüht wurden. Die Jugend des IGBCE-Berzirks Kassel hatte eine Lounge gestaltet, in der nebenbei auch Fragen beantwortet werden mussten. Etwa zur Fejo, die Freizeit- und Reiseangebote für die Gewerkschaftsjugend organisiert.

Außerdem konnten sich die Besucherinnen und Besucher an den Stationen im Themenpark über die Geschichte des Borkener Braunkohlereviere informieren. Im Besucherstollen des Hessischen Braunkohle-Bergbaumuseums Borken erlebten sie, wie sich der Untertageabbau von Braunkohle früher angefühlt hat. ■

Mittelhessen

Neues IGBCE-Spiel

Tarif-Sparschweine einsammeln, gefüllt mit gutem Gehalt – und dabei den Hindernissen Arbeitszeitüberschreitung, weniger Urlaub und Kündigung ausweichen: Darum geht's im neuen, webbasierten Videospiel „IGBCE-Runner“ des Bezirks Mittelhessen. Lust darauf? Einfach den QR-Code scannen oder den Link im Browser eingeben! ■



igbce-de-endless-runner.web-pilot.net



Nordhausen

Endlich: Abschluss bei Schachtbau

Es gibt einen Tarifabschluss für die rund 780 Beschäftigten von Schachtbau Nordhausen: Nach mehreren Streiks haben die IGBCE und der Arbeitgeber am 6. Juni einen Tarifvertrag unterschrieben.

Im Ergebnis steigen die Entgelte in zwei Schritten um insgesamt fünf Prozent; zum 1. Juli 2025 um drei Prozent und zum 1. Januar 2026 noch einmal um zwei Prozent. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro. Die Vergütungen der Auszubildenden steigen zum 1. September 2025 um 80 Euro und zum 1. September 2026 um weitere 60 Euro. Der neue Tarifvertrag läuft bis Ende 2026.

„Mit dem Abschluss kommt eine für Schachtbau Nordhausen ungewöhnlich lange und zähe Tariffbewegung zu einem guten Ergebnis“, sagt Andreas Schmidt, Verhandlungsführer und Leiter des IGBCE-Berzirks Thüringen. „Bis dahin waren drei Warnstreiks und zahlreiche Aktionen und Versammlungen im Betrieb notwendig. Unsere Mitglieder haben bewiesen, dass es sich lohnt, für seine Rechte und Interessen einzustehen.“

Parallel zu dem Arbeitskampf habe die IGBCE viele neue Mitglieder im Unternehmen gewonnen. Der Organisationsgrad der IGBCE im Unternehmen sei dadurch stark angestiegen. ■

Hünstetten

Acht Jahrzehnte in der Gewerkschaft



Auch mit 94 Jahren konzentriert bei der Arbeit: Helmut Neuroth an seiner Fräsmaschine.

Als Helmut Neuroth der Gewerkschaft beitrifft, liegt Deutschland in Trümmern: im August 1945, mit 14 Jahren, nur wenige Wochen nach Beginn seiner Lehre zum Werkzeugmacher bei Wacker & Doerr in Nieder-Ramstadt bei Darmstadt. Geworben hat ihn ein alter SPDler, der während der Nazi-Zeit im Konzentrationslager war. „In der Werkstatt war eine große Stanze, und da hat ein älterer Herr dran gesessen. Der hatte so eine Ledermanschette am Arm“, erzählt Helmut Neuroth. „Mir haben sie im Lager die Hand kaputt gehauen“, hat der gesagt. „Und jetzt bau’ ich hier die Gewerkschaft wieder auf.“ Für die Lehrlinge hat er einen klaren Rat: „Ihr Buben, wir kriegen böse Zeiten. Geht in die Gewerkschaft!“

Im Spätsommer 1951 eskalieren die Tarifverhandlungen zwischen IG Metall und Arbeitgebern in Hessen. Rund vier Wochen dauert der

erste große Streik der noch jungen Bundesrepublik. Helmut Neuroth erinnert sich genau. „Wir sind jeden zweiten Tag zum Streiklokal gefahren und haben unser Streikgeld geholt.“

1952 wechselt er zur Max Richter KG, später Vitri GmbH, einem Hersteller von Haushaltsgeräten und Automobilteilen aus Kunststoff, und tritt der IG Chemie, Papier, Keramik bei. Er arbeitet in der Werkstatt. Dort lernt er auch seine Frau Rita kennen. Noch immer sind die beiden ein Paar. Fast vierzig Jahre ist Helmut Neuroth in dem Betrieb. Doch nach dem Verkauf an ein US-Unternehmen will man im Jahr 1992 offensichtlich ältere Beschäftigte loswerden. Gegen eine hohe Abfindung geht er mit 61 Jahren in Rente.

Doch fit ist Helmut Neuroth bis heute. „Dass ich gleich Rente beantragt habe, habe ich nie bereut“, sagt er. Mit seiner Frau zieht er von Nieder-Ramstadt nach Hünstetten.

Dort sucht er den Kontakt zu Vereinen. Seit über vierzig Jahren ist er inzwischen beim Nabu aktiv. Er betreut rund 300 Nistkästen im Wald, die er jeden Herbst reinigt. Aus dem Wald holt er auch das Holz, mit dem er sein Haus heizt.

Mitglied ist er auch im Schützenverein – und in der Reservistenkameradschaft, obwohl er selbst nie Wehrdienst geleistet hat. Im Laufe der Jahre ist er, der zwei Brüder im Zweiten Weltkrieg verloren hat, bei der Pflege von Kriegsgräbern in mehreren europäischen Ländern dabei.

Helmut Neuroth hat neben seinem Haus eine Werkstatt mit je einer Fräs- und Drehmaschine, die vor Jahrzehnten in seinem Betrieb ausgemustert wurden. Auch heute, mit 94 Jahren, steht er noch regelmäßig an diesen Maschinen und fertigt zum Beispiel Ersatzteile für die Waffen seiner Freunde aus dem Schützenverein. ■



Arbeitnehmendenvertretung von Richter-Helm Biologics.

Verantwortung übernehmen

Laborbetriebe und kleinere pharmazeutische Unternehmen waren bisher selten in der IGBCE organisiert. Im Bezirk Schleswig-Holstein ändert sich das: Hier gründen zumeist jüngere Kolleginnen neue Betriebsräte.

Text Michaela Ludwig

Ungeregelte Arbeitszeiten, Überstunden als Normalfall: Vor drei Jahren beschlich Christine Peters erstmals das Gefühl, dass beim Kieler Labordienstleister Agrolab Umwelt

„irgendetwas schief läuft“. Als eine neue Kollegin das Wort „Betriebsrat“ erstmals laut aussprach, war Christine Peters' Interesse geweckt. Mit weiteren Interessierten verabredeten sie ein konspiratives Treffen mit

ihrem IGBCE-Gewerkschaftssekretär. „Seine Begeisterung für Mitbestimmung, Gerechtigkeit und Solidarität hat uns sofort angesteckt“, erzählt Peters. Die Entscheidung stand fest: Ein Betriebsrat musste her!

Im Herbst 2023 wählten rund 205 Beschäftigte ihre erste Interessenvertretung. Christine Peters übernahm den Vorsitz. „Mir war klar, dass ich Verantwortung übernehmen will“, sagte sie – trotz anfänglicher Unsicherheit. Schulungen brachten Klarheit, eine erste Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit wird aktuell verhandelt: „Wir wollen endlich Ordnung in problematische Abläufe bringen.“

Die gelebte Mitbestimmung strahlt aus: Auch beim Schwesterunternehmen Agrolab Lufa mit 270 Beschäftigten wurde im Juni der erste Betriebsrat gegründet – auf Initiative engagierter Kolleginnen um die 29-jährige Svenja Priewe. Ihr zuständiger Gewerkschaftssekretär Eckehard Sieg plant nun im kommenden Jahr den nächsten Schritt: „Wir wollen eine Tarifbewegung anstoßen.“

Im Bezirk Schleswig-Holstein ist der Anteil weiblicher Mitglieder in den vergangenen vier Jahren um rund dreißig Prozent gestiegen. Das liegt auch daran, dass im Rahmen eines bereits abgeschlossenen Projekts die Betriebserschließungen in Laborbetrieben und bei Pharma-Lohnherstellern intensiviert werden konnten. Da in diesem Bereich überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, geht hier die Initiative zu Betriebsratsgründungen zunehmend von engagierten, jüngeren Frauen aus, berichtet Eckehard Sieg. „Sie sehen die Verantwortung und übernehmen sie.“

Beim Labordienstleister für klinische Studien GBA CLS wird die Mitbestimmung ebenfalls maßgeblich von Frauen getragen. Zwei Entlassungswellen innerhalb der gut hundertköpfigen Belegschaft musste der seit sechs Jahren bestehende Betriebsrat seit August 2024 abfedern. „Wir haben für jede einzelne Kollegin und jeden einzelnen Kollegen gekämpft und mit Unterstützung der IG BCE einen individuell angepassten

3 Fragen an ... Petra Adolph

Die stellvertretende Landesbezirksleiterin über Branchen und Mitgliedergruppen.



Wie verändern sich die Branchen der IG BCE und was bedeutet das für die Mitgliederstruktur?

Unsere Mitgliederstruktur ändert sich permanent. Gut organisierte Branchen brechen weg, neue kommen hinzu. Das hat Auswirkungen auf unsere Arbeit, unsere Angebote und auf die Ansprache neuer Mitglieder. Mit einem besonderen Angebot für kaufmännische, akademische und außertarifliche Angestellte haben wir zum Beispiel Beschäftigtengruppen in den Fokus genommen, die uns traditionell nicht so nahe stehen. Dass sich hier jetzt auch verstärkt Frauen engagieren, freut mich sehr und ist mir persönlich ein großes Anliegen.

Wie werden neue Branchen erschlossen?

Mit den Fachsekretärinnen und -sekretären für Mitgliederstärke haben wir Kolleginnen und Kollegen, die sich

genau dieser bisher unerschlossenen Bereiche annehmen. Sie fokussieren sich auf die Ansprache und die Unterstützung interessierter Beschäftigter bei der Einführung und die Etablierung von Mitbestimmungsstrukturen. Gerade das Gründen neuer Betriebsräte ist ein hochsensibler Bereich, da kann viel schiefgehen. Umso wichtiger ist es, diese Prozesse eng zu begleiten und den noch unsicheren Kandidatinnen und Kandidaten beizustehen.

Mit Blick auf den Gewerkschaftskongress im Oktober: Wie wird sich diese Entwicklung auf die Ausrichtung der IG BCE auswirken?

Neue Engagierte bringen immer auch neue Themen mit. Darauf muss sich eine Mitgliederorganisation immer einstellen, und das können wir auch. Ich bin sehr zuversichtlich, dass sich die IG BCE im Oktober zukunftsgerichtet und modern präsentieren wird. ■

Widerspruch geschrieben“, erzählt Betriebsrätin und Mitinitiatorin Ilona Kleeberg. Mit Erfolg: Zwei Kündigungen wurden rückgängig gemacht. Den Austausch mit anderen Ehrenamtlichen beim Kieler Betriebsrätestammtisch der IG BCE empfindet das Gremium dabei als große Hilfe.

Auch der Betriebsrat des Pharma-Lohnherstellers Richter-Helm Biologics arbeitet in einem herausfordernden Umfeld. Gegründet wurde er 2022 inmitten eines rasanten Wachstums – die anfängliche Belegschaft verdoppelte sich auf knapp 250. „Damit änderten sich auch die Strukturen“, berichtet Anna Christophersen, Mitbegründerin und heutige Vorsitzende.

Aktuell begleitet das Gremium die Inbetriebnahme einer neuen Produktionshalle und die Umstellung der Produktion – und verhandelt mit dem Arbeitgeber über eine Betriebsvereinbarung zur Schichtarbeit. Während das Verhältnis der Geschäftsführung anfangs von Misstrauen und Angst gegenüber dem Gremium geprägt war, werde allmählich der Nutzen erkannt, erzählt die 29-Jährige. „Wenn der Betriebsrat als Sprachrohr der Belegschaft rechtzeitig in Entscheidungen einbezogen wird, wird die Umsetzung in der Praxis besser gelingen“, ist sie überzeugt. „Mit einem Betriebsrat ist das Management gezwungen, diese Ressource zu nutzen.“ ■

Hamburg

Solidarität zeigen

Francesco Grioli, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, sicherte den Hywax-Beschäftigten im Konflikt mit dem Arbeitgeber die volle Unterstützung der IGBCE zu. Das erklärte er während der Betriebsversammlung am 26. Juni. Die Gesellschafter des Paraffinherstellers hatten zum Jahresende 2024 die Tarifbindung aufgekündigt.



Lübeck

Mitglieder profitieren

Das DGB-Frittenmobil hat auf seiner Sommertour durch Schleswig-Holstein bei SLM Solutions einen Stopp eingelegt und viele der rund 540 Beschäftigten mit einer kostenlosen Portion Pommes versorgt. Dabei bewarb die IGBCE den im Chemietarifvertrag festgeschriebenen Gewerkschaftstag für Mitglieder, denn nur wer jetzt eintritt, profitiert 2026 von dem ausgehandelten Tag. Die Aktion war Auftakt der Chemietarifrunde 2026. Der DGB wirbt auf der Sommertour für eine höhere Tarifbindung. ■



Wunstorf

Garnelen ziehen auf Bergwerksgelände



Hinter Förderturm und Halde von K+S werden künftig Garnelen gezüchtet.

Wenn alles nach Plan läuft, können in diesem Sommer im niedersächsischen Wunstorf die ersten rund hundert Tonnen Garnelen geerntet werden. Auf dem Gelände des ehemaligen Kalibergwerks Sigmundshall, hinter Förderturm und Halde, hat der Bergwerkbetreiber K+S mit dem Start-up Aquapurna einen innovativen Weg der Nachnutzung eingeschlagen.

Nach Angaben der zwei ungleichen Partner soll auf dem Ende 2018 stillgelegten Bergwerksgelände die weltweit größte und modernste Indoor-Garnelenfarm entstehen. Hinter dem Pilotbecken baut K+S für einen „niedrigen zweistelligen Millionenbetrag“ eine 16.000 Quadratmeter große Halle, in die Aquapurna als Mieter einzieht. Wenn die letzten Becken in der Halle fertiggestellt sind, können hier 700 Tonnen Garnelen pro Jahr geerntet werden.

„K+S tritt hier als Bauherr auf und vermietet die zusätzlichen Immobilien“, berichtet der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Markus Schöning. Außerdem werden Wasser, Strom und Dampf aus dem firmeneigenen Kraftwerk geliefert und Salze für die Aquakulturen bereitgestellt. Das Projekt sei damit ein perfekter Schritt, um die Bergbauinfrastruktur am Standort weiter zu nutzen.

Aktuell beschäftigt K+S hier noch rund 200 Kolleginnen und Kollegen in Werkstätten und Nachbergbau. Neben der Garnelenfarm sollen weitere Kooperationen mit Industrie- und Recyclingunternehmen in dem neu geschaffenen Innovationspark geschlossen werden, berichtet **André Bahn**, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Auch seien Projekte geplant, um die Energie- und Logistikinfrastruktur weiter zu nutzen. Im Fokus stehe, die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und möglichst neue zu schaffen. „Wir bieten jedem Mitarbeiter eine Perspektive über den reinen Rückbau hinaus und bauen auch wieder neue Arbeitsplätze in der Region auf“, erläutert Bahn. So werde eine Kombination aus Nachnutzung und Wertschöpfung auf allen Ebenen für Industrie und Nachbarschaft geschaffen.

Die Kooperation mit Aquapurna wurde durch den Innovation-Hub Rootcamp in Hannover angebahnt. Die Plattform bringt etablierte Unternehmen und Start-ups zusammen, um neue Ansätze und Geschäftsmodelle effizient umzusetzen. ■



Stade

Verkauf wahrscheinlich



Dow in Stade: Die Schließung ist vom Tisch.

Nachdem der US-Chemiekonzern Dow im November 2024 angekündigt hatte, seine Polyurethan-Werksstandorte auf den Prüfstand zu stellen, können die rund 1.150 Beschäftigten in Niedersachsens größter Chemiefabrik in Stade jetzt aufatmen. Eine Schließung sei vom Tisch, berichtet der Betriebsratsvorsitzende **Christian Deppe**. Wahrscheinlich sei nun ein Verkauf – in welcher Form auch immer. „Darüber sind wir noch im Unklaren“, so Deppe.

Im Zuge der von der Konzernspitze angekündigten Sparmaß-

nahmen sollen in Stade weitere vierzig Stellen gestrichen werden. Von der Umstrukturierung betroffen ist die gesamte Abteilung für Forschung und Entwicklung mit elf Beschäftigten. „Wir versuchen, den Personalabbau einvernehmlich über Aufhebungsverträge zu gestalten“, kündigte Deppe an und appellierte an die Geschäftsführung, die Stellenstreichungen variabel zu gestalten, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. ■



Hannover

Niedersachsens Zukunft sichern

Sozial, ökologisch, gerecht: Am Rande der Haushaltsklausur der niedersächsischen Landesregierung Ende Juni forderte die IGBCE mit dem DGB Niedersachsen einen



IGBCE und DGB fordern einen Plan.

Zukunftsplan für die Bereiche Industriestandort, öffentlicher Dienst und Infrastruktur.

„Niedersachsen ist ein Industrieland. Die Landesregierung muss deshalb mit ihrem Zukunftsplan sichere und stabile Energiepreise und beschleunigte Planungs- und Genehmigungsverfahren gewährleisten“, sagt Petra Adolph, stellvertretende IGBCE-Landesbezirksleiterin Nord. „Nur so werden gute und mitbestimmte Industriearbeitsplätze dauerhaft gesichert.“ ■

Hamburg

Mitglieder geehrt

Rund 130 Kolleginnen und Kollegen hat der Bezirk Hamburg/Harburg am 12. Mai in Alma Hoppes Lustspielhaus geladen, um sie dort für jahrzehntelange Mitgliedschaft und Engagement gebührend zu feiern. Zu den Jubilaren gehörte auch Bezirksleiter Jan Koltze (Foto), der für vierzig Jahre Mitgliedschaft geehrt wurde. In seiner Festrede ging Francesco Grioli auf die erreichten Fortschritte ein, die ohne die gewerkschaftliche Bewegung nicht möglich gewesen wären. Entscheidend sei die Kraft der vielen. ■



Alfeld

Vertretung

Michael Wolters übernimmt für ein Jahr die kommissarische Leitung des Bezirks Südniedersachsen. Er vertritt die amtierende Bezirksleiterin

Jeannette Chiarlitti während ihrer Elternzeit. Wolters ist mit der Region bestens vertraut – bereits in seiner früheren Funktion als Organisationssekretär im Landesbezirk Nord war er unter anderem in Südniedersachsen aktiv. Zuletzt war er als Industriegruppensekretär in der Hauptverwaltung tätig. ■





Haben den Weg zum Gewerkschaftskongress im Oktober in Hannover geebnet: die Teilnehmenden der Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost 2025 im Bildungszentrum Erkner.

Wir halten unser Versprechen

Die Arbeitswelt verändert sich. Aber die Werte des IGBCE-Landesbezirks Nordost haben Bestand. Er steht für Perspektiven, Sicherheit und Demokratie: So lautete auch der Tenor auf der Landesbezirksdelegiertenkonferenz.

Text Karin Aigner – **Fotos** Kathrin Schade

Nach den Wahlen des neuen Landesbezirksvorstands und diverser Gremien stimmten auf der Landesbezirksdelegiertenkonferenz (LBDK) Nordost am 23. und 24. Mai 2025 in Erkner die 90 Delegierten über 77 Anträge ab. Sie werden die politische und organisatorische Ausrichtung der IGBCE Nordost in den kommenden Jahren maßgeblich bestimmen. Damit hat der Landesbezirk Nordost den Weg zum Gewerkschaftskongress in Hannover im Oktober 2025 ge-

ebnet. Gerade in den Debatten zeigte sich auch auf dieser Konferenz das Engagement aller Teilnehmenden.

Eines war allen klar: Um die Beschlüsse im Sinne aller Mitglieder umzusetzen, braucht es mehr denn je einen starken Landesbezirksvorstand. Dieser setzt sich wie folgt zusammen:

Berlin-Mark Brandenburg: Rolf Erler, Marco Sandow, Lutz Pscherer, Torsten Muselmann, Dirk Mey, Maja Mäcker
Lausitz: Reni Richter, Heike Passeck, Uwe Teubner, Enrico

Symanzig, Kristin Kentsch, Kathrin Michel
Leipzig: Armin Krück, Babett Oehler

Dresden-Chemnitz: Philipp Zirzow, Göran Gust, Ralf Adam, Alexander Kerwel

Halle-Magdeburg: Norman Friske, Michael Isekeit, Kerstin Klieckmann, Andreas Pieger, Sandy Richter

Hinzu kommen die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus dem Landesbezirk.



Die LBV-Mitglieder
im Film
bit.ly/4lszYmL

Stephanie Albrecht-Suliak, IGBCE-Landesbezirksleiterin Nordost, betonte mit großem Dank an alle Beteiligten, dass hinter allen intensive Wochen des Diskutierens und der Abstimmungen lagen. Bezogen auf das erfreuliche Mitgliederplus führte sie aus: „Wir haben miteinander schon viele Meilensteine gesetzt. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam noch viel mehr erreichen können!“

Dafür wurden im Leit Antrag starke Positionen bezogen. Unter anderem gehört dazu, die Politik und die Wirtschaft vehement an ihre Verantwortung zu erinnern. Es gilt, neue gute Industriearbeit in den Regionen zu entwickeln, die Fachkräfte von morgen auszubilden und weiterzuqualifizieren, die Stromversorgung der Zukunft zu sichern und für Wirtschaft und Verbraucherinnen und Verbraucher bezahlbar zu halten. Um die weißen Flecken in der Mitbestimmung im Landesbezirk Nordost zu schließen, wird der Fokus neben den „klassischen“ Branchen auch auf die Zukunftsbranchen wie die Halbleiter- und die Kunststoffbranche, neue Energien sowie Biotech- und Laborunternehmen gerichtet.



Das Team des Landesbezirks Nordost mit den aktuell gewählten Kolleginnen und Kollegen des Landesbezirksvorstands.

„
**Wir haben
schon viele
Meilensteine
gesetzt.
Gemeinsam
können wir
noch viel mehr
erreichen.**“

Stephanie Albrecht-Suliak,
Landesbezirksleiterin

Ein Teilnehmer sagte am Ende der Veranstaltung: „Die Stimmung auf dieser Konferenz war echt gut, es war ein richtiges Miteinander. Wir von der Gewerkschaft sind eben Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, um das Thema Demokratie nach vorn zu bringen und für stabile Verhältnisse zu sorgen!“ ■

Tarifmeldungen

Forschung – DBI Freiberg und Leipzig: insgesamt +3% und +125 Euro, insgesamt +100 Euro für Azubis, Mitgliederbonus 200 Euro, auf 24 Monate.

Kunststoff – Deventer: +120 Euro, +60 Euro für Azubis, Sachbezugs-karte in Höhe von 30 Euro monatlich, auf 12 Monate.

Chemie – DHW: insgesamt +6,85%, auch für Azubis, auf 20 Monate.

Energie – Energieversorgung Guben: Übernahme der Erhöhungen der Fläche und Angleichung ab 1. Januar 2025, +3%, Erhöhung der Azubivergütungen, auf 24 Monate.

Forschung – Fachabteilung chemie-naher Bildungseinrichtungen: +1,7%, Reduzierung der Arbeitszeit auf 39,5 Stunden/Woche, auf 23 Monate.

Kunststoff – Gefinex: bis zu +13,5%, +80 Euro für Azubis, einmalig 475 Euro, für Azubis 200 Euro, auf 19 Monate.

Bergbauspezial – GMB: insgesamt +275 Euro, mindestens aber +8%, Mitgliederbonus 200 Euro einmalig und 800 Euro BAV, auf 23 Monate.

Sonstige Rohstoffe – Hirsch Porozell: insgesamt +100 Euro, auf 12 Monate.

Entsorgung – IAD Wetro: insgesamt +200 Euro, auf 24 Monate.

Chemie – Mapei Weferlingen: insgesamt +6,5% und +100 Euro, Erhöhung der Azubivergütungen, auf 24 Monate.

Sonstige – Providata Schwerin: insgesamt +7%, 2.000 Euro Weihnachtsgeld, Mitgliederbonus 350 Euro, auf 23 Monate.

Kunststoff – Rail Components Systems (RCS): insgesamt +1,58 Euro/Stunde, Erhöhung der Azubivergütungen, auf 21 Monate.

Chemie – Schill+Seilacher: insgesamt +7,35%, auf 9 Monate.

Energie – Stadtwerke Güstrow: insgesamt +14,2%, Erhöhung der Azubivergütungen, Sachbezugs-karte in Höhe von 50 Euro monatlich, auf 24 Monate.

Wasserwirtschaft – Veolia Wasser: insgesamt +2,5% und +150 Euro, Azubivergütung +30%, Mitgliederbonus 150 Euro Sachbezugs-karte, auf 24 Monate. ■

Nordost

Erfolgstour mit Zukunftsperspektive für den Landesbezirk



Machte Mut und demonstrierte Unterstützung: Michael Vassiliadis auf seiner Deutschland-Tour unter anderem zu Besuch bei Globalfoundries, hier mit Geschäftsführer Manfred Horstmann, bei GlaxoSmithKline, Dow und LEAG (im Uhrzeigersinn).

Auf seiner Deutschland-Rundreise besuchte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis in den vergangenen Wochen auch den Landesbezirk Nordost. So bekam er ein Bild von den aktuellen Herausforderungen und Perspektiven verschiedener Industriebranchen und den Regionen.

Vassiliadis führte mit Unternehmensführungen und engagierten Mitgliedern lebhaft und gute Gespräche. Ein Thema dabei war beispielsweise: echte Zukunftsperspektiven Ost. Der direkte Austausch kam gut an, Vassiliadis' klare Haltung machte Mut: „Wir brauchen einen Staat, der Industrie ermöglicht – und Tarifbindung, Mitbestimmung sowie Qualifizierung als Grundlage nimmt. Das ist der Weg, um wirtschaftliche Stärke mit sozialer Sicherheit zu verbinden!“

Im persönlichen Gespräch ging es auch in Dresden um zentrale Fragen, etwa: Wie meistern wir die Transformation? Wie bleibt gute Arbeit gesichert – auch im Wandel von Digitalisierung und Klimaneutralität? Bei GlaxoSmithKline Biologicals Pharma, wo Impfstoffe produziert werden, war auch die Zukunft der Pharmaindustrie Thema.

Bei Globalfoundries im Herzen des „Silicon Saxony“ fand ein Netzwerktreffen der Betriebsratsmitglieder der sächsischen Halbleiter- und Siliziumindustrie statt. Dort gab es als Highlight eine Führung durch den Reinraum, bei der eindrucksvolle Einblicke in hochmoderne Produktionsprozesse gewährt wurden.

Unterstützung vom IGBCE-Chef erhielten die mehr als 1.500 LEAG-Beschäftigten, die auf einer Betriebsversammlung im Cottbuser

LEAG-Energiestadion gegen die geplanten Regeln für den Bau neuer Gaskraftwerke protestierten. Sie fordern Chancengleichheit für Standorte in Ostdeutschland. Vassiliadis: „Es ist zwingend, dass die neue Bundesregierung jetzt schnellstens die Kraftwerksstrategie in die Umsetzung bringt. Eine weitere Verzögerung können wir uns nicht leisten – nicht nur mit Blick auf die Versorgungssicherheit der Zukunft, sondern auch mit Blick auf die sozialverträgliche Transformation unserer Energieregionen.“

Beim Besuch des Verteilnetzbetreiber Edis in Fürstenwalde erfuhr Vassiliadis den aktuellen Stand und die Herausforderungen beim Ausbau der Stromnetze. Der Gewerkschaftschef unterstrich die enorme Bedeutung der Verteilnetzbetreiber für das Gelingen der Energiewende. ■

Schwarzheide

Mittagspause mit Botschaft



Für Zukunftssicherheit in der Lausitz: BASF-Beschäftigte demonstrieren.

Ende Juni kamen mehr als 300 Beschäftigte der BASF Schwarzheide zur Mittagspause zum Frittenmobil des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Gemeinsam mit der IGBCE wollten sie sich für eine Botschaft

starkmachen: Sicherheit im Umbruch in der Lausitz.

Mit ihrem Banner sendeten die Auszubildenden ein klares Signal in Richtung Zukunft: „Ohne Nachwuchs keine Reaktion – Fachkräftebindung ist kein Experiment.“ ■

Dresden

Ein Prost auf die Tariferfolge



Die gute Teamarbeit rund um Globalfoundries wurde mit einem Ausflug belohnt.

Mit guter Laune und guten Gesprächen feierten bei Globalfoundries beschäftigte IGBCE-Mitglieder auf dem Weingut Hoflößnitz die erfolgreiche Tarifbewegung 2024/2025

beim Halbleiterhersteller. Entscheidend für den Erfolg war auch der innovative Austausch unter den Kolleginnen und Kollegen – ein gutes Netzwerk ist eben viel wert. ■

Halle

Abschluss bei der Faku

Auch in der zweiten Runde ließ sich die IGBCE-Tarifkommission nicht mit einem Trostpflaster abspesen und erzielte in Halle einen erfolgreichen Tarifabschluss für die Fachabteilung Kunststoff Ost (Faku). Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Unter anderem erhalten alle IGBCE-Mitglieder ab 2026 einen freien Tag mehr im Jahr. Außerdem steigen die Entgelte bis 2027 in drei Stufen um insgesamt 5,5 Prozent. Für Azubis steigen die Vergütungen nicht nur prozentual, sondern schon ab 1. September 2025 einmalig um 100 Euro. ■

Schwedt

Demo für die Heimat

Solidarität kennt kein Hitzefrei: Trotz sommerlicher Höchsttemperaturen demonstrierten mehr als 3.000 Teilnehmende Ende Juni für ihre Jobs und die Zukunft der Beschäftigten der PCK Raffinerie in Schwedt. Bezirksleiter Rolf Erler: „Unsere Kolleginnen und Kollegen der PCK, die Beschäftigten in den Dienstleistungsbetrieben und sehr viele Menschen in der Uckermark machen sich Sorgen angesichts der Entscheidung der Bundesregierung, die Einfuhr von Rohöl aus Russland über die Druschba-Pipeline Ende des Jahres zu stoppen. Die PCK ist industrielles Herz und wirtschaftliches Rückgrat der Uckermark. Die Menschen hier haben die Erfahrung der Deindustrialisierung in vielen Regionen nach der Wende gemacht. Dieses gesellschaftliche und persönliche Trauma darf sich nicht wiederholen!“ Die PCK Raffinerie hat insgesamt 1.200 Arbeits- und Ausbildungsplätze im Flächentarifvertrag Chemie. ■



Die IGBCE ist eine starke Gemeinschaft. Von der Politik erwartet sie, gute Rahmenbedingungen zu schaffen.

Demokratie beginnt bei uns

Am 14. September 2025 ist Kommunalwahl in Nordrhein-Westfalen: Du wirst gebraucht – deine Stimme für eine starke Industrie, für gute Arbeit und sozialen Zusammenhalt.

Text Leo Kölzer – **Foto** Markus Feger

Am 14. September 2025 wird in Nordrhein-Westfalen gewählt. In den Kommunen – also in Stadt- und Gemeinderäten – werden die politischen Weichen gestellt, die das tägliche Leben maßgeblich beeinflussen. Dort wird entschieden, ob Gewerbeflächen entstehen, Straßen saniert

oder Buslinien ausgebaut werden. Dort wird gestaltet, wo die Industrie ihre Standorte hat, wo Kinder in die Kita gehen und ob ausreichend Wohnungen vorhanden sind, die sich auch jede und jeder leisten kann.

Kommunen sind der erste Berührungspunkt mit Politik. Sie machen Demokratie konkret erfahrbar. Wer

hier mitgestalten will, muss wählen gehen – solidarisch, demokratisch, für eine starke Industrie und Wirtschaft. „Ob beim Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs, bei der Planung von Industrie- und Gewerbeflächen oder beim Bau von bezahlbaren Wohnungen: Kommunen gestalten die Lebensrealität der

Menschen und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrie“, betont Frank Löllgen, Landesbezirksleiter Nordrhein. „Wer demokratisch wählt, wählt auch Mitbestimmung, Teilhabe und sorgt für soziale Sicherheit.“ Der DGB Nordrhein-Westfalen hat dazu fünf Forderungen an die Politik formuliert:

■ **Industrie stärken –**

Infrastruktur sichern: Kommunen müssen jetzt den Mut haben, in wirtschaftsnahe Infrastruktur zu investieren. Verkehrswege, Energieversorgung und digitale Netze bilden das Fundament für die industrielle Stärke Deutschlands und Nordrhein-Westfalens. Mit dem Sondervermögen zu Infrastruktur und Klimaneutralität wurde der erste Schritt getan. Jetzt gilt es aber auch nach der Kommunalwahl im September, die wegweisenden Projekte in den Gemeinden und Städten in NRW zu priorisieren und voranzubringen. Der DGB NRW fordert daher, investitionsfreudige Kommunen zu schaffen, die Flächen zu reaktivieren, neu auszuweisen, Baugenehmigungen effizient zu gestalten und Unternehmen eine klare Perspektive zu geben. Nur so bleibt die Region zukunftsfähig.

■ **Gute Arbeit fördern –**

Tarifbindung durchsetzen: Kommunen dürfen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht nur zuschauen, sondern müssen aktiv gestalten. Schließlich handelt es sich bei diesen Aufträgen um unser aller gemeinsames Geld, das verantwortungsvoll eingesetzt werden sollte. Die Kommunen sollten dieses Geld nicht für Dumpinglöhne ausgeben, sondern dafür sorgen, dass nur Unternehmen zum Zug kommen, die Tarifverträge einhalten und gute Arbeitsbedingungen

bieten. Auch bei kommunalen Beteiligungen muss Tarifbindung die Regel sein. Öffentliche Verantwortung bedeutet, auch öffentliche Standards zu setzen – für faire Löhne, sichere Arbeitsplätze und betriebliche Mitbestimmung. So ist sichergestellt, dass öffentliche Gelder sinnvoll und gerecht verwendet werden.

■ **Soziale Sicherheit vor Ort**

ausbauen: Beratungsstellen, Jugendzentren, Kitas und Gesundheitsangebote sind nicht nur soziale Leistungen – sie sind Standortfaktor und Zukunftsgarantie. Gerade wirtschaftlich schwache Kommunen dürfen hier nicht alleingelassen werden. Der DGB NRW fordert eine verlässliche, dauerhafte Finanzierung der sozialen Infrastruktur. Nur so gelingt gesellschaftlicher Zusammenhalt.

■ **Mobilität ausbauen – bezahlbar**

für alle: Ein starker ÖPNV ist nicht nur gut fürs Klima – er ist auch zentral für Teilhabe. Wer morgens nicht zur Arbeit kommt, weil der Bus nicht fährt, ist ausgeschlossen. Es braucht bezahlbare, verlässliche Mobilität auch im ländlichen Raum. Deshalb fordert der DGB NRW den Ausbau von Bus und Bahn, On-Demand-Angeboten sowie sichere Rad- und Fußwege.

**Kommunalwahl
NRW 2025**



STÄRKER MIT UNS!

WÄHLEN GEHEN.

**DEMOKRATISCH
WÄHLEN!**

14. SEPTEMBER 2025

■ **Demokratie verteidigen –**

Rechtsruck stoppen: Gerade in diesen aufgeregten Zeiten ist Stabilität und Verlässlichkeit wichtiger denn je, vor allem vor der eigenen Tür. Rechte Gruppen präsentieren oft keine echten Lösungen, sondern schüren Angst und Spaltung. Kommunalparlamente sollten keine Bühne für Hetze und Ausgrenzung sein. Demokratische Kräfte müssen zusammenstehen und die Zusammenarbeit mit extremen Rechten konsequent ablehnen. Nur wer für Mitbestimmung, Respekt und Vielfalt eintritt, kann Kommunen gestalten, in denen sich alle sicher und zugehörig fühlen. In unsicheren Zeiten braucht es Verlässlichkeit und Zusammenhalt – nicht Hetze. ■

Jetzt erst recht: Wählen gehen!

Kommunalpolitik betrifft uns alle – Tag für Tag. Ob in der Schule, auf dem Weg zur Arbeit oder im Verein: Was im Rathaus entschieden wird, prägt unser Leben.

Am 14. September hast du die Chance, mitzubestimmen, welche Richtung deine Stadt, dein Kreis einschlägt.

Deshalb: Wähle sozial. Wähle industriefreundlich. Wähle arbeitnehmerinnen- und arbeitnehmerorientiert. Vor allem: Wähle demokratisch. ■

Baesweiler

BBT Biotech: gleicher Konzern, ungleiche Bedingungen



Die Kolleginnen und Kollegen in Baesweiler sind bereit, für ihre Rechte zu kämpfen – mit Unterstützung der IGBCE.

Während in der Konzernzentrale von BBT Biotech in Herdecke längst Tarifverträge gelten, arbeiten die Beschäftigten am Standort Baesweiler weiterhin ohne tarifliche Absicherung. Das sorgt zunehmend für Unmut – und für entschlossene gewerkschaftliche Gegenwehr. „Wir sind hier nicht weniger wert“, bringt es eine Beschäftigte auf den Punkt.

Denn obwohl Baesweiler zum gleichen Konzern gehört, wird den dort arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Tarifvertrag verweigert. „Das ist kein Einzelfall“, sagt IGBCE-Gewerkschaftssekretär Jörg Erkens, der den Konflikt begleitet. „Konzerne nutzen ihre Struktur, um tarifgebundene Bereiche zu umgehen – das ist nicht nur ungerecht, das ist politisch.“

Mit Haltung auf die Straße

Am Standort Baesweiler regt sich nun Widerstand. Die Beschäftigten dort sind organisiert, laut und entschlossen – mit Plakaten, mit Haltung, mit ihrer Stimme. Sie wollen endlich die gleichen Rechte

wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Konzern. Dazu gehört vor allem: ein Tarifvertrag. „Wir sind nicht länger bereit, uns mit ein paar netten Worten abspeisen zu lassen. Wir wollen Sicherheit, Verlässlichkeit und vor allem: Würde“, sagt ein IGBCE-Mitglied.

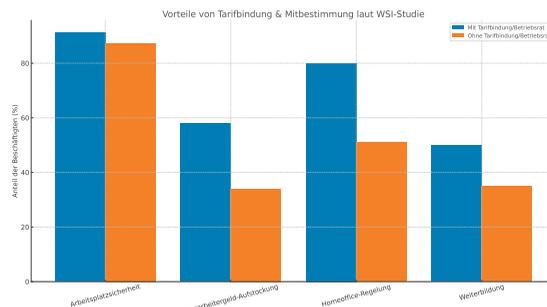
Solidarität zahlt sich aus

Die IGBCE unterstützt die Beschäftigten vor Ort – mit öffentlicher

Sichtbarkeit, rechtlicher Beratung und politischem Druck. Erste Reaktionen des Arbeitgebers zeigen: Die gewerkschaftliche Bewegung bleibt nicht ungehört. „Wer Beschäftigte systematisch schlechterstellt, muss mit Gegenwind rechnen“, warnt Gewerkschafter Erkens. „Die Kolleginnen und Kollegen in Baesweiler sind bereit, für ihre Rechte zu kämpfen – und wir stehen fest an ihrer Seite.“ ■

Warum Tarifverträge wirken:

Eine Analyse der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Wer nach Tarif bezahlt wird, hat messbar bessere Karten – selbst in Krisenzeiten. Denn Beschäftigte mit Tarifbindung fürchten seltener um ihren Arbeitsplatz, erhalten häufiger Aufstockungen beim Kurzarbeitergeld, haben eher Zugang zu Homeoffice-Regelungen und profitieren öfter von Weiterbildung. Tarifverträge sichern Einkommen, schützen vor Willkür – und machen Betriebe zukunftsfest. ■



Wesel

„Wir lassen uns nicht abspeisen!“



Entschlossen, solidarisch, aber auch emotional: die Geberit-Beschäftigten.

Pfeifkonzerte, kämpferische Reden und klare Botschaften vor dem Werkstor: Rund 150 Geberit-Beschäftigte haben im Juli lautstark und entschlossen gemeinsam mit der IG BCE einen fairen Interessenausgleich und einen Sozialplan gefordert – denn die geplante Schließung des Weseler Werks bis Ende 2026 trifft rund 300 Menschen und ihre Familien ins Mark. „Nach über 120 Jahren Produktion auf höchstem Niveau sollen die Beschäftigten mit dem billigsten Angebot abgespeist werden“, rief der Geberit-Betriebsratsvorsitzende Jürgen Terweiden in die Menge. „Die Geberit muss sich ihrer sozialen Verantwortung stellen!“

Arbeitgeber mauert

Bereits Anfang des Jahres hatte Geberit seine Pläne bekannt gegeben. Die Beschäftigten und die IG BCE reagierten sofort mit dem Versuch, Alternativen zu entwickeln. Doch inzwischen ist klar: Der Arbeitgeber zeigt sich weder gesprächsbereit in Sachen Standorterhalt noch bei der Ausgestaltung eines sozialverträglichen

Übergangs. „Wir werden uns das nicht bieten lassen“, sagt Sebastian Grzegorek, zuständiger Gewerkschaftssekretär der IG BCE. „Die Geberit hat über Jahre gutes Geld verdient – auch dank der Menschen hier in Wesel. Jetzt will sie sich aus dem Staub machen, ohne Verantwortung zu übernehmen. Das werden wir verhindern. Entweder wir setzen uns an den Verhandlungstisch – oder wir machen den Abschied so teuer wie möglich.“

Beschäftigte sind konfliktbereit

Viele der Kolleginnen und Kollegen arbeiten seit Jahrzehnten am Standort – manche in zweiter oder dritter Generation. Mit der Aktion haben die Beschäftigten ein deutliches Signal gesendet: Sie sind bereit, für ihre Rechte zu kämpfen. Die IG BCE steht dabei fest an ihrer Seite. „Ein Interessenausgleich oder ein Sozialplan sind keine Almosen – sie sind das Mindeste, was die Menschen nach all den Jahren verdient haben“, sagt Grzegorek. „Wenn der Arbeitgeber das nicht einsieht, sorgen wir dafür, dass er es spürt.“ ■

Nordrhein

Neuer Schwung für die Jugend

Joshua Zobel (25) hat die Position des Landesbezirksjugendsekretärs bei der IG BCE Nordrhein übernommen. Der gelernte Werkzeugmechaniker engagierte sich bereits früh in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (2016–2018). 2020



startete er als Jugendreferent im Bezirk Düsseldorf, bevor er als Trainee Erfahrungen in den IG BCE-Bezirken Niederrhein, Mannheim und Saarbrücken sammelte. Seit 2023 ist er Gewerkschaftssekretär in Düsseldorf.

Für seine neue Aufgabe hat der 25-Jährige klare Ziele: „Ich möchte an die tolle Arbeit meiner Vorgängerinnen und Vorgänger anknüpfen und eigene Impulse setzen“, sagt er. Auf der Bundesjugendkonferenz konnte er gemeinsam mit der IG BCE-Jugend Nordrhein bereits wichtige Anregungen einbringen. „Jetzt werden wir uns auf die Neuanfängerüberzeugung konzentrieren und die neuen Kolleginnen und Kollegen von der Gewerkschaftsarbeit überzeugen. Die enge Zusammenarbeit mit den jungen Kolleginnen und Kollegen ist eine große Bereicherung für mich.“

Joshua Zobel folgt auf **Vanessa Dorenbeck**,

die als Gewerkschaftssekretärin in den Bezirk Düsseldorf gewechselt ist. Frank Löllgen, IG BCE-Landesbezirksleiter Nordrhein, freut sich ebenfalls über den Neuzugang: „Mit viel Leidenschaft und Erfahrung wird Joshua die IG BCE-Jugend weiter voranbringen. Wir wünschen ihm viel Erfolg!“ ■





Zusammen erfolgreich – ob im Seminar wie hier oder bei der Vertrauensleute-Arbeit im Betrieb.

Engagiert und solidarisch

In Zeiten großer Veränderungen braucht es unter anderem engagierte Vertrauensleute, die sich in den Betrieben für die Rechte der Beschäftigten einsetzen. Der Landesbezirk vermittelt ihnen dafür das nötige Rüstzeug. Bei den jüngsten Seminaren ging es dabei auch kreativ zur Sache.

Text Axel Stefan Sonntag

Die Vertrauensleute (VL) spielen im Landesbezirk eine wichtige Rolle: 1.091 Mitglieder aus rund 52 Betrieben vertreten die IGBCE direkt an den Arbeitsplätzen. Die Gewerkschaft weiß um ihre wichtige und besondere Rolle und unterstützt sie mit einer Vielzahl an Bil-

dungsangeboten wie beispielsweise dem zweiteiligen Seminar „Demokratie im Betrieb“, das der Landesbezirk anbietet. Dabei geht es nicht nur um stupide Büffelei, sondern um Ansätze, wie mit Aktionen die Rechte der Beschäftigten gestärkt werden können. Und darum, im Sinne einer solidarischen Organisa-

tion miteinander kreative Ideen zu entwickeln, um auf die VL-Arbeit vor Ort aufmerksam zu machen. Von den jüngsten Seminaren gibt es da einiges zu berichten.

Katja Busch, VL-Vorsitzende bei Bioscientia, zeigte sich dabei als echte Ideengeberin. In der Vorstellungsrunde wollte sie ihren Beitrag eigent-



lich kurz halten. „Bei der üblichen Aufzählung der Hobbys berichtete ich vom Basteln und einem Bankautomaten aus Pappmaché, den ich zum 18. Geburtstag verschenkte.“ Ein Hingucker sei das gewesen. Da machte es in der Gruppe „klick“. Wäre so etwas nicht ein Eyecatcher für einen VL-Infostand? Gesagt, getan. „Wir waren schneller bei den Spanplatten im Baumarkt, als wir dachten“, sagt sie lachend. Denn das Holz sollte das „Gerät“ stabiler machen als die Pappe. „Abends saßen wir zusammen, witzelten, hämmerten und schraubten an fünf Automaten.“

Diese Kreativität spornte andere Gruppen an. Auch Daniel May, Vertrauensmann bei BASF, ging es um die Frage, wie man die IGBCE im Betrieb besser sichtbar machen

könnte. „Schnell entstand die Idee eines Glücksrades. Also machte ich Nägel mit Köpfen und landete ebenfalls noch am Abend des Seminars im Baumarkt.“ Künftig soll das so entstandene Glücksrad bei Tor- und Kantinenaktionen zum Einsatz kommen. „Wir wollen in Gesprächen aufklären, dass die 37,5-Stunden-Woche, der Chemie-Flächentarif oder unser gutes Urlaubsgeld keine Errungenschaften der BASF sind, sondern der Gewerkschaft.“

Wie wichtig die Präsenz der Vertrauensleute ist, weiß Meike Peter, VL-Vorsitzende bei Ursapharm. „Direkt wegen eines Anliegens ins Betriebsratsbüro zu gehen, ist für manche ein Hindernis“, weiß sie. Sie als Vertrauensfrau direkt am Arbeitsplatz anzusprechen, ist für viele einfacher. „Man kennt und vertraut sich.“ Mehrfach habe man an sie Unregelmäßigkeiten bei den Schichtzulagen herangetragen. „Ich habe das im Betriebsrat platziert und es wurde sofort gelöst“, freut sie sich. „Das fanden alle super. Wir arbeiten tagtäglich zusammen. Und das soll in der Gemeinschaft gut funktionieren.“

„Unsere Vertrauensleute sind unsere IGBCE-Basis im Betrieb. Die Kolleginnen und Kollegen zeigen jeden Tag, dass man sich auf sie verlassen kann“, dankt Jessica Rauch, stellvertretende Landesbezirksleiterin, den vielen Mitgliedern für ihren Einsatz.



Gemeinsam entwickelte die Gruppe Stück für Stück ihre Idee von einem IGBCE-Automaten.

„Ich kann die Seminare nur allen empfehlen“, blickt Katja Busch auf ihr eigenes Seminar zurück. Für Mitte August hat sie gemeinsam mit der IGBCE eine Sommeraktion geplant, bei der es Eis für die Belegschaft geben wird. „Auch wir wollen die IGBCE in der BASF präsenter machen“, lautet das Ziel von Daniel May. „Die IGBCE ist nicht irgendeine Veranstaltung, das sind wir alle“, wirbt er. Und Meike Peter hat ihre nächste Bildungsveranstaltung bereits fest im Blick, den Tarifführerschein. „Eine starke Gewerkschaft ist die Basis für einen starken Tarifabschluss“, weiß sie. ■



Bereits am 1. Mai kam das Glücksrad zum Einsatz.

Pirmasens

Auszeichnungswerte Jubiläen



Insgesamt blickt die Ortsgruppe auf stolze 103 Jubiläen zurück.

IGBCE-Landesbezirksleiter Roland Strasser ließ es sich nicht nehmen, die Kolleginnen und Kollegen der Ortsgruppe Pirmasens persönlich zu ehren, die der IGBCE seit vielen Jahrzehnten die Treue halten. Besonderer Dank galt seiner früheren Arbeitskollegin Silke Bauer (40 Jahre Mitgliedschaft) und Klaus Lehmann (60 Jahre, früherer Bezirksleiter Pirmasens).

Weiterhin dankte Strasser Elisabeth Weber und Otto Welter (beide 70 Jahre) sowie Manfred Schantz und Elsbeth Schweitzer (jeweils 75 Jahre) für ihre jahrzehntelange

Verbundenheit. „Gerade hier in Pirmasens, im Herzen der ehemaligen Schuhindustrie, habt ihr Spuren hinterlassen – bleibende Spuren. Viele von euch waren Teil der Gewerkschaft Leder, die in dieser Region tief verwurzelt war und bis heute ein prägendes Fundament unserer Gewerkschaftsbewegung bildet“, blickte er auf einen elementaren Teil der IGBCE-Historie zurück.

Die Jubilarinnen und Jubilare seien lebendige Beispiele dafür, was Zusammenhalt, Respekt und Solidarität bedeuten. „Ihr habt



gezeigt, wie man sich behauptet, Verantwortung übernimmt und sich für andere starkmacht“, würdigte Strasser in seiner Rede. Gerade hier in Pirmasens wüssten viele, was Strukturwandel bedeute. „Ihr habt ihn selbst erlebt.“ Vielleicht auch deshalb könne die jüngere Generation viel von den Jubilarinnen und Jubilaren lernen. „Das gilt gerade in einer Zeit, in der Werte oft hinter Geschwindigkeit und Oberflächlichkeit zurückzubleiben drohen“, mahnte Strasser. „Bleibt uns weiterhin verbunden – wir brauchen euch!“ ■

Mainz

Das war die JAV-Bowling-Competition 2025



Großen Spaß beim gemeinsamen Bowlen: die Bezirksjugend Mainz.

Vernetzung mit Volltreffer: Die Mainzer Bezirksjugend lud zu einem

originellen Wettbewerb ein – der mit rund zwanzig Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertretern (JAV) ein voller Erfolg war. In lockerer Atmosphäre traten sie als sechs Teams in zwei Runden gegeneinander an. Vertreten waren die Betriebe Schott, Boehringer Ingelheim, Renolit und Michelin.

Teamgeist, Spaß und Austausch standen im Mittelpunkt. Während die Bowlingkugeln rollten, wurde

viel gelacht, mitgefiebert – und natürlich um den Pokal gekämpft. Am Ende nahm das Team der Jugend- und Auszubildendenvertretung von Boehringer Ingelheim die Trophäe mit nach Hause. „Wir werden unser Bestes geben, um den Pokal nächstes Jahr zu verteidigen“, machten die Gewinnerinnen und Gewinner klar.

Zum Abschluss rundete ein gemeinsames Abendessen den gelungenen Abend ab. ■

Dortmund

Die RPS-Jugend bei der Bundesjugendkonferenz



Gut gelaunt zeigten sich die jungen Leute, die aus dem Landesbezirk nach Dortmund anreisen.

Für ihre Interessen stark machte sich die Jugend des Landesbezirks Rheinland-Pfalz/Saarland (RPS) auf der Bundesjugendkonferenz (BuJuKon). „Da ging es zum Beispiel um Mietkostenzuschüsse, die tarifliche Regelung von Jobtickets oder darum, die Ausbildungsqualität betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder sicherzustellen“, blickt Landesjugendsekretär Yannik Scherf zurück.

Neu in den Bundesjugendausschuss (BuJa) entsendet wurden Madeleine Altmann und Tim Guterl. „Unsere Stimme soll laut

und kraftvoll sein“, begründet Guterl sein Engagement in dem jungen IGBCE-Gremium. „Auf der BuJuKon war die Energie mega. So viele engagierte junge Menschen aus ganz Deutschland, die alle ihre Ideen, Leidenschaft und den festen Willen, Dinge zu verändern, gezeigt haben“, lobt er. Ihm ist wichtig, die Jugend mehr über Gewerkschaften aufzuklären. „Wenn der DGB an die Berufsschulen geht, können wir das auch“, schlägt er vor. Madeleine Altmann und Tim Guterl folgen auf Katrin Edinger und Marcel Schäfer, die beide aus dem BuJa ausschieden.

Jetzt, zu Ausbildungsbeginn, wirbt die IGBCE in allen vier Bezirken wieder für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft. „Im vergangenen Jahr haben sich gut zwei Drittel aller Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger für eine Mitgliedschaft in der IGBCE entschlossen. Daran möchten wir anknüpfen“, sagt Yannik Scherf. „Wir kommen gern in die Betriebe, um gemeinsam mit Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Interessen junger Menschen zu werben und diese durchzusetzen.“ ■



Madeleine Altmann (links) stellt ihre Fragen. Neben dem Plenum gab es zahlreiche Arbeitsphasen in Kleingruppen (rechts).



Die IG BCE ist eine starke Gemeinschaft. Von der Politik erwartet sie, gute Rahmenbedingungen zu schaffen.

Demokratie beginnt bei uns

Am 14. September 2025 sind Kommunalwahlen in Nordrhein-Westfalen: Du wirst gebraucht – deine Stimme für eine starke Industrie, für gute Arbeit und sozialen Zusammenhalt.

Text Leo Kölzer – Foto Markus Feger

Am 14. September 2025 wird in Nordrhein-Westfalen gewählt. In den Kommunen – also in Stadt- und Gemeinderäten – werden die politischen Weichen gestellt, die das tägliche Leben maßgeblich beeinflussen. Dort wird entschieden, ob Gewerbeflächen entstehen,

Straßen saniert oder Buslinien ausgebaut werden. Dort wird gestaltet, wo die Industrie ihre Standorte hat, wo Kinder in die Kita gehen und ob ausreichend Wohnungen vorhanden sind, die sich auch alle Bürgerinnen und Bürger leisten können.

Kommunen sind der erste Berührungspunkt mit Politik. Sie machen

Demokratie konkret erfahrbar. Wer hier mitgestalten will, muss wählen gehen – solidarisch, demokratisch, für eine starke Industrie und Wirtschaft. „Ob beim Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs, bei der Planung von Industrie- und Gewerbeflächen oder beim Bau von bezahlbaren Wohnungen: Kommu-

„ Wer Demokratie wählt, wählt Mitbestimmung, Teilhabe und soziale Sicherheit.“

Thomas Meiers,
Landesbezirksleiter Westfalen

nen gestalten die Lebensrealität der Menschen und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrie“, betont auch Thomas Meiers, Landesbezirksleiter Westfalen. „Wer demokratisch wählt, wählt auch Mitbestimmung, Teilhabe und sorgt für soziale Sicherheit.“

Die IGBCE Westfalen hat fünf Forderungen an die Politik formuliert:

- **Industrie stärken – Infrastruktur sichern:** Kommunen müssen jetzt den Mut haben, in wirtschaftsnahe Infrastruktur zu investieren. Verkehrswege, Energieversorgung und digitale Netze bilden das Fundament für die industrielle Stärke Deutschlands und Nordrhein-Westfalens. Mit dem Sondervermögen zu Infrastruktur und Klimaneutralität wurde der erste Schritt getan. Jetzt gilt es aber, auch nach der Kommunalwahl am 14. September, die wegweisenden Projekte in den Gemeinden und den Städten in NRW zu priorisieren und voranzubringen. Die IGBCE Westfalen fordert daher, investitionsfreudige Kommunen zu schaffen, die Flächen zu reaktivieren, neu auszuweisen, Baugesam-
- **Gute Arbeit fördern – Tarifbindung durchsetzen:** Kommunen dürfen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht nur zuschauen, sondern müssen aktiv gestalten. Schließlich handelt es sich bei diesen Aufträgen um unser aller gemeinsames Geld, das verantwortungsvoll eingesetzt werden sollte. Die Kommunen sollten dieses Geld nicht für Dumpinglöhne ausgeben, sondern dafür sorgen, dass nur Unternehmen zum Zug kommen, die Tarifverträge einhalten und gute Arbeitsbedingungen bieten. Auch bei kommunalen Beteiligungen muss Tarifbindung die Regel sein. Öffentliche Verantwortung bedeutet, auch öffentliche Standards zu setzen – für faire Löhne, sichere Arbeitsplätze und betriebliche Mitbestimmung. So ist sichergestellt, dass öffentliche Gelder sinnvoll und gerecht verwendet werden.
- **Soziale Sicherheit vor Ort ausbauen:** Beratungsstellen, Jugendzentren, Kitas und Gesundheitsangebote sind nicht nur soziale Leistungen – sie sind Standortfaktor und Zukunftsgarantie. Gerade wirtschaftlich schwache Kommunen dürfen hier nicht alleingelassen werden. Die IGBCE Westfalen fordert eine verlässliche, dauerhafte Finanzierung der sozialen Infrastruktur. Nur so gelingt gesellschaftlicher Zusammenhalt.
- **Mobilität ausbauen – bezahlbar für alle:** Ein starker ÖPNV ist nicht nur gut fürs Klima – er ist auch zentral für Teilhabe. Wer morgens nicht zur Arbeit kommt, weil der Bus nicht fährt, ist aus-

geschlossen. Es braucht bezahlbare, verlässliche Mobilität auch im ländlichen Raum. Deshalb fordert die IGBCE Westfalen den Ausbau von Bus und Bahn sowie On-Demand-Angeboten und außerdem sichere Rad- und Fußwege.

- **Demokratie verteidigen – Rechtsruck stoppen:** Gerade in diesen aufgeregten Zeiten ist Stabilität und Verlässlichkeit wichtiger denn je, vor allem vor der eigenen Tür. Rechte Gruppen präsentieren oft keine echten Lösungen, sondern schüren Angst und Spaltung. Kommunalparlamente sollten keine Bühne für Hetze und Ausgrenzung sein. Demokratische Kräfte müssen zusammenstehen und die Zusammenarbeit mit extremen Rechten konsequent ablehnen. Nur wer für Mitbestimmung, Respekt und Vielfalt eintritt, kann Kommunen gestalten, in denen sich alle sicher und zugehörig fühlen. In unsicheren Zeiten braucht es Verlässlichkeit und Zusammenhalt – nicht Hetze. ■

Jetzt erst recht: Wählen gehen!

Kommunalpolitik betrifft uns alle – Tag für Tag. Ob in der Schule, auf dem Weg zur Arbeit oder im Verein: Was im Rathaus entschieden wird, prägt unser Leben. Am 14. September hast du die Chance, mitzubestimmen, welche Richtung deine Stadt, dein Kreis einschlägt. Deshalb: Wähle sozial. Wähle industriefreundlich. Wähle arbeitnehmerinnen- und arbeitnehmerorientiert. Vor allem: Wähle demokratisch. ■

Essen

Gemeinsam geehrt, gemeinsam gefeiert



Solidarität vorbildlich gelebt: Der Bezirk Gelsenkirchen würdigte mit seiner Jubilarehrung ein kollektives Kapitel gelebter Gewerkschaftsgeschichte.

Wenn die IGBCE langjährige Mitglieder ehrt, dann ist das mehr als ein offizieller Akt – es ist ein Fest der Solidarität, des Respekts und des Dankes. Am 29. Juni 2025 lud der Bezirk Gelsenkirchen seine Mitglieder zur feierlichen Jubilarehrung in den Erich-Brost-Pavillon in Essen ein. Der würdige Rahmen mit weitem Blick über das Ruhrgebiet war wie gemacht für ein Ereignis, das zurückblickt – und zugleich nach vorn.

Unterstützung hilft allen

Rund hundert Kolleginnen und Kollegen folgten der Einladung des Bezirks – viele von ihnen sind seit Jahrzehnten Mitglieder der IGBCE. „Mit eurer Unterstützung konnte die IGBCE in den vergangenen Jahren die Arbeits- und Lebensbedingungen vieler Kolleginnen und Kollegen verbessern“, sagte Bezirksleiter Thomas Steinberg. „Dafür danken wir euch heute – nicht nur mit Worten, sondern mit einer gemeinsamen Feier, die euch und euer Engagement in den Mittelpunkt stellt.“

Gewerkschaft lebt vom Tun

Auch inhaltlich setzten die Reden Akzente. So erinnerte Steinberg an die Bedeutung gewerkschaftlicher Kontinuität: „Gewerkschaft lebt von Menschen wie euch – die nicht nur ihren Beitrag leisten, sondern auch andere mitziehen, ermutigen, die Haltung zeigen. In Zeiten von Veränderung, von Tariffucht und sozialer Spaltung brauchen wir genau

diese Haltung mehr denn je.“

In seinem Grußwort betonte Thomas Kutschaty, Vorsitzender der SPD-Fraktion im nordrhein-westfälischen Landtag und Gewerkschafter, die bleibende Relevanz der IGBCE-Arbeit: „Die Zukunft wird nicht auf uns warten. Aber sie wird sich an dem messen lassen müssen, was Menschen wie ihr erkämpft haben: Respekt, Mitbestimmung und ein solidarisches Miteinander.“

Geschichte wird fortgeschrieben

Für das leibliche Wohl der Anwesenden war ebenso gesorgt wie für musikalische Highlights – etwa durch den Ruhrkohle-Chor, der mit kraftvollen Stimmen für Gänsehautmomente sorgte. Viele der Jubilarinnen und Jubilare nutzten die Gelegenheit zum Austausch, zum Erinnern – und zum Stolzsein auf das, was sie mitgestaltet haben.

Der Bezirk Gelsenkirchen würdigte mit seiner Feier nicht nur einzelne Lebensläufe, sondern ein kollektives Kapitel gelebter Gewerkschaftsgeschichte. Und er machte klar: Diese Geschichte ist nicht vorbei – sie wird weitergeschrieben. Gemeinsam. ■



Voll des Lobes: Gelsenkirchens Bezirksleiter Thomas Steinberg (links) und Thomas Kutschaty, Vorsitzender der SPD-Fraktion im NRW-Landtag (rechts).

Marl

„ExtraSchicht“ mit Herz, Klang und Kumpelgeist



Die Nacht der Industriekultur „ExtraSchicht“ kommt bestens an – und Marl und das Museum am Erzscht sind mittendrin.

Wenn sich das Ruhrgebiet in Lichterglanz zeigt, ist Marl mittendrin – und 2025 mehr denn je: Am 28. Juni verwandelte sich das Museum am Erzscht im Rahmen der „ExtraSchicht“ in einen leuchtenden Treffpunkt für Musikliebhaber, Kunstbegeisterte, Nachbarn und Neugierige. Bei der jährlich stattfindenden Nacht der Industriekultur werden ehemalige Zechen, Museen und andere Orte der Montangeschichte im gesamten Ruhrgebiet zu Bühnen für Musik, Kunst und Lichtinszenierungen. Mehr als dreißig Standorte feierten in diesem Jahr mit – und Marl war einer davon.

Hunderte Gäste strömten auf das Gelände, das die IGBCE-Ortsgruppe Drewer II gemeinsam mit dem Verein Erzschtfreunde seit Jahren mit Herzblut als lebendigen Ort im Stadtteil mitgestaltet. Blasmusik der Bergkapelle Auguste Victoria traf auf Bluesrock und Open Pop, Licht- und Feuershows sorgten für Gänsehautmomente. Auf der Open-Pop-Stage lieferten Pott Unplugged und BYOB emotionale wie energiegeladene Auftritte. Marl feierte – mit einem Programm, das sich sehen und hören lassen konnte. Die Besucherinnen und Besucher erlebten lokale Tattoo-Kunst, stöberten auf dem Kumpelmarkt nach Kuriositäten und

schaute bei regionalen Traditionsvereinen vorbei, die die Geschichte des Bergbaus greifbar machten.

Der Erfolg ist nicht zuletzt dem Engagement der Ortsgruppe Drewer II und der Erzschtfreunde zu verdanken, die mit Führungen, Veranstaltungen und viel Eigeninitiative den historischen Standort aufrechterhalten. Dass sie nun zum zweiten Mal Teil der „ExtraSchicht“ sein durften, war nicht nur eine Auszeichnung, sondern ein starkes Signal: Marl hat kulturell einiges zu bieten – und eine Gewerkschaft, die sich einbringt. „Unser Ziel ist es, Geschichte erlebbar zu machen und das Erzschtgelände als offenen Ort der Begegnung im Stadtteil zu verankern“, sagt die Ortsgruppenvorsitzende Tanja Soschinski. „Dass wir dafür überregional so viel positive Resonanz bekommen haben, ist eine große Bestätigung für unsere Arbeit.“

Ob feine Weine im Weinkontor oder Streetfood unter Lichterketten, ob DJ-Sounds bis tief in die Nacht oder Gespräche am Bierstand – die „ExtraSchicht“ in Marl war ein Fest für alle Generationen. Sie machte deutlich: Kultur lebt vom Miteinander. Und die IGBCE ist mit dabei, wenn aus Geschichte Zukunft wird – mitten im Revier, mitten in Marl. ■

Reken

100 Lebensjahre

Die IGBCE-Ortsgruppe Reken durfte einem besonderen Mitglied gratulieren: Bernhard Benson feierte am 12. April 2025 seinen 100. Geburtstag – und blickt auf siebzig Jahre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zurück. Stellvertretend überbrachte der Ortsgruppenvorsitzende Klaus-Dieter Schulz Glückwünsche und den Dank für ein bemerkenswertes Lebenswerk und Jahrzehnte gewerkschaftlicher Treue. „Solche Jubiläen sind für uns als Ortsgruppe ein echtes Highlight“, sagte er. Die IGBCE würdigt das außergewöhnliche Engagement Bensons im Laufe des Jahres noch offiziell. ■



Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

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

- BILDUNG
- DEMOKRATIE
- GESUNDHEIT
- LEISTUNGEN
- PFLEGE
- RENTE
- SCHUTZ
- SICHERHEIT
- SOZIALSTAAT
- TEILHABE

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Begriff gesucht, der die Einbeziehung von Personen und Organisationen in Entscheidungs- oder Willensbildungsprozesse 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 12. September 2025 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus Juni/Juli:

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

Jeweils ein City-Fahrrad von Gudereit gewonnen haben: Gabriele Kirstan aus Einbeck, Ralf Lehmann aus Münster, Robert Mathews aus Stade, Gaby Michelmann aus Bad Soden-Salmünster und Judith Wintersberger aus Abensberg. Herzlichen Glückwunsch!



Noch mehr Rätselspaß

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



* Die Königin befindet sich exakt in der Bildmitte. Sie ist waagrecht abgebildet. Der Kopf zeigt nach links.

Fotowettbewerb

Mit ruhiger Hand

„Im Feierabend gehe ich meinem Hobby, der Imkerei, nach. Dabei muss man ruhig und gelassen vorgehen, besonders wenn man gerade eine Wabe in der Hand hält und sich diese anschaut“, schreibt **Kyle Jordans** zu seinem Gewinnerfoto. Das Bild ist vor ein paar Wochen in seinem Garten in Moormerland (Ostfriesland) entstanden. Seit rund fünf Jahren imkert der 36-Jährige, der beim Übertragungsnetzbetreiber Tennet im Offshore-Bereich tätig ist. Er besitzt in diesem Jahr vier Bienenvölker – von denen aber nur zwei Honig produzieren. Die Imkerei sei für ihn eine sehr gute Abwechslung zu dem ganzen Stress und Druck auf der Arbeit. Kyle Jordans: „Bei genauem Hinschauen kann man auch die Königin* auf der Wabe erkennen. Sie ist etwas dünner und länger als die Arbeitsbienen und besitzt ein eher rötliches Hinterteil.“ ■

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? Welche Szenerie steht für dich symbolhaft für den Feierabend? 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: Kyle Jordans, privat, Apple

Mein PLUS. Ein MUSS.



**Sichere dir die Chance
auf einen Reisegutschein:
Jetzt für „Meine IGBCE“ registrieren!**

Hier kannst du direkt teilnehmen:





**Digital noch
mehr!**

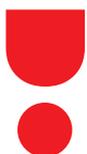
igbce-profil.de



BINUS IGBCE
AGENTUR

**BONUS
CARE
SHOP**

**FÜR DIE
TÄGLICHE
PORTION
WOHLBEFINDEN.**



Wellness, Gesundheit, Everyday Care.

Exklusiv für IGBCE-Mitglieder.

Schaut vorbei!

Alle Infos, Newsletter und Special-Deals

igbce-bonusagentur.de/gesundheit/bonuscare-shop