



Profil

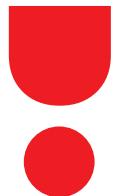
Magazin für Arbeit und Leben

Februar | März 2026



Breites Kreuz für dich

Bei den anstehenden Betriebsratswahlen treten Tausende IGBCE-Mitglieder an, um für die Interessen der Beschäftigten zu kämpfen.



**Was wäre, wenn Pflege plötzlich
ein Thema wird?**

Pflegerisiko absichern.

Vermögen schützen.



Unsere Beratung gibt Sicherheit!



Alle Infos, Newsletter und Special-Deals
igbce-bonusagentur.de

Mach dein Kreuz für die IGBCE!

Für Beschäftigte ist 2026 ein Superwahljahr – neben fünf Landtagswahlen und mehreren Kommunalwahlen stehen in wenigen Wochen auch die Betriebsratswahlen an. Dabei sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ganz Deutschland aufgerufen, ihre Stimme für die Kandidierenden abzugeben.

Betriebsräte sind das Rückgrat der Mitbestimmung: Sie ringen um gute Arbeitsbedingungen, schützen Arbeitsplätze und Standorte und gestalten den Einsatz von künstlicher Intelligenz im Sinne der Beschäftigten. Wo engagierte IGBCE-Betriebsräte wirken, entstehen Lösungen, die tragen – fair, zukunftsorientiert und solidarisch. Gerade in Zeiten geopolitischer

Spannungen, von Investitionsstopps und Produktionsverlagerungen sind kämpferische Betriebsräte mit einer starken Gewerkschaft wie der IGBCE im Rücken unverzichtbar.

Unser Ziel bleibt klar: Mitbestimmung stärken, Beteiligung erhöhen, Organisation ausbauen. Also geh wählen, nimm Kolleginnen und Kollegen mit, mach dein Kreuz für IGBCE-Kandidierende und -Listen! Jede Stimme zählt – für gute Arbeit, sichere Arbeitsplätze und lebendige Demokratie in deinem Betrieb. ■



K. R.
Katja Pflüger, Chefin vom Dienst
katja.pflueger@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Faszinierendes Dunkel

Termine unter Tage sind für unser **Redaktionsteam** immer wieder aufs Neue beeindruckend. Und selbst in einer Umgebung, die aus hellem Salz besteht, ist es in mehr als 700 Metern Tiefe im Stollen einfach nur dunkel.



Hau den Boxsack

Beim Fotoshooting mit **Martin Dolle** ist kein Mensch zu Schaden gekommen. Die sieben Körperhaltungen, mit denen man sich gegen Angriffe wehren kann, zeigte der Gewaltpräventionstrainer an einem teilnahmslosen Boxsack.



Hand anlegen

Meistens heißt es für unser Redaktionsteam: Nur gucken, nicht anfassen! Im Europäischen Flakonglasmuseum aber durfte Autor **Julius Leichsenring** selbst einen Arbeitsschritt der Glasherstellung erledigen. ■



Inhalt

Februar | März 2026



ARBEIT & GESELLSCHAFT

Du hast die Wahl! In einem guten Monat ist es so weit: Von März bis Mai stehen im ganzen Land die Betriebsratswahlen an. Allein für die IGBCE treten Tausende Kandidatinnen und Kandidaten unter dem Motto „Team Zukunft“ an, um sich mit breitem Kreuz für die Belange der Beschäftigten einzusetzen. **12**

Mitbestimmung stärken Die Betriebsratswahlen in diesem Jahr fallen in eine Zeit großer Verunsicherung. Warum ist Mitbestimmung gerade jetzt unverzichtbar? Darüber sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas im Kompass-Talk. **18**

Keine Nullrunde Es wird ernst: Mitte Dezember hat die IGBCE die finale Forderung für die Chemie-Tarifrunde 2026 beschlossen. Anfang des Jahres haben die Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene stattgefunden – ohne Ergebnis. Deshalb wird nun auf Bundesebene weiterverhandelt. **22**

News **24**





30



34

MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Gewaltfrei glücklich Als Fachkraft für Gewaltprävention und Fachcoach für Mobbingprävention hat IGBCE-Mitglied Martin Dolle eine zweite Berufung gefunden. Sein Ziel: es gar nicht erst zur Eskalation kommen lassen. **26**

Das Kleid der Düfte Im oberfränkischen Kleintettau wird seit mehr als 400 Jahren Glas hergestellt. Das Europäische Flakonglasmuseum erinnert daran – und ist doch mehr als ein Bewahrer. **30**

Glück auf! In die Zukunft! Dem K+S-Werk Werra drohte Ungemach bis hin zur Schließung. Doch eine kämpferische Betriebsratsspitze macht nun zusammen mit der Konzernleitung den Standort im Rekordtempo zukunftssicher. Zu Besuch bei Bergleuten, die gerade ihre eigenen Jobs retten. **34**

VOR ORT

Auf diesen Seiten berichten die Landesbezirke über regionale Themen und Aktionen. **52**

PRAXIS & WISSEN

Rente mit Niveau Eines muss sicher sein: eine auskömmliche Rente. Als Ergänzung zur gesetzlichen Rente braucht es die betriebliche Altersvorsorge – und hier ist die IGBCE Vorreiterin. **38**

Fairplay geht anders Der Sportartikelhersteller Adidas will beim Personal sparen und aus der Tarifbindung ausscheren. Was heißt das für die deutschen Standorte? **40**

Das ist tabu Im Vorstellungsgespräch werden manchmal Fragen gestellt, die nicht zulässig sind. *Profil* erklärt, was du dann tun kannst. **44**

Genau hinschauen Wenn die Eltern im Alltag nicht mehr allein zureckkommen und auf Hilfe angewiesen sind. **46**

Das lohnt sich! In der nächsten Folge unserer Videoreihe „Praxis & Wissen“ erklären wir, warum sich eine IGBCE-Mitgliedschaft auf jeden Fall lohnt. **48**

Endlich bessergestellt Gewerkschaftsmitglieder können ihre Beiträge künftig steuerlich besser absetzen. **50**



26

WEITERE INHALTE

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



Ralf Müller

Über dem Hafen

Dieser Arbeitsplatz verlangt Erfahrung, Konzentration und Vertrauen in Mensch und Technik: Hoch über dem Hafen des Chemparks Leverkusen sitzt Ralf Müller in der Kabine von Kran „Kurt“ – rund 26 Meter über dem Boden. Seit Jahrzehnten arbeitet der 62-jährige Hafenfacharbeiter und Kranführer bei Chemion, einem Dienstleister für Chemielogistik, im Vollkonti-Betrieb. Mit ruhiger Hand und ständigem Blick auf Schiff, Kai und Greifer löscht er tonnenschwere Ladungen von Grundstoffen für die umliegenden Unternehmen im Chempark und koordiniert jeden Handgriff präzise. Sicherheit hat dabei oberste Priorität – ebenso die enge Abstimmung mit der Schiffsbesatzung. Was hier zählt, ist ein sicherer Blick für jede Bewegung. ■



Mehr über Ralfs
Arbeitsplatz im Video
[igbce-profil.de/
26106](http://igbce-profil.de/26106)



Tarifrunde Chemie

„Es geht um unsere Zukunft“

Begrüßungskomitee für die Arbeitgeber: Vor der regionalen Tarifverhandlung für die chemische Industrie in Ostdeutschland machten Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaft, Tarifkommision und der IGBCE-Jugend vor dem Kulturhaus in Leuna auf die dramatische Ausbildungssituation in ihrer Region aufmerksam. Sie stellten sich zugleich hinter die Forderungen der IGBCE nach tariflichen Instrumenten zur Beschäftigungssicherung, einer spürbaren Entwicklung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen und – für die Gewerkschaftsjugend besonders wichtig – nach einer regionalen Initiative für mehr Ausbildung und einer Weiterentwicklung des Ausbildungsniveaus. In der Chemie Ost ist die Zahl der Ausbildungsplätze zum Ausbildungsjahr 2025/2026 um mehr als dreißig Prozent zurückgegangen. In der Verhandlung appellierte die Jugend nochmals an die Arbeitgeber: „Es geht um uns. Um unsere Heimat. Um unsere Zukunft. Lassen Sie uns nicht im Regen stehen. Stellen Sie sich Ihrer Verantwortung!“ Mehr zur Chemie-Tarifrunde gibt's auf **Seite 22**. ■





Dialog

Tarifrunde Chemie

Das Wichtigste sind sichere Jobs

■■ Eine generelle Arbeitsplatzsicherung und eine Übernahme von Auszubildenden stehen für mich an erster Stelle. Dafür würde ich sogar auf eine Lohnerhöhung verzichten und sogar meinen freien Gewerkschaftstag spenden.



Markus Messman

Zu allgemein

■■ Ohne konkrete Zahlen bleibt die Forderung leider sehr allgemein. Entscheidend ist: Nur eine Erhöhung oberhalb der Inflationsrate steigert die Kaufkraft, alles darunter erhält sie bestenfalls.



Paul Fender

Verzichte lieber

■■ Was bringen die Gehaltserhöhungen, wenn dafür Kollegen gehen müssen? Ich verzichte lieber auf eine tarifliche Erhöhung, wenn dafür jemand in der Firma bleiben kann. Denn die Arbeit wird nur auf die anderen Kollegen umverteilt, sie wird nicht weniger.



Jennifer Schwarz

„Meine IGBCE“-App

Breaking News

Sie ist dein perfektes Tool für Breaking News von deiner Gewerkschaft – die „Meine IGBCE“-App. Ganz easy und per Push aufs Handy erfährst du vor allen anderen vom Tarifabschluss in deiner Branche oder von wichtigen Nachrichten aus deinem Bezirk. Aber nicht nur das: Du kannst alle zwei Monate an unseren Umfragen des Monats teilnehmen, die Digitalausgaben der IGBCE-Magazine lesen, Videos in der Mediathek anschauen, deine Arbeitszeit erfassen und noch viel mehr. Lade dir die App am besten gleich aus deinem Store herunter, melde dich mit deiner Mitgliedsnummer an – und aktiviere die Pushmitteilungen.



IGBCE im Netz

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



profil@igbce.de



IGBCE



IGBCE



igbceTV



@igbce



industriegewerkschaft-igbce



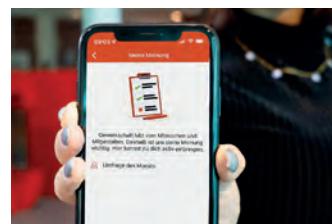
Meine IGBCE



IGBCE

Neue Umfrage im Februar

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



Umfrage des Monats

Schlechte Noten für die Regierung

Die Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD ist jetzt seit mehr als sieben Monaten im Amt. Welche Schulnote gibst du Schwarz-Rot bislang?“ (in Prozent)



Quelle: IGBCE

Vor allem die Industrie hält sich aktuell mit Investitionen zurück. Spürst du das auch ganz konkret im eigenen Betrieb? (in Prozent)



Quelle: IGBCE

Die wirtschaftliche und politische Stimmungslage unter den IGBCE-Mitgliedern ist zum Jahreswechsel deutlich getrübt und kritisch, der Ausblick mehrheitlich pessimistisch. Die aktuelle Bundesregierung erhält sehr schlechte Noten. Das sind einige Kernergebnisse der jüngsten Umfrage in der „Meine IGBCE“-App, an der sich rund 5.000 Mitglieder beteiligt haben.

Ihre persönliche wirtschaftliche Situation beschreiben zum Jahreswechsel 41 Prozent als schlechter als vor einem Jahr, 42 Prozent bezeichnen sie als quasi unverändert. Mit Blick auf die Lage im eigenen Betrieb sehen 48 Prozent eine Verschlechterung, nur 12 Prozent eine Verbesserung. Entsprechend fällt der Ausblick aus. Für sich ganz persönlich schaut eine Mehrheit von 53 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder pessimistisch auf 2026, mit Blick auf den Standort Deutschland sind es sogar 75 Prozent.

Zwei von drei Mitgliedern berichten davon, dass sie im eigenen Betrieb ganz konkret zu spüren bekommen, wie sich ihr Arbeitgeber mit Investitionen zurückhält. Dass dies an fehlender Standortverbundenheit des Managements liegt, sehen sie dabei nicht als Grund. Immerhin 46 Prozent der Befragten halten die Standortverbundenheit ihres Managements für sehr groß oder spürbar, 40 Prozent halten sie für eher oder sehr gering.

Deutlich härter gehen die Beschäftigten mit der Politik ins Gericht. Dass die Bundesregierung die Belange der Industriebeschäftigten im Blick hat, bezweifeln 76 Prozent der Befragten. Gleichzeitig ist Schwarz-Rot bei einer Mehrheit der Mitglieder durchgefallen: 52 Prozent würden der Koalition als Schulnote eine Fünf oder Sechs geben. Dass die Bundesregierung Entlastungsmaßnahmen für die Industrie auf den Weg gebracht hat, spielt dabei offenbar eine untergeordnete Rolle; diese werden klar positiv bewertet (61 Prozent).

Der Gewinner des iPads der letzten Umfrage ist Alexander Schneider aus Worms. Wir gratulieren!

Impressum

Profil – das Mitgliedermagazin der IGBCE

Herausgeber
Michael Vassiliadis

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

Chefinnen vom Dienst
Katja Pflüger,
Inken Hägermann (stv.)

Redaktionelle Mitarbeit
Petra Adolph, Karin Aigner, Leo Ammelung, Michael Kniess, Daniel Krist, Wolfgang Lenders, Boris Loew, Michaela Ludwig, Julia Osterwald, Stefan Plenk, Dennis Priegnitz, Yannick Schulze, Axel-Stefan Sonntag, Aman Yoseph

Redaktionsassistenz
Simone Wöckener, Tanja Rössner

Redaktionsanschrift
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-306
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
23. Januar 2026

Druckauflage: 539.227 (12/2025)
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 sieben Regionalausgaben für Bayern, Baden-Württemberg, Hessen-Thüringen, Nord, Nordost, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz/Saarland.



Du hast die Wahl!

Text Inken Hägermann und Katja Pflüger

In gut einem Monat ist es so weit: Im ganzen Land stehen von März bis Mai wieder die Betriebsratswahlen an. Allein für die IGBCE treten Tausende Kandidatinnen und Kandidaten unter dem Motto „Team Zukunft“ an, um sich in den kommenden vier Jahren mit breitem Kreuz für die Belange der Beschäftigten einzusetzen. Geh auch du wählen!

Alle vier Jahre finden im ganzen Land Betriebsratswahlen statt. Turnusgemäß sind in diesem Jahr vom 1. März bis zum 31. Mai allein im Einzugsgebiet der IGBCE knapp eine Million Wahlberechtigte in rund 3.000 Betrieben aufgerufen, ihre Stimme abzugeben. Knapp 23.000 Mandate werden bei den diesjährigen Betriebsratswahlen vergeben. Tausende engagierte Kolleginnen und Kollegen stellen sich zur Wahl, viele davon IGBCE-Mitglieder. Sie wollen und werden mitgestalten, wenn es um die Zukunft der Betriebe und die Sicherheit der Standorte geht.

Starke Gewerkschaft im Rücken
Aktuell sind 71,7 Prozent aller Betriebsratsmitglieder in den

Betrieben der IGBCE-Branchen auch Mitglied in der Gewerkschaft – darunter knapp ein Drittel Frauen (29,6 Prozent). Bei den Betriebsratsvorsitzenden sind 86 Prozent Mitglied der IGBCE. Der Frauenanteil unter den BR-Vorsitzenden mit IGBCE-Mitgliedschaft liegt bei 22 Prozent.

Diese Werte sollen bei der anstehenden Wahl gesteigert werden, so Oliver Heinrich, im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE zuständig für das Thema Betriebsratswahlen. Denn: „Eine starke Gewerkschaft im Rücken ist enorm wichtig für die Arbeit der Aktiven.“ Besonders angesichts der angespannten wirtschaftlichen Lage werde alle Kraft und Unterstützung benötigt, um für die Interessen der

Belegschaften einzutreten und für den Erhalt von Standorten und Jobs zu kämpfen, bekräftigt er.

Steigen soll auch die Wahlbeteiligung, die beim zurückliegenden Wahlgang 2022 – unter Corona-Bedingungen – von 68 (2018) auf 62,2 Prozent gesunken war. Dabei ist eine höhere Wahlbeteiligung kein Gewinn an sich. Aber: Je höher die Wahlbeteiligung ist, desto stärker ist das Gewicht des Betriebsrates, desto machtvoller sein Mandat gegenüber dem Arbeitgeber. Deswegen appelliert IGBCE-Vorstandsmitglied Heinrich auch an alle Wahlberechtigten: „Nehmt an der Wahl teil. Wir brauchen starke Betriebsräte, gerade jetzt.“

Betriebsräte gestalten Zukunft

Die IGBCE hat die Betriebsratswahlen 2026 unter das Motto „Team Zukunft“ gestellt. Dafür stehen die IGBCE-Kandidatinnen und -Kandidaten: Sie wollen konkret gestalten und kämpfen, wenn es um sichere Jobs und Standorte geht, um Maßnahmen gegen Arbeitsverdichtung, um Weiterbildung oder betriebliches Gesundheitsmanagement.

Gerade in einer Arbeitswelt, die sich stetig wandelt und unter hohem Transformationsdruck

23.000

Mandate in rund 3.000 Betrieben werden bei den diesjährigen Betriebsratswahlen vergeben.

steht, sind die Belegschaftsvertretungen mehr gefragt denn je. Der Betriebsrat steht an vorderster Front, wenn Veränderungen und Arbeitsbedingungen im Betrieb zu gestalten sind oder kreative Lösungen gebraucht werden, um Jobs und Standorte zu sichern. Betriebsratsgremien setzen sich zudem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein. Und sie sind es auch, die die Umsetzung von Tarifverträgen in den Betrieben gestalten und überprüfen.

Und das durchaus mit Erfolg: Bei einer Befragung im April 2025 – gut ein Jahr vor den Betriebsratswahlen – unter IGBCE-Mitgliedern in

den Betrieben stellte die Mehrheit den Betriebsräten ein anständiges Zeugnis aus. Der Mitbestimmung wird eine hohe Relevanz beigemessen, den Betriebsräten wird meist gute Arbeit attestiert, und auch die Zusammenarbeit von Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten wird mehrheitlich positiv gesehen. 24,3 Prozent der Befragten gaben an, mit der Arbeit des eigenen Betriebsrats sehr zufrieden zu sein, weitere 46,8 Prozent sind „eher zufrieden“. Knapp zwei Drittel fühlten sich gut informiert. Ebenfalls knapp zwei Drittel gaben an, dass das eigene Betriebsratsgremium die Probleme und die Themen der Belegschaft stark aufgreife. Mehr als 80 Prozent sagten zudem, dass es ihnen wichtig sei, dass sich ihr Betriebsrat aktiv für Demokratie und Vielfalt einsetze.

“

Ich kandidere für den Betriebsrat, weil ich nach dem Motto lebe: „Wer meckert, muss machen!“ Nach fast sechs Jahren JAV-Arbeit will ich mich nun für die gesamte Belegschaft einzusetzen und eine starke Stimme für sie sein.

Johanna Orth,

Vorsitzende der JAV bei Roche Diagnostics



IGBCE-Kandidatinnen und -Kandidaten machen sich stark

Das hat sich Stefan Knobl vorgenommen, derzeit schon Betriebsratsvorsitzender des Chemieunternehmens Eckart, das sich auf Metalleffekt- und Perlglanzpigmente spezialisiert hat. „Ich möchte mich nach meiner Wahl vor allem dafür einsetzen, dass innerbetriebliche Demokratie im Alltag spürbar wird – mit echter Beteiligung, guten

Arbeitsbedingungen und sicheren Arbeitsplätzen für alle“, sagt er.

Johanna Orth wiederum kandidiert zum ersten Mal für den Betriebsrat, aktuell ist sie – noch – Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Roche Diagnostics in Mannheim. Sie möchte nach ihrer Wahl die Arbeit des Betriebsrats sichtbarer machen, damit die Belegschaft auch erfährt, was das Gremium alles für sie leiste. „In Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen stelle ich immer wieder fest, dass die Mitbestimmung ein Mysterium ist. Ich möchte, dass alle auf dem Werk wissen, dass ein starker Betriebsrat hinter ihnen steht.“

Rosa Monika Bode tritt bei der Betriebsratswahl bei Rheinmetall in der Südheide an, sie hat ebenfalls konkrete Vorstellungen zu ihren Zielen: „Gesundheit in Form von eigener Gesundheit, Arbeitsklima und auch Arbeitssicherheit sind mir sehr wichtig. Hierfür möchte ich mich nach meiner Wahl einsetzen.“

Und Susanne Taraba, Betriebsratsvorsitzende der Städtischen Werke Magdeburg, weist auf die fordernde Zukunft hin, gesellschaftlich wie auch betrieblich. „Gerade deshalb braucht es einen Betriebsrat, der vermittelt, verbindet und Verantwortung übernimmt. Ich möchte mich für eine starke, vertrauensvolle Zusammenarbeit einsetzen, in der Wertschätzung nicht nur ein Wort ist, sondern täglich gelebt wird.“ Es sei wichtig, wieder zu lernen, „miteinander zu reden – offen, ehrlich und respektvoll. Konstruktive Diskussionen und tragfähige Kompromisse entstehen nicht durch Rückzug oder Konfrontation, sondern dadurch, dass wir am Verhandlungstisch bleiben, auch wenn es unbequem wird.“ Gute Mitbestimmung heiße für sie: „Im Gespräch bleiben, Lösungen suchen und den Mut

“

Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil Demokratie für mich nicht am Werkstor endet. Ich möchte innerbetriebliche Mitbestimmung stärken und dafür sorgen, dass alle Kolleginnen und Kollegen Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen haben.

Stefan Knobl,
Betriebsratsvorsitzender Eckart GmbH



haben, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen.“

Was ein Betriebsratsgremium mit seiner Arbeit und seinem Engagement konkret bewirken kann, lässt sich beispielsweise gut im K+S-Werk Werra bestaunen: Dort hat eine engagierte Betriebsratsspitze in einer Krisensituation das Wissen und die Vorschläge der Belegschaft gesammelt, die Ideen gebündelt und ein Rettungskonzept für den Standort geschnürt (siehe auch Reportage ab Seite 34). Das Gremium gewann mit dem Projekt vor wenigen Jahren zu Recht den Betriebsrätepreis.

Aber wie wird denn eigentlich ein Betriebsrat gewählt? Und wer darf wählen? *Profil* hat die

wichtigsten Fragen und Antworten dazu zusammengestellt.

Wie die Wahl abläuft

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten eines Betriebes, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Dazu zählen auch Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Elternzeit, befristet oder in Teilzeit Beschäftigte, Aushilfen und auch Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden oder dies geplant ist. Die Staatsbürgerschaft spielt dabei übrigens keine Rolle: Auch

71,1 %

der IGBCE-Mitglieder gaben in einer Befragung an, mit der Arbeit des eigenen Betriebsrats zufrieden zu sein.

Beschäftigte ohne deutschen Pass können mitwählen.

Der Betriebsrat wird grundsätzlich alle vier Jahre gewählt. Die Wahlen finden während der Arbeitszeit statt. Gibt es im Betrieb bereits einen Betriebsrat, bestellt dieser zehn Wochen vor Ende seiner Amtszeit einen Wahlvorstand, der üblicherweise aus drei Personen besteht. In Betrieben, die zu einem Unternehmen mit Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat gehören, kann der Wahlvorstand auch von diesen Gremien ernannt werden. Der Wahlvorstand erstellt die Wählerliste und macht das Wahlaussschreiben im Betrieb bekannt. Darin steht unter anderem der Wahltermin und wie viele Mitglieder der neue Betriebsrat haben wird, also wie viele BR-Mitglieder zu wählen sind. Wie bei „normalen“ Bundestags-, Landtags- oder Kommunalwahlen können die Wahlberechtigten ihre Kreuzchen persönlich in einem Wahllokal machen – oder per Briefwahl abstimmen. Diese muss dann aber beim Wahlvorstand persönlich beantragt werden.

Im Zuge der Änderungen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes wurde vor einigen Jahren auch die Wahlordnung für die Betriebsratswahlen angepasst. Nun



„Ich kandidiere für den Betriebsrat, damit ich mich für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einsetzen kann.“

Rosa Monika Bode,
Assistentin des Betriebsrats bei Rheinmetall

kann der Wahlvorstand unter anderem auch für Kolleginnen und

Kollegen, die absehbar etwa wegen Elternzeit oder Krankheit sehr lange abwesend sind, vorab die Briefwahl beschließen. Außerdem kann die Wählerliste bis zum Abschluss der Stimmabgabe am Tag der Wahl angepasst werden. Neu, praktisch und papiersparend ist zudem die Regelung, dass bei der Stimmabgabe in Präsenz – also im Betrieb – auf Wahlumschläge verzichtet werden kann. Man wirft dann einfach nur seinen gefalteten Stimmzettel in die Wahlurne.

Unterschiedliche Wahlverfahren

Bei Betriebsratswahlen wird zwischen zwei Wahlverfahren unterschieden: dem normalen Wahlverfahren und dem vereinfachten Wahlverfahren. Das vereinfachte Wahlverfahren wird in kleineren

Betrieben mit fünf bis hundert Wahlberechtigten genutzt. In Betrieben mit 101 bis 200 Beschäftigten kann ebenfalls das vereinfachte Wahlverfahren angewendet werden, wenn das entsprechend mit dem Arbeitgeber vereinbart worden ist. Für alle anderen Unternehmen gilt das normale Wahlverfahren. Bei diesem hat der Wahlvorstand mehr Zeit beziehungsweise es gelten längere Fristen.

Bei beiden Wahlverfahren ist der grundsätzliche Ablauf identisch: Der Wahlvorstand legt eine Liste der Wahlberechtigten aus (Wählerliste) und hängt ein Wahlaussschreiben sowie die Wahlordnung aus. Gegen die Wählerliste kann Einspruch eingelegt werden, wenn Fehler darauf festgestellt werden. Anschließend können Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht werden. Der Wahlvorstand, der unabhängig vom Betriebsrat agiert, prüft die Wahlvorschläge, legt die Reihenfolge der Vorschläge (Personenwahl) beziehungsweise Vorschlagslisten (Listenwahl) fest und hängt die gültigen Wahlvorschläge aus. Frühestens eine Woche später wird gewählt. Noch am Wahltag findet die Stimmauszählung statt. Die Gewählten werden benachrichtigt und das Wahlergebnis wird durch den Wahlvorstand bekannt gegeben. Innerhalb einer Woche nach

71,7 %

aller Betriebsratsmitglieder in den Betrieben der IGBCE-Branchen sind auch Mitglied in der Gewerkschaft.

der Wahl lädt der Wahlvorstand die Gewählten zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats ein.

Das vereinfachte Wahlverfahren wurde 2001 eingeführt, um die betriebliche Mitbestimmung in kleineren und mittelständischen Betrieben zu fördern. Im Wesentlichen gelten hier kürzere Fristen als beim normalen Wahlverfahren. Je nachdem, ob in einem Betrieb bereits ein Betriebsrat existiert oder nicht, muss die Wahl entweder im einstufigen oder im zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren erfolgen. In kleinen Betrieben, die schon einen Betriebsrat haben, findet das vereinfachte einstufige Wahlverfahren Anwendung, bei dem der amtierende Betriebsrat den Wahlvorstand bestellt.

Im vereinfachten Wahlverfahren findet die Wahl immer als Personenwahl statt. Das heißt, alle



“

Ich kandidiere für die BR-Wahlen, weil unsere Kolleginnen und Kollegen starke Stimmen und unsere Unternehmen eine verlässliche Mitbestimmung brauchen und ich Teil davon sein möchte.

Susanne Taraba, Betriebsratsvorsitzende
Städtische Werke Magdeburg

Bewerberinnen und Bewerber erscheinen namentlich auf dem Stimmzettel und die Wahlberechtigten haben so viele Stimmen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das macht die Ermittlung des Wahlergebnisses relativ einfach. Im normalen Wahlverfahren

hingegen kann es bei Vorliegen mehrerer Vorschlagslisten auch zu einer Listenwahl kommen. In dem Fall haben die Wahlberechtigten jeweils nur eine Stimme, die sie einer der zur Wahl stehenden Listen geben. Das Wahlergebnis wird dann im Verhältnis – nach dem sogenannten d'Hondt'schen System – ermittelt. ■

Das macht der Betriebsrat

Der Betriebsrat setzt sich in einem Unternehmen für die Belange der Beschäftigten ein und gestaltet Veränderungsprozesse, sorgt dabei zugleich aber auch für sozialen Frieden. Gesetzlich verankert ist der Betriebsrat im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Betriebsratsgremien haben wichtige, gesetzlich festgeschriebene Rechte, nämlich Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte. So bestimmen die Belegschaftsvertretungen mit über die Lage und die Dauer von Arbeitszeit, Pausenzeiten, Überstunden, Bereitschaftsdiensten, Teilzeit oder Ähnlichem. Zudem setzen sie sich für die Rechte der Azubis ein (neben der Jugend- und Auszubildendenvertretung), sorgen für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Arbeitssicherheit. Auch ist das Gremium vor jeder Kündigung anzuhören.

Der Betriebsrat vertritt damit die Interessen aller Beschäftigten in einem Betrieb gegenüber dem

Arbeitgeber – von der Pforte über die Fertigung und die Verwaltung bis zu außertariflich Beschäftigten. Er setzt sich für gute Arbeitsbedingungen im Betrieb ein, prüft, ob sich das Unternehmen an Tarifverträge hält, verhindert Willkür und schützt Beschäftigte bei Konflikten mit der Chefetage.

Gibt es keinen Betriebsrat, entscheidet das Unternehmen allein. Das heißt, ohne Betriebsrat werden Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Informationsrechte der Beschäftigten einfach verschenkt. Vor allem in einer sich ständig verändernden Unternehmenswelt ist der Betriebsrat deshalb eine wichtige Konstante, die flexibel und schnell auf Veränderungen in der Arbeitsplatzgestaltung reagieren kann.

Die IGBCE unterstützt die Betriebsräte dabei mit Know-how, Informationen und konkret bei Verhandlungen im Unternehmen – etwa bei Betriebsvereinbarungen.

Mitbestimmung stärken, Zukunft sichern

Protokoll Julius Leichsenring

Illustration Eugen Schulz



Die Betriebsratswahlen in diesem Jahr fallen in eine Zeit großer Verunsicherung. Warum ist Mitbestimmung gerade jetzt unverzichtbar? Wie ist die Lage am Arbeitsmarkt? Darüber spricht Michael Vassiliadis mit Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas im Kompass-Talk.

Wir haben ein Super-wahljahr vor uns: In mehr als 3.000 IGBCE-Betrieben werden Zehntausende Betriebsratsmitglieder gewählt. Welchen Stellenwert hat die Mitbestimmung?

Bärbel Bas: Mitbestimmung ist ein wesentlicher Teil der Demokratie – das wird oft unterschätzt. Wir wissen aus Studien, dass dort, wo Mitbestimmung stattfindet, die Belegschaften zufriedener sind und Verbesserungen für alle erreicht werden. Deshalb ist es wichtig, dass sich viele zur Wahl stellen und sagen: Ich nehme diese Verantwortung wahr, im Dialog mit den Arbeitgebern für die Belegschaft etwas zu erreichen.

Michael Vassiliadis: Die Demokratie ist in unserer Gesellschaft auf vielfältige Weise spürbar, nicht nur in Parlamenten, sondern zum Beispiel auch bei den Betriebsratswahlen. Daran teilnehmen zu dürfen, ist ein wichtiges Recht, denn Unternehmen sind eben kein rechts- und demokratiefreier Raum. In Deutschland haben die Gewerkschaften über viele Jahrzehnte dafür gekämpft. Wir sind deswegen sehr stolz, eine Mitbestimmungsgewerkschaft zu sein: Sowohl in den Aufsichtsräten als auch in den Betriebsräten der Unternehmen sitzen viele IGBCE-Mitglieder; neunzig Prozent der Betriebsratsvorsitzenden sind in unserer Gewerkschaft. Zur Wahrheit gehört allerdings auch: Viele Unternehmen haben keinen Betriebsrat. Nicht, weil niemand kandidieren will,

sondern weil Angst verbreitet wird. Dabei gibt es eine Gesetzmäßigkeit, die wissenschaftlich belegt ist: Wo Betriebsräte sind, geht es den Betrieben besser.

Die Wahlen finden in wirtschaftlich schwierigen Zeiten statt. Viele Kolleginnen und Kollegen sind verunsichert. Was muss passieren, damit sie wieder positiv in die Zukunft schauen?

Bas: Zum einen durch Mitbestimmung. Die Arbeitswelt verändert sich rasant durch klimaschonende Wertschöpfungsketten, KI und Digitalisierung. Unternehmen steigern ihre Produktivität in diesem Umfeld nur gemeinsam mit der Belegschaft. Sozialpartnerschaft ist deswegen ein Wettbewerbsvorteil. Damit auch alle daran partizipieren können, wollen wir die Mitbestimmung modernisieren und zum Beispiel Online-Betriebsratswahlen und ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Betrieben ermöglichen. Zum anderen packen wir als Politik die Energiepreise an und unterstützen die Wirtschaft mit einem Investitionspaket in Höhe von 500 Milliarden Euro. Das schafft Planungssicherheit, fördert Innovationen, schützt unsere Industrien und verhindert Abhängigkeiten. Aber ich sage auch: Wir müssen in die Zukunftsin industrien investieren. Denn durch die Veränderungen werden manche Arbeitsplätze überflüssig, andere entstehen. Deswegen investieren wir auch vier Milliarden Euro in Qualifizierungsmaßnahmen.



Bärbel Bas ist Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Vorsitzende der SPD sowie IGBCE-Mitglied. Die gelernte Bürogehilfin wollte eigentlich technische Zeichnerin werden, fand aber keinen Ausbildungsplatz. Später engagierte sie sich im Betriebsrat der Duisburger Verkehrsgesellschaft. In der Ruhrgebietstadt liegt ihr Wahlkreis, wo sie das Direktmandat für den Bundestag bereits fünfmal verteidigen konnte. Abseits des Plenarsaals zieht es die 57-Jährige aufs Motorrad oder ins Stadion: Als früherer Libero feuert sie heute das Frauen- und das Männerteam des MSV Duisburg an.



Von links: Michael Vassiliadis, Moderatorin Lea Karrasch und Bärbel Bas, die per Video zugeschaltet war.

Vassiliadis: Wir befragen unsere Mitglieder regelmäßig und können die Verunsicherung über einen längeren Zeitraum sehen. Der Druck ist enorm – aufgrund des russischen Krieges, des protektionistischen Verhaltens der USA und des Wandels von China von einem Absatzmarkt zu einem Konkurrenten. Bei einer gelebten Sozialpartnerschaft lässt sich über die geänderten Rahmenbedingungen reden und sachlich streiten: Was bedeutet das für die Unternehmen und für die Beschäftigten? Finden wir einen fairen Ausgleich der Lasten? Aus den Antworten kann Zukunftshoffnung entstehen.

Trotzdem steht die Sozialpartnerschaft unter Druck. Es gibt Betriebe, in denen das Miteinander nicht mehr funktioniert. Woran liegt das?

“
**Sozial-
partnerschaft
ist ein
Wettbewerbs-
vorteil.**

Bärbel Bas,
Bundesarbeitsministerin

Vassiliadis: In vielen Unternehmen ist die Sozialpartnerschaft stabil. Das sollten wir wertschätzen. Aber es gibt Managerinnen und Manager, die in der Krise überfordert sind und fundamentale Vereinbarungen infrage stellen. Da wird pauschal behauptet, alle seien faul. Das ist respektlos gegenüber den Beschäftigten. Dann gibt es diejenigen, die schon vorher von der Sozialpartnerschaft nicht überzeugt waren und die Situation ausnutzen. Nehmen wir Adidas: Ein Dax-Unternehmen steigt aus dem Flächentarifvertrag aus und verweigert Haustarifverhandlungen. Das Signal an die Beschäftigten: Es wird keine tarifliche Verlässlichkeit mehr geben. Erosion der Tarifbindung ist also ein Thema. Wir als Gewerkschaften müssen uns mit aller Stärke dagegenstellen und in den Dialog

mit den Beschäftigten treten, damit die partnerschaftliche Mitbestimmungskultur nicht einfach weggespült wird.

Schauen wir auf den Arbeitsmarkt. Wie können Arbeitsplätze in dieser schwierigen Zeit gesichert werden?

Bas: Unser Pfund in Deutschland war es immer, in kluge Köpfe zu investieren, in Forschung und Innovation. Und deshalb braucht es eben auch eine gute Sozialpartnerschaft: Die aktuellen Herausforderungen können wir nur zusammen bewältigen. Wir müssen uns mit den Unternehmen gemeinsam auf den Weg machen und schauen: Was sind die Zukunftsbranchen und wo müssen wir investieren? Zum Teil wird in der öffentlichen Debatte der Eindruck erweckt, als ob wir in Deutschland nicht genug arbeiten. Das Gegenteil ist der Fall: Wir haben eine der höchsten Erwerbstätigkeiten seit Beginn der Bundesrepublik. Jedes Jahr werden Millionen unbezahlte Überstunden geleistet.

Vassiliadis: Mich erschüttert, wie profan ein Teil der Arbeitgeber die Debatte führt, vor allem manche Verbände. Ich bestreite überhaupt nicht, dass wir Probleme bei der Produktivität haben. Aber das hat nicht eins zu eins etwas mit Lohn und Arbeitszeit zu tun, sondern mit dem Einsatz moderner Technologien. Arbeitgeber können nicht auf der einen Seite auf Stellenabbau setzen und auf der anderen den maximalen Druck auf die verbleibenden Arbeitskräfte ausüben.

Was sind die wichtigsten politischen Reformen, die zum Erhalt von Arbeitsplätzen beitragen?

Bas: Neben den angesprochenen Investitionen ist mir das Tariftreuegesetz sehr wichtig. Nur noch 49 Prozent der Unternehmen in Deutschland sind in der Tarifbindung. In der Vergangenheit war

Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen mitunter ein Nachteil, weil Dumpinglöhner billiger waren. Das muss sich ändern. Mit dem Tarifreuegesetz sorgen wir dafür, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen gehen, die nach Tariflohn bezahlen. So wollen wir die Tarifbindung wieder stärken. Bessere Löhne sorgen für eine zufriedenere Belegschaft und langfristig für höhere Renten.

Vassiliadis: Das Tarifsystem schafft gleiche Bedingungen für alle. Unternehmen konkurrieren in dem Moment nicht mehr über die Löhne miteinander. Es geht dann um gutes Management, Know-how, Produktivität. Tariftreue ist deswegen ein Leitbild und stellt Qualitätsprodukte sicher. Die bekommt man nur mit einer kompetenten, motivierten Belegschaft. Ich sehe aber auch, dass Tarifpolitik an die fundamentalen Veränderungen anpassbar sein muss. Das haben wir bisher immer getan. Wenn allerdings nur über Kürzungen geredet werden soll, gehen wir da nicht mit. Wir müssen vor allem Chancen und Perspektiven in den Blick nehmen.

Kommen wir zur Rente. Eine Alterssicherungskommission erarbeitet im Moment Vorschläge. Was erwartet ihr?

Bas: Ich finde es gut, dass wir unser Rentensystem mit anderen europäischen Ländern vergleichen und bewerten, wie wir es verändern müssen. Dabei stehen drei Säulen im Fokus: Die erste ist die gesetzliche Rente. Sie war immer die stabilste. Der Beitragssatz wurde seit acht Jahren nicht verändert. Davon zu reden, dass das System kollabiere, macht Menschen Angst. Die zweite Säule sind die Betriebsrenten – nur jede und jeder Zweite hat Anspruch darauf. Das ist ausbaufähig. In Schweden haben neunzig Prozent Betriebsrenten. Die dritte

ist die private Vorsorge. Sie betrifft vor allem jüngere Menschen. Sie muss so ausgestaltet sein, dass auch Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen diese Säule aufbauen können. Die Kommission soll bis Ende Juni Vorschläge vorlegen und über alles offen diskutieren. Am Ende muss eine lebensstandardsichere Rente für alle stehen.

Vassiliadis: Die Rentendebatte der letzten Monate war spaltend. Es ist komplett absurd, den Älteren vorzuwerfen, sie würden ihren eigenen Kindern die Rente wegnehmen. Das System leidet unter dem demografischen Wandel und weiteren Faktoren. Außerdem bekommt jede Rentnerin und jeder Rentner im Durchschnitt nach 45 Arbeitsjahren gerade einmal 1.800 Euro brutto. Bei den derzeitigen Preisen bleibt da nicht viel übrig. Ich finde es gut, dass die Kommission nun internationale Beispiele vergleicht und alle drei Säulen betrachtet. Die erste Säule sollte dabei die Grundlage für die Lösung des Rentenproblems bilden. Das müssen wir unbedingt bewältigen, denn die Rente ist eine wichtige Vertrauensbasis für unsere Gesellschaft. ■

IGBCE Kompass:

Den Polit-Talk mit Michael Vassiliadis kannst du in voller Länge



nicht nur in der digitalen Ausgabe dieses Magazins sehen und hören, sondern auch über die „Meine IGBCE“-App, im Web bei igbce.de sowie auf dem Youtube-Kanal deiner Gewerkschaft und auf allen gängigen Podcast-Plattformen. Dort lässt er sich auch leicht abonnieren.

Keine Nullrunde



Es wird ernst: Mitte Dezember hat die IGBCE die finale Forderung für die Chemie-Tarifrunde 2026 beschlossen. Anfang des Jahres haben die Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene stattgefunden – ohne Ergebnis. Deshalb wird nun auf Bundesebene weiterverhandelt.

Text Isabel Niesmann – **Fotos** Dawin Meckel

Kurz vor Jahresende hat die Bundestarifkommission der IGBCE die finale Forderung für die Chemie-Tarifrunde 2026 beschlossen: Spürbare Lohnsteigerungen und Beschäftigungssicherung stehen im Mittelpunkt der Forderung für die rund 585.000 Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Das Motto lautet: „Jeder Job zählt. Jeder Euro zählt.“

Dem Beschluss vorausgegangen war eine mehrwöchige Forderungsdiskussion, an der sich Gewerkschaftsmitglieder bundesweit so breit beteiligen konnten wie noch nie. Allein an einer digitalen Umfrage nahmen mehr als 23.000 Menschen teil. Die Rückmeldungen hätten schnell ein klares Bild ergeben, berichtete IGBCE-Verhandlungsführer und -Tarifvorstand Oliver Heinrich bei der Vorstellung der Forderung.

„Unsere Kolleginnen und Kollegen wissen sehr genau, wie angespannt die Lage in Teilen ihrer



“

Es gibt immer noch massiven Nachholbedarf bei den Löhnen.

Oliver Heinrich,
IGBCE-Verhandlungsführer

Industrie ist“, sagte Heinrich. „Aber weder haben sie die Situation zu verantworten, noch wollen sie die Zeche dafür zahlen.“ Zumal ihre Reallohnverluste nach Jahren mit Rekordinflation bis heute nicht komplett ausgeglichen seien. „Es gibt immer noch massiven Nachholbedarf bei den Löhnen“, so der Verhandlungsführer.

Konkret fordert die Bundestarifkommission deshalb eine Erhöhung der Einkommen für die Tarifbeschäftigte und die Auszubildenden, die die Kaufkraft weiter stärkt, und verbindliche tarifliche Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung.

Forderungen der Arbeitgeber nach einer Nullrunde erteilte Heinrich eine klare Absage. „Zum einen rettet das keinen Job in dieser Branche, die so kapitalintensiv ist wie kaum eine andere. Zum anderen gibt es genug Betriebe, die gut verdienen, und Industriesparten, die wachsen“, stellte er klar. „Mit Lohnverzicht retten wir die Branche nicht.“



„Jeder Job zählt. Jeder Euro zählt“: So lautet das Motto der diesjährigen Chemie-Tarifrunde.

Der IGBCE-Verhandlungsführer wies darauf hin, dass die Politik viele Maßnahmen auf den Weg gebracht habe, um die Branche zu stärken – nicht zuletzt mit der Chemieagenda 2045. „Das wird unsere Industrie wieder auf Wachstumskurs bringen. Unsere Unternehmen sind wettbewerbsfähig und können die aktuelle Schwächephase überwinden.“

Die Verhandlungen auf regionaler Ebene haben im Januar ohne Ergebnis geendet. Den Anfang der regionalen Verhandlungen hatte am 14. Januar der Tarifbezirk Nordrhein gemacht, in den darauffolgenden Tagen fanden die Verhandlungen in den weiteren Regionen statt. Den Abschluss bildete am 23. Januar das Saarland. Und mit der ergebnislosen Vertagung der dortigen Gespräche ist klar: Alle neun Regionen beauftragten die Bundesebene mit den Verhandlungen. IGBCE und Arbeitgeberseite verhandeln nun zentral für Deutschlands drittgrößte Industriebranche.

Thomas Meiers, Verhandlungsführer beim Verhandlungsauftritt in Nordrhein, berichtete dort, dass es zwar einen fairen Austausch zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft gegeben habe, forderte aber: „Im Sinne von Standortsicherheit und Zukunftsfähigkeit müssen sich die Arbeitgeber auf uns zubewegen.“ Die Arbeitgeber hätten nämlich erklärt, dass es nichts zu verteilen gebe. Ähnlich verliefen auch die Gespräche in Hessen. Die dortige Verhandlungsführerin Sabine Süpke erklärte: „Der Graben zwischen den Blickwinkeln auf den Verteilungsspielraum ist groß.“

Die erste Bundestarifverhandlung findet am 3. und 4. Februar in Hannover statt. Die zweite Runde ist für den 23. und 24. Februar in Wiesbaden geplant. Alle wichtigen Infos zum Stand der Verhandlungen erhältst du aus erster Hand wie gewohnt über die „Meine IGBCE“-App. Du bist quasi mittendrin im Geschehen. Wichtig ist, dass du die Pushmitteilungen aktiviert hast. ■

Zeig Gesicht!

Du willst zeigen, dass du hinter den Forderungen der IGBCE stehst? Dann mach mit bei unserer Selfie-Aktion. Aus den Bildern erstellen wir große Bildcollagen und Mosaiken, die wir an vielen Stellen einsetzen werden: am Verhandlungsort, um den Arbeitgebern unsere Stärke zu zeigen, in den Betrieben, um unsere Gemeinschaft zu festigen, und in den Medien, um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Hier kannst du direkt mit deinem Handy ein Selfie machen und hochladen: weil-jeder-job-zaeht.de



News

Tarifrunde Feinkeramik

4,5-Prozent-Plus in zwei Stufen



Unterschriftenaktion: Vor den Verhandlungen setzten Mitglieder der Tarifkommission ein starkes Zeichen der Verbundenheit in Richtung Arbeitgeber.

Die dritte Verhandlungsrounde für die 18.000 Beschäftigten in der feinkeramischen Industrie hat am 21. Januar endlich ein Ergebnis gebracht: IGBCE und Arbeitgeber einigten sich nach stundenlangen Verhandlungen bis in den späten Abend auf Entgelt erhöhungen sowie eine gemeinsame Arbeitsgruppe, die Vorschläge für einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder in Verbindung mit Altersfrei zeiten erarbeiten soll. Die Entgelte werden ab dem 1. März 2026 um 2,0 Prozent erhöht, zum 1. März 2027 steigen sie um weitere 2,5 Prozent bei einer Laufzeit von insgesamt 24 Monaten. Die Ausbildungsvergü tungen steigen deutlich.

Moritz Hautmann, Verhandlungsführer der IGBCE, betont: „Die Verhandlungen waren sehr intensiv und hart. Am Ende haben wir einen

Kompromiss errungen, der in der aktuellen wirtschaftlichen Lage angemessen ist und mit der Arbeitsgruppe in der Zukunft einen Vorteil für unsere Mitglieder bringen wird. Wichtig ist, dass die Beschäftigten keinen Reallohnverlust hinnehmen müssen.“

Mit einer Unterschriftenaktion hatte die IGBCE vor Verhandlungs beginn ein starkes Zeichen gesetzt: Tausende Beschäftigte in Dutzenden Betrieben hatten mit ihren Unter schriften deutlich gemacht, dass sie die Forderungen der IGBCE unterstützten. Schlussendlich habe auch das Eindruck auf die Arbeitgeber gemacht und den Druck erhöht.

Die Beschäftigten der Branche sind in den Sparten Porzellan, Sanitärkeramik und technische Keramik tätig. ■

Adidas

„Luft nach oben“

Bei einem Netzwerk treffen in Indonesien tauschen sich Mitte Januar rund zwei Dutzend Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Kambodscha, Indonesien, Pakistan, Indien und Myanmar sowie von der IGBCE über die Arbeits- und Umweltstandards in den internationalen Lieferketten des Sportartikelherstellers Adidas aus. Die Teilnehmenden blickten mit Sorge auf das Vorgehen von Adidas in Deutschland. Sie berichteten vom Auftreten des Dax-Konzerns vor Ort, den Arbeitsbedingungen in den asiatischen Zulieferbetrieben, vom mangelnden Schutz der Beschäftigten und den Schwierigkeiten rund um das Thema faire Bezahlung beziehungsweise tarifvertragliche Regelungen.

Erste Erkenntnisse fasste IGBCE-Vorstand Alexander Bercht so zusammen: „Zulieferbetriebe spielen eine wichtige Rolle in der globalen Lieferkette von Adidas. Die Berichte darüber, dass die Beschwerde mechanismen nicht einheitlich geregelt sein sollen, erzeugen den Eindruck: Da ist noch Luft nach oben.“ Um die Standards in der Adidas-Lieferkette im Blick zu behalten, soll nun ein internationales Adidas-Netzwerk im Rahmen von IndustriAll Global gegründet werden. ■



Netzwerk treffen in Indonesien.



Karl-Heinz Sonnet (links), Schwerbehindertenvertreter der Quarzwerke GmbH, und Klaus Hummel, Konzernschwerbehindertenvertreter von BASF Digital Solutions, nahmen den Preis von Birgit Biermann entgegen.

Inklusionspreis der IGBCE

Besonderes Engagement gewürdigt

Wo sich Arbeitsplätze veränderten, wo neue Technologien kämen, wo Standorte umgebaut würden, seien es die Schwerbehindertenvertretungen (SBVen), die dafür sorgten, dass Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung nicht hinten runterfielen, betonte die stellvertretende IGBCE-Vorsitzende Birgit Biermann auf der 19. SBV-Jahrestagung im Dezember. Um positive Beispiele für Inklusion zu würdigen, wird seit 2024 im Rahmen der Tagung der Inklusionspreis der IGBCE verliehen. Er ging in diesem Jahr an zwei Unternehmen, die sich in besonderer Weise für gleichberechtigte Teilhabe und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen eingesetzt haben: Mit dem Projekt „Digitale Barrierefreiheit – Förderung des inklusiven digitalen Arbeitsplatzes“ ist es der BASF Digital Solutions GmbH gelungen, Inklusion in den digitalen Raum zu tragen. Die SBV der Quarzwerke GmbH wurde für den Umbau eines barrierefreien Arbeitsplatzes ausgezeichnet – und zwar für die Beseitigung ganz handfester Barrieren. ■



gab es 2025 in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Bundesweit hat die Branche nach Erhebungen von IGBCE und BAVC 8.779 Stellen angeboten. Das sind 13 Prozent weniger als 2024 und so wenige wie seit der Corona-Krise nicht mehr. Gleichzeitig zeigten sich die Unternehmen zögerlicher bei der Übernahme der Ausgebildeten. Die Quote lag 2025 bei 89 Prozent – und damit so niedrig wie zuletzt 2020. ■

Tarifticker

Flachglasveredelung und -verarbeitung

Nach erfolglosen Verhandlungsrounden und Schlichtungen sowie einem Warnstreik haben sich IGBCE und Arbeitgeber auf einen Abschluss für die Flachglasveredelungs- und -verarbeitungs-industrie (West) geeinigt. Für die 2.300 Beschäftigten der Branche steigen ab dem 1. Januar 2026 die Entgelte um 3,0 Prozent, ab dem 1. Januar 2027 um weitere 2,5 Prozent. IGBCE-Mitglieder (Vollzeitbeschäftigte), die zum 31. Dezember 2025 IGBCE-Mitglied waren, erhalten mit der Entgeltabrechnung für Mai 2026 einen Bonus in Höhe von 600 Euro brutto. 2027 erhalten IGBCE-Mitglieder (Stichtag Mitgliedschaft: 31. Dezember 2026) 300 Euro brutto als Bonus. Für die Beschäftigten der Vetrotech Saint-Gobain Deutschland erhöhen sich außerdem der Nachschichtzuschlag und das tarifliche Urlaubsgeld. ■

Energie

Kein Ergebnis hat die erste Tarifverhandlung für die 30.000 Energiebeschäftigten gebracht: Das Angebot der Arbeitgeber stufte die IGBCE als „völlig unzureichend“ ein. Sie fordert eine Erhöhung der Vergütungen um 7 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Verhandelt wird für die Beschäftigten des Energiekonzerns E.on und der zum Konzern gehörigen Energieunternehmen Avacon, PreussenElektra, Bayernwerk, Westenergie, E.dis und EnviaM sowie bei dem Übertragungsnetzbetreiber TenneT. IGBCE und Verdi führen die Verhandlungen gemeinsam. ■

In seinem Hauptjob ist Martin Dolle im Chemiepark Marl als Feuerwehrmann tätig. Seine Kurse zur Gewaltprävention bietet er nebenberuflich an.



Video: Besuch des Kurses
von Martin Dolle
[igbce-profil.de/
26126](http://igbce-profil.de/26126)

Gewaltfrei glücklich

Text André Boße – **Fotos** Sofia Brandes

Als Fachkraft für Gewaltprävention und Fachcoach für Mobbingprävention/ Intervention hat IGBCE-Mitglied Martin Dolle eine zweite Berufung gefunden. Sein Ziel: es gar nicht erst zur Eskalation kommen lassen. In seinen Kursen vermittelt er dafür Strategien und Methoden – bald auch in Seminaren für andere IGBCE-Mitglieder.

Stopp!“ Der Schrei ist mark- erschütternd laut. Allen Anwesenden in der Halle des Trainingszentrums Mutig und Stark in Wuppertal stockt der Atem. Martin Dolle wartet ein paar Sekunden, um seinen Schrei wirken zu lassen. Dann sagt er, nun mit ruhiger Stimme: „Gut so.“ Dolle hat sein Ziel erreicht, nämlich die anderen in eine Schockstarre zu versetzen. Als diese sich langsam wieder löst, fragt er die Teilnehmenden des Gewaltpräventionskurses, was so ein lauter Schrei bezwecken könnte, wenn Gefahr droht. „Wäre ich eine Angreiferin, hätte ich mich tierisch erschrocken“, sagt Priscilla, 24 Jahre alt. „Jeder, der in der Nähe ist, bekommt mit, dass hier etwas im Gange ist“, ergänzt Dominik, 24. Der Kursleiter nickt: „Der Angreifende erstarrt, die Umstehenden sind alarmiert – besser geht's nicht, denn dadurch wird eine Eskalation weniger wahrscheinlich. Und das ist das Ziel.“

Kampfsportler im Lockdown
Dolle arbeitet hauptberuflich als Feuerwehrmann und Rettungs-sanitäter im Chemiepark Marl; seit seiner Ausbildung ist er Mitglied der IGBCE. Der 49-Jährige ist ein geselliger Typ, betreibt Kampfsportarten wie Boxen, Kickboxen oder Krav Maga, ein in Israel entwickeltes System zur Selbstverteidigung. Als es im Zuge der Pandemie zu den Lockdowns kam, musste er viel Zeit zu Hause verbringen. „Ich hatte plötzlich sehr viel freie Zeit

und merkte: Mir fehlt etwas. Etwas für mich. Aber auch etwas, das ich anderen Menschen geben kann.“

Ein paar Monate lang dachte er nach, dann reifte in ihm die Idee, seine Begeisterung für Kampfsport zu nutzen, um sich für das Thema Gewalt- und Mobbingprävention zu engagieren. Zu seinem Anlaufpunkt wurde das Trainingszentrum Mutig und Stark, beheimatet in einer umgebauten Industriehalle im Wuppertaler Stadtteil Oberbarmen. „Diese Einrichtung ist eine in Deutschland ziemlich einzigartige Mischung aus Begegnungszentrum und Fitnessstudio“, beschreibt Dolle das Konzept. „Ein Ort, an dem junge Menschen übers Training und über

soziale Kontakte Selbstbewusstsein gewinnen.“

Anfang 2023 erhielt er die Gelegenheit, einen Ausbildungskurs für Gewaltprävention und Selbstverteidigung in einer ähnlichen Einrichtung in Stuttgart zu belegen, der ihm durch Mutig und Stark ermöglicht und finanziert wurde. „Ich war sofort Feuer und Flamme“, erinnert er sich an die ersten Einheiten.

Er absolvierte den Kurs mit großem Enthusiasmus, seit Ende 2023 ist er lizenzierte Fachkraft für Gewaltprävention. Und sein Weg ging noch weiter. „Ein häufiger Auslöser für Gewalt sind Mobbing- erfahrungen, weshalb es sinnvoll war, mich auch in diesem Thema



Martin Dolle kommt einem Teilnehmer bedrohlich nah. Hier ist es nur gespielt. Im Kurs vermittelt er, wie sich solche Situationen vermeiden lassen.

fortzubilden.“ Nach einer Schulung in Mülheim an der Ruhr ist Dolle zusätzlich Fachcoach für Mobbingprävention/Intervention. „Beide Schulungen haben mein Leben verändert“, sagt er. Seit 2024 gibt er Kurse für Gewalt- und Mobbingprävention (www.dollepp.de) – für Jugendliche und Lehrkräfte, in Unternehmen und bei Behörden. „Ich gehe in diesen Themen auf, empfinde meine Kurse als Erfüllung, die mich glücklich macht.“

Selbst ein Betroffener

Sein enormes Interesse an Mobbing und Gewalt hat auch etwas mit persönlichen Erfahrungen zu tun, die Dolle als Kind erleiden musste. „In der Schule hat mich ein älterer Schüler so sehr drangsaliert, seelisch wie körperlich, dass ich wirklich Todesangst hatte.“ Niemand schien sich damals für seine Not zu interessieren. Nicht die Lehrkräfte. Nicht seine Eltern. „Beide waren liebevolle Menschen, aber bei pädagogischen Fragen waren sie hilflos. Es gab keinen Menschen, den ich hätte ansprechen können.“ Ein solcher Mensch will Dolle nun selbst sein. Jemand, der anderen Auswege aus Gewaltsituationen vermittelt. „Ich sehe mich als Beschützertyp. Als jemand, der anderen dabei hilft, kein Opfer zu werden.“

Zurück in die Industriehalle von Mutig und Stark, wo Dolle eine neue Übung vorbereitet. Der Kurs ist bunt gemischt, mit sechs Teilnehmenden zwischen 17 und 62 Jahren. Der Coach lässt die Gruppe einen Kreis bilden, er stellt sich in die Mitte und warnt: „Jetzt wird's unangenehm.“ Er schüttelt sich kurz, dann setzt er einen bedrohlichen Blick auf und stellt sich ganz dicht vor Kursteilnehmer Stephan, 51. Dolle kommt ihm unerträglich nah. Eine echte Konfrontation. Die beiden Männer stehen Nase an Nase, und man merkt Stephan an, wie unbehaglich diese Situation für ihn ist. Obwohl



Droht die Gewalt zu eskalieren, kann es notwendig sein, sich dem potenziellen Täter mit aller Kraft entgegenzustellen.

“

**Ich empfinde
meine Kurse
als Erfüllung.**

Martin Dolle, Gewalt- und
Mobbingprävention/Intervention

er weiß, dass dies eine Übung ist – und Martin Dolle ein netter Typ.

Der Coach macht nun die Runde, baut sich auch vor den anderen Teilnehmenden auf. Alle reagieren. Einige weichen zurück. Andere lachen, aber eher gequält und unsicher. Nur Priscilla bleibt ruhig, erwidert bemerkenswert stoisch den Blick. „So cool zu bleiben, hat mich wahnsinnig viel Kraft

gekostet“, gesteht sie hinterher. Allen Teilnehmenden wird klar, dass man so eine Nähe im besten Falle gar nicht erst zulassen darf.

Sieben Positionen, die schützen

Sinn der Übung ist es, zu zeigen, dass Gewalt keinen direkten Körperkontakt, keine Worte und keine Waffen braucht. „Viele denken, dass Kommunikation hauptsächlich vom Inhalt gesprochener Worte bestimmt wird, aber das stimmt nicht“, erklärt Dolle und bringt die 7-38-55-Regel ins Spiel: „Danach liegt der Einfluss der Wortinhalt auf die Wirkung von Kommunikation bei nur sieben Prozent. Der paraverbale Teil, also mein Tonfall oder die Lautstärke, macht 38 Prozent aus. Der nonverbale Teil, also meine Mimik, Körperhaltung und Positionierung, 55 Prozent.“

Die Erkenntnis führt zur nächsten Übung. Martin Dolle



zeigt sieben Positionen, die helfen können, Gewalt zu verhindern oder sich bestmöglich zu schützen (mehr dazu in der Profil-Onlineausgabe: igbce-profil.de/26126). Es beginnt mit einer Präventionsstellung: Brust raus, Beine locker, Hände nach vorn. „Wisst ihr, wann ihr diese Positionierung im Alltag sehen könnt? Sobald ihr eine Polizistin oder einen Polizisten ansprecht. Die müssen immer wach sein, und genau das signalisiert diese Position.“ Generell sei Wachsamkeit ein zentrales Rezept der Gewaltprävention. „Das bedeutet auch“, sagt Dolle, „wenn ich durch eine dunkle und unübersichtliche Gegend laufe, dann bitte das Handy in die Tasche und keine In-Ear-Kopfhörer in den Ohren.“

Bei der nächsten der sieben Körperpositionen zeigt Dolle den Boxerschritt, später das wirksame Wegschubsen aus Notwehr. Bei

der siebten und letzten Position legt er sich hin, ein Bein bleibt am Boden, eines geht nach oben, wie auch die Hände, „dazu unbedingt in Bewegung bleiben“. Im Falle eines Angriffs kann diese Position vor schweren Verletzungen schützen. Was den Teilnehmenden nach der Übung auffällt: Keine der sieben Positionen war aggressiv oder angriffslustig. „Das ist eine extrem wichtige Lektion, denn die beiden wichtigsten Waffen zur Gewaltprävention sind die Stimme und die Flucht“, sagt Dolle. So gern er Kampfsport betreibe: „Auf der Straße habe ich auf Kämpfe überhaupt keinen Bock, denn wer mich dort angreift, hält sich nicht an Regeln.“

Seminare für die IGBCE

Nach der Einheit legt der Coach eine kurze Pause ein. Die Teilnehmenden tauschen sich über Momente aus, in denen sie Bedrohungen erlebt haben. Der Tenor: Solche Situationen kommen häufiger vor, als man denkt. Dolle erzählt von seinen Zielen als Fachcoach. Seinem Hauptberuf im Chemiepark Marl werde er treu bleiben, jedoch sei die Auftragslage als Coach so gut, dass er ein Nebengewerbe angemeldet habe. Lag der Schwerpunkt seiner Trainings zunächst bei Besuchen in Schulklassen, richtet sich sein Angebot nun verstärkt an Lehrkräfte oder pädagogische Beschäftigte. An Multiplikatorinnen und Multiplikatoren also „mit der Idee, dass diese ihr Wissen an die Kinder und Jugendlichen weitergeben“.

Der nächste Schritt ist in Vorbereitung: Ab Anfang 2026 besucht Dolle die notwendigen Seminare beim IGBCE-Bildungsanbieter BWS, um im Verlauf des Jahres als Referent für Mitglieder der IGBCE tätig sein zu können. „Mobbing macht nicht vor dem Werkstor halt“, sagt er. Ob Azubis, die im Betrieb nach Orientierung suchen,

oder erfahrene Fachkräfte, die sich plötzlich ausgegrenzt fühlen – „das Thema ist in den Betrieben gegenwärtiger, als man denkt“. Laut Mobbing-Report des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales haben 6,5 Prozent der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland Erfahrungen mit Mobbing durch Vorgesetzte und/oder Kolleginnen und Kollegen gemacht. Besonders

„“

Mobbing macht nicht vor dem Werkstor halt.

Martin Dolle, Gewalt- und Mobbingprävention/Intervention

betroffen sind jüngere Beschäftigte zwischen 18 und 29 Jahren. Dabei wäre es falsch, zu glauben, dass es in einem Betrieb zwar im Einzelfall zu Mobbing kommen könne, aber sicher nicht zu Gewalt. „Mobbing ist psychologische Gewalt“, sagt Dolle. „Die seelischen Verletzungen, die einem Menschen dadurch zugefügt werden, sind so gefährlich wie die körperlichen.“ Vielleicht sogar gefährlicher. „Weil sie oft schwerer heilen als Knochenbrüche.“ ■

Hilfe bei Mobbing

Wer von Mobbing betroffen ist, kann sich Hilfe suchen: Erste Anlaufstelle im Betrieb sind der Betriebsrat oder die Vertrauensleute. Zudem bietet eine Reihe von Organisationen Hilfeline und Onlineberatungen an.



Vom geschmolzenen Glas zur Massenware:
Mit Druckluft am Halbautomaten formen
Glasmacher einen Flakon in Sekunden.

Das Kleid der Düfte

Text Julius Leichsenring – Fotos Moritz Küstner



Im oberfränkischen Kleintettau wird seit mehr als 400 Jahren Glas hergestellt. Das Europäische Flakonglasmuseum erinnert daran – und ist doch mehr als ein Bewahrer. IGBCE-Mitglied Torsten Fiedler führt durch eine Ausstellung, in der persönliche Geschichten, Kunst, Macht und Reichtum ineinanderfließen.



Was macht den Glasflakon besonders? Seine Herstellung, sein Design, sein Inhalt. Das Flakonglasmuseum vereint alle drei Facetten auf 600 Quadratmetern.

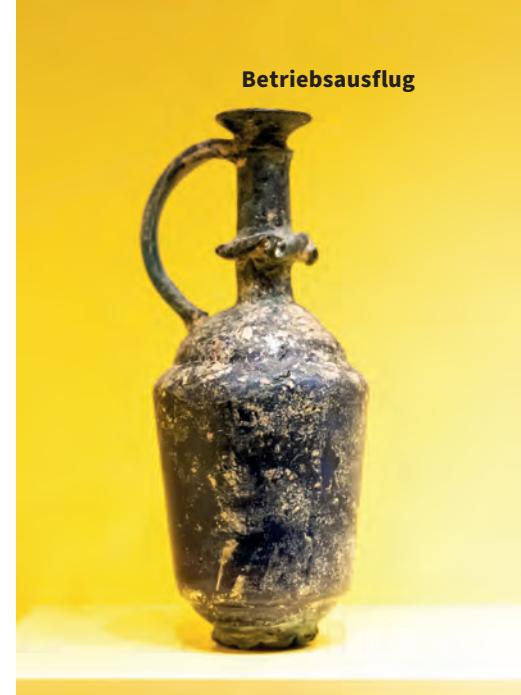
Auf dem Weg ins Europäische Flakonglasmuseum werden die Straßen schmäler, die Wälder dichter und die Häuser dunkler. Das Museum liegt in Kleintettau mitten im Frankenwald, am Rande des Schiefergebirges. Das schwarze Gestein verkleidet hier fast alle Dächer und Fassaden. Bekannt ist die Region nicht nur für Schiefer und den angrenzenden Fernwanderweg Rennsteig, sondern auch für eine jahrhundertealte Glastradition. Wenige Meter vom Ortseingang entfernt wird diese Tradition lebendig.

Eine gelbe Parfümflasche umrahmt den Eingang des Flakonglasmuseums, drinnen öffnet Torsten Fiedler die Tür in ein anderes Jahrhundert: An einer eisernen Werkbank, dem Halbautomaten, sind zwei Männer in blau-weißen Hemden beschäftigt. Ein Dritter arbeitet an einem Ofen aus Stein, in dem Glas bei mehr als 1.200 Grad Celsius zu einer honigartigen Konsistenz geschmolzen wird. Das Gesicht des Glasmachers glänzt, in seinen Augen spiegelt sich das Feuer. Er hält einen mannshohen Stab in den Ofen. Schnell dreht er das Eisen

mit den Händen und zieht es heraus. An der Spitze glüht eine Kugel, so groß wie ein Tischtennisball. Eine zähe, rot leuchtende Träne löst sich. Sein Arbeitskollege am Halbautomaten schneidet den Glastropfen ab und lässt ihn in eine Metallform gleiten. Jetzt geht es schnell: ein Hebel, ein Klacken. Ein Pedal, ein Zischen. Fertig. Aus der Glasmasse entsteht in Sekunden ein Glasflakon.

„Soviel wir wissen, sind wir in Europa die einzigen, die eine Vorführung am Halbautomaten bieten“, sagt Torsten Fiedler. Die Maschine ersetzt ab den 1920er-Jahren das Mundblasen durch Druckluft.

Nostalgie mit Kölnisch Wasser
Fiedler ist einer von drei Angestellten des Museums. Die Glasmacher am Halbautomaten und das Personal für die Führungen sind ehrenamtlich tätig. Der 42-Jährige ist für die Gästebetreuung zuständig. Er organisiert die Vorführungen am Halbautomaten und Besichtigungen für Gruppen: Fachbesuche, Stippvisiten, Rundgänge mit einem verkleideten Parfümeur. Etwa 7.000 Menschen kommen wegen des Flakons jedes Jahr nach Kleintettau.



Eines der ältesten Ausstellungsstücke: Gefäß aus dem 1. bis 5. Jahrhundert.

Das Wort stammt aus dem Französischen und heißt wörtlich übersetzt Fläschchen. Dabei ist der Flakon weit mehr als ein Gefäß. „Manche Gäste werden richtig nostalgisch, wenn sie eine 4711-Flasche in unserer Ausstellung sehen. Und auch ich habe sofort den Duft meiner Oma in der Nase“, sagt Fiedler.

Das Museum zeigt das berühmte Kölnisch Wasser mit rotem Deckel und goldenem Emblem in all seinen Facetten – in Fingerhutgröße, im Geschenkkarton, als Dekorationsflasche. Einzelne Vitrinen widmen sich Chanel № 5 und dem Duft von Königin Elisabeth II.: Joy von Jean Patou. Es galt einst als das teuerste Parfüm der Welt. In anderen Schaukästen stehen Ölfälschchen aus dem ersten Jahrhundert und Flakonschöpfungen des Künstlers Salvador Dalí. Mehr als 3.000 Ausstellungsstücke verteilen sich auf zwei Etagen – neben Flakons auch Prospekte, Verpackungen und andere Raritäten berühmter Parfümärchen.

Fiedler arbeitet seit 2022 für das Museum. Er sammelt auch privat Duftflakons. Mehr als dreißig Stück hat er bereits. Sein Badschrank zu



Berufe rund um den Flakon: Einzelne Bereiche im Museum übermitteln Wissenswertes rund um die Herstellung von Parfümfläschchen.

Hause ist voll. Weitere stehen im Büro. Das teilt er sich mit seinem Chef, Museumsleiter Sandro Welsch.

Beide wuchsen in der Gegend um Kleintettau auf – in einer Region, und doch in unterschiedlichen Welten. Die Gegend liegt in Bayern und in Thüringen. „Wir hatten vor unserem Wohnzimmerfenster die Grenze“, sagt Welsch. Er wuchs in der damaligen DDR auf, Fiedler in der BRD.

Welsch ist ausgebildeter Porzellanmaler und -designer sowie studierter Restaurator für Glas und Keramik. Der 49-Jährige trägt Designerbrille, darunter einen grau melierten Bart. Fiedler ist zwei Köpfe größer. Kräftiger Händedruck, immer auf der Suche nach einem witzigen Spruch. Beide verbindet die Liebe zum Parfüm. „Ich habe eine feine Nase: Es passiert häufiger, dass ich in einen Raum komme und genau weiß, welchen Duft jemand trägt“, sagt Fiedler. „Ein Naturtalent“, sagt Welsch.

Die beiden stehen vor einer schwarzen Damast-Tapete mit großen Blumenornamenten. Kupferfarben reflektiert sie das Licht des

Kronleuchters an der Decke des Ausstellungsraums. In der Wand eingelassen sind drei rechteckige Vitrinen. Darin leuchten übergroße Parfümflakons in gelben, blauen und roten Farben und Designs. „Das sind unsere Großfacticen. Einfach schön“, sagt Fiedler.



“

**Erst sieht man
den Flakon.
Dann kommt
der Duft.**

Torsten Fiedler,
Gästebetreuer und IGBCE-Mitglied



Der Duft der Queen: In 30 Milliliter Joy stecken 10.600 Jasminblüten.

Sind es also nicht die Düfte, die uns betören, sondern ihre Hülle? Beides gehöre zusammen, sind sich Fiedler und Welsch einig. „Zuerst sieht man den Flakon. Dann kommt der Duft. Beides ist untrennbar miteinander verbunden“, sagt Fiedler.

Damit ein Flakon in die Ausstellung kommt, muss er vor allem eines sein: ein Hingucker. Daneben zählt der Hersteller, die Veredelung und der historische Bezug. „Es ist nicht Sinn der Sache, dass das Museum aussieht, als laufe man durch eine Parfümerie“, sagt Welsch. „Unser Fokus liegt auf Kosmetik- und Medizinalflakons, denn lange war Parfum auch Medizin und wurde getrunken.“

Asche bewahren, Feuer schüren

Das Museum hat einen Bestand von 15.000 Objekten. Um möglichst viele zeigen zu können, gibt es jährlich wechselnde Sonderausstellungen. Außerdem ist eine dauerhafte Präsentation zum Thema Parfümerie- und Kosmetikkultur der DDR geplant. Das Museum erhält dafür zwei neue Räume.

Motor der Entwicklung ist Carl-August Heinz, einstiger



Erst Porzellanmaler und Restaurator, jetzt Museumsleiter: Sandro Welsch.

Geschäftsführer des Familienunternehmens Heinz-Glas und Vorsitzender der Glasbewahrer am Rennsteig. Dieser Verein eröffnete 2008 das Europäische Flakonglasmuseum und ist bis heute dessen Träger.

Die Pläne, vor Ort ein Glasmuseum zu errichten, nahmen nach der Wende Gestalt an. Die Herausforderung: eine klare Unterscheidung zum Glaskunstmuseum im nahe gelegenen Lauscha. Deswegen der Fokus auf den Flakon. Den fertigt Heinz-Glas seit mehr als 400 Jahren in Kleintettau.

Produziert wird direkt neben dem Museum. Von einer Tribüne aus können Gäste die Herstellung der Glasflakons live erleben – inklusive Lautstärke und Hitze. „Wir sind eigenständig, profitieren aber von unserer engen Verbindung zu Heinz-Glas. Dadurch haben wir einen guten Draht zu großen und kleinen Parfüm- und Kosmetikherstellern“, sagt Museumsleiter Welsch.

Geht es nach ihm, rücken Werk und Museum noch enger zusammen: Auszubildende sollen eine Station am Halbautomaten durchlaufen – und die Tradition bewahren. ■

Guide: Tettau und Umgebung

Europäisches Flakonglasmuseum

Glashüttenplatz 1–7
96355 Kleintettau
Aktuelle Öffnungszeiten und Eintrittspreise unter: www.glasbewahrer.de

Tropenhaus Klein Eden

Papayas aus Bayern? In Klein Eden, dem Tropenhaus in Tettau, wachsen sie. Daneben gibt es Avocados, Kakao, Maracujas und weitere tropische Früchte. Beheizt wird das Tropenhaus mit der Abwärme aus der Heinz-Glas-Produktion.
www.tropenhaus-am-rennsteig.de

Höhenwanderweg Rennsteig

Zwei Kilometer vom Museum entfernt verläuft der Rennsteig. Deutschlands ältester Höhenwanderweg führt in acht Etappen quer durch den Thüringer Wald bis in den Frankenwald. Die Strecke kann zu Fuß, mit dem Fahrrad und auf Skieren bewältigt werden.
www.rennsteig.de

Erlebniswelt Feengrotten

In der Erlebniswelt Feengrotten in Saalfeld kann man Tropfsteine unter Tage bestaunen, während über Tage ein Erlebnismuseum und ein Abenteuerwald warten.
www.feengrotten.de

Hotelempfehlung

1 Benno der Wagen

Tiny House am Waldesrand etwas außerhalb von Kleintettau. 95 bis 105 Euro (ohne Frühstück)
www.schlaf-im-wagen.de

2 Hotel Rennsteig

Rennsteigstraße 33
96361 Steinbach am Wald
DZ ab 98,00 Euro (mit Frühstück)
www.hotelrennsteig.de

Gastronomie

3 Anno Domini €€€€

Kartoffelrestaurant
www.facebook.com/AnnoHighland

4 Wildbergcafé €€€€

Selbst gebackener Kuchen
www.wildbergcafe.de





Wichtiger Bestandteil von Werra 2060:
K+S-Mitarbeiter neben dem Ende
einer Förderanlage am Testfeld. Sie
liefern Material zum Verfüllen an.

**Glück auf!
In die Zukunft!**

Text Gerd Schild – **Fotos** Nora Klein

Dem K+S-Werk Werra drohte Ungemach bis hin zur Schließung. Doch eine kämpferische Betriebsratsspitze bündelte das Know-how der Kumpel und macht nun zusammen mit der Konzernleitung den Standort in Rekordtempo zukunftssicher. Zu Besuch bei Bergleuten, die gerade ihre eigenen Jobs retten.

Glück auf!“, sagt André Bahn, als er mit Stefan Böck in den Förderkorb steigt, der mit zwölf Metern pro Sekunde den Schacht hinabsaust. Unten, in 750 Metern Tiefe, drücken die Arbeitsschuhe der Kumpel ihr Profil in grauweißes Salz, aus dem hier Straßen, Wände und Decken sind. Entstanden ist die Salzlagerstätte mit den beiden Flözen genannten Schichten aus Kalisalz vor etwa 250 Millionen Jahren, als urzeitliche Meere in der heutigen Mitte Deutschlands verdunsteten. Seit mehr als hundert Jahren holt man die wertvollen Mineralien aus dem Berg.

Das hier ist das Revier von André Bahn – oder besser gesagt, es war sein Revier. Zwanzig Jahre ist er als Elektriker in die Grube eingefahren, die meisten Kumpel kennt er noch, die Maschinen sowieso. „Einfahren, das ist für mich wie nach Hause kommen“, sagt der 56-Jährige. Stefan Böck, fünfzig Jahre, geht das genauso. Er hat hier als Wachmann angefangen und sich dann mit viel Einsatz in der Welt der Bergleute hochgearbeitet. Und ohne Bahn, den Betriebsratsvorsitzenden des K+S-Werks Werra, und seinen Stellvertreter Böck wäre dieses zweite Zuhause vielleicht mittlerweile Geschichte.

Denn 2020 kündigte der K+S-Vorstand für das mit 4.500 Mitarbeitenden größte Werk im Konzern

umfassende Restrukturierungen an. Die Umweltauflagen wurden immer höher, die Energiekosten auch, dazu der sich verschlechternde Wertstoffgehalt im Kalisalz aufgrund der Beschaffenheit der Lagerstätte und die langen Transportwege unter Tage – das Werk Werra war im Vergleich zu den Wettbewerbern in Russland, Belarus und Kanada ins Hintertreffen geraten. Bei der Betriebsversammlung dämmerte es auch den Optimistinnen und Optimisten, dass sogar die Schließung nicht mehr ausgeschlossen war. „Bergleute jubeln nicht, wenn sie die Worte Transformation oder Restrukturierung hören – die

denken dann: Oha, jetzt ist Schicht im Schacht“, sagt André Bahn. Sein Kollege Böck erinnert an die Schließung vieler Kalibergwerke in den 1990ern, alle hier kennen die Fotos der hungerstreikenden Kumpel aus Bischofferode. Bahn und Böck dachten sich: Bevor wir hier zu viel hoffen, packen wir lieber an.

39 Maßnahmen, 75 Seiten, eine Fahrt nach Kassel

Der Plan: Maßnahmen sammeln, um das Werk fit für die Zukunft zu machen. Also schmissen sich Bahn und Böck in die Arbeit. Betriebsratsvorsitzender und Stellvertreter verstehen sich als Doppelspitze.



Carolin Günther im Gespräch mit Bergleuten im Revier 11 Südost, darunter die Betriebsräte Stefan Böck (Dritter von rechts) und André Bahn (Zweiter von rechts).



Im Video: unter Tage beim Sekundärabbau
[igbce-profil.de/
26135](http://igbce-profil.de/26135)

Gemeinsam mit den Betriebsrättinnen und Betriebsräten sowie den Mitarbeitenden vom Werk Werra erarbeiteten sie Maßnahmen zur Standort- und Beschäftigungssicherung und fassten diese zusammen. Mit 39 Maßnahmen auf 75 Seiten Papier in der Tasche fuhren sie nach Kassel, legten ihr Konzept „Zukunftssicherung Werk Werra“ dem damaligen zweiköpfigen Vorstand vor. „Lieber Vorstand, ihr könnt in die Geschichte eingehen als die, die das Werk beerdigt haben, oder als die, die 4.500 Arbeitsplätze gesichert haben“, sagte Stefan Böck dort – dann fuhren die beiden Betriebsräte wieder nach Hause.

36 Stunden später bekamen sie ihr Papier zurück – mit handschriftlichen Einordnungen und Nachfragen. Es ist der Beginn einer beeindruckenden Zusammenarbeit von Betriebsrat und Unternehmensspitze in einem Lenkungskreis, mit vielen, vielen Sitzungen mit Fachleuten von innen und außen. „Ich habe zwischendurch gedacht, diese Taktung, dieses Tempo, das überleben wir nicht“, sagt Stefan Böck, lacht und schiebt leise hinterher: „Aber war schon cool, dabei zu sein.“ Nach einem Jahr Vollgas stand ein gemeinsames Projekt: Werra 2060.

Kein Abwasser mehr

Das Projekt soll die Kaliproduktion nicht nur wettbewerbsfähig halten, sondern auch den CO₂-Ausstoß und die Produktionswässer des Werks halbieren. Zentrale Punkte: Der Standort setzt oben, in der Fabrik Wintershall, auf ein elektrostatisches Aufbereitungsverfahren, bei dem kein Abwasser mehr anfällt – das „teuerste“ Problem der Branche. Darauf folgt die Granulierung am benachbarten Standort Unterbreizbach zum fertigen Düngemittel. Unten, in der Grube Hat-torf-Wintershall, kommt ein neues



Diese Förderanlage wird nicht brauchbares Salz als Rückstand aus der Aufbereitung zum Verfüllen unter Tage bringen.

“
**Ich habe
gedacht,
diese Taktung
überleben wir
nicht.**

Stefan Böck, stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Abbauverfahren zum Einsatz. Dabei werden die Pfeiler zunächst mit Versatzmaterial ummantelt, dann wird aus ihnen Kali in höchster Qualität abgebaut und der entstandene Hohlraum danach mit dem nicht nutzbaren Rückstandssalz aus der Aufbereitung wieder verfüllt. Kaum noch Abwasser in die Werra, praktisch kein neuer Abraum mehr auf die große, weiße Halde – und zusätzliches hochwertiges Rohsalz aus dem Sekundärabbau. Überall bei K+S ist man stolz auf dieses Projekt. Rund 600 Millionen Euro investiert der Konzern in diese Transformation.

Wie Werra 2060 unter Tage aussehen wird, das zeigen André Bahn und Stefan Böck an einem Freitagmorgen im Januar 2026. Im weißen Minibus geht es einige Kilometer bis ins Revier 11 Südost. In einem Seitentunnel stehen Stellwände mit Karten der Grube neben einem Bürocontainer. Carolin Günther ist eine der wenigen Frauen im Bergwerk. „Wir sind jetzt bei Pfeiler 8“, sagt sie und zeigt auf die Detailkarte des Abbaureviers. Die bis zu vierzig mal vierzig Meter großen Pfeiler, die beim Abbau stehen bleiben, werden erst von drei Seiten mit Versatzmaterial eingepackt und damit stabilisiert, dann in der Mitte entkernt, und zum Schluss wird der neue Hohlraum wieder aufgefüllt. „Wir prüfen permanent, wie sich das Salz verhält“, erklärt Günther.

Die Transformation hat auch Auswirkungen auf das Produktportfolio: Durch das in Zukunft rein trockene Produktionsverfahren setzt K+S verstärkt auf Korn-Kali, einen kombinierten Dünger aus Kalium und Magnesium mit Schwefel. „Die Umstellung geht durch das ganze Unternehmen – auch der Vertrieb und die Entwicklung sind gefordert“, sagt Betriebsrat Bahn. Neue Produktion, neue Märkte, neue Chancen – so sieht er das. Der



Grau-weißes Gold: In 750 Metern Tiefe sind Straßen, Wände und Decken aus Salz.

Dünger eigne sich besonders für von Klimawandelfolgen betroffene Gebiete – ein Wachstumsmarkt.

„Das ist ein Naturprodukt“, sagt Stefan Böck. Zugelassen sei das fertige Produkt auch im Öko-Landbau, ergänzt er. Der Abbau folgt einem Gewinnungszyklus: Am Ende jeder der drei Schichten, wenn alle Kumpel oben angekommen sind, wird gesprengt. Die nächste Schicht fährt dann ein, die abgesprengten Salzstücke werden zu den Kippstellen gebracht, wo sie zerkleinert und über Förderbänder in die oberirdische Fabrik gebracht werden, um sie dort weiterzuverarbeiten.

2028 wird mit der Umsetzung des Projekts Werra 2060 zwar immer noch das Kalisalz nach oben gefördert, gleichzeitig sollen aber jeden Tag auch Tausende Tonnen Versatzmaterial, also nicht brauchbares Salz als Rückstand aus der Aufbereitung, durch den Schacht wieder unter Tage gebracht werden.

Viele Tausend Tonnen müssen plötzlich in den Berg

Damit die dafür zusätzlich benötigten Förderanlagen dann auch wirklich laufen, braucht es Menschen wie Christian Osinsky. Der große, freundliche Mann ist Reviersteiger, also Aufsicht für einen größeren

Bereich unter Tage, und kümmert sich unter anderem um die Streckenaufwältigung. So nennen es die Bergleute, wenn sie einen alten Bereich für neue Aufgaben vorbereiten. Osinskys Leute sprengen sich voran oder fräsen mit der Teilschnittmaschine an Decke und Wänden, bis die Strecke für den Einbau der Fördertechnik breit und hoch genug ist. Zehn bis fünfzehn Meter schafft sein Team am Tag. Der nächste Trupp hängt dann die Förderanlage an die Decke. Rund 21 Kilometer lang wird die Bandanlage vom Schacht bis zum

sind sogar im Lobbyregister in Berlin eingetragen“, sagt André Bahn und lacht. Er hat schon das Gefühl, dass die Politik verstanden hat, welche Bedeutung so ein Werk heute hat. „Wir stellen am Werk Werra knapp die Hälfte der europäischen Kaliprodukte her. Wir stehen hier am Anfang der Wertschöpfungskette, versorgen rechnerisch zehn Prozent der Landwirtschaft auf der ganzen Welt“, sagt er.

Stefan Böck ergänzt: „Es geht ja längst nicht nur um Landwirtschaft und Ernährung. In der Chemie, in der Glasindustrie oder für jede Kochsalzlösung im Krankenhaus braucht es unser Salz.“ Rhetorische Frage an die Politik: Will man das wirklich Akteuren wie Russland oder Belarus überlassen?

Der Prozess läuft

Neunzig Prozent der Kumpel am Standort sind IGBCE-Mitglieder. „Wir haben gezeigt, was durch Mitbestimmung und Einsatz möglich ist“, sagt André Bahn. Und damit meint er nicht nur die Maßnahmensammlung für Werra 2060. Auch jetzt, mitten im Projekt, führen die Betriebsräte immer wieder Gespräche, informieren, holen die Sorgen ein, die manche beim Umbau des Standortes umtreibt. Denn nicht jeder Arbeitsplatz wird am Ende des Prozesses noch so aussehen wie zuvor. 28 Gruppengespräche wurden an den Standorten des Werks organisiert, das Unternehmen hat mehr als 500 Einzelgespräche durchgeführt – auf Wunsch auch mit Beteiligung der Betriebsräte.

Der Prozess läuft, das Projekt liegt im Zeitplan. Die Transformation soll das Werk nicht nur in eine lange Zukunft führen. Sie ist auch eine Art Neustart. „Ich habe schon das Gefühl, dass hier das ganze Werk noch enger zusammenwächst“, sagt Stefan Böck. Sein Kollege André Bahn nickt. Ihr Weg ist noch nicht zu Ende. ■

“
**Wir zeigen,
was durch
Mitbestimmung
und Einsatz
möglich ist.**

André Bahn,
Betriebsratsvorsitzender

entferntesten Sekundärabbaufeld am Ende sein – etwa ein Drittel ist im Januar 2026 geschafft, erklärt Frederic Posch, der als Leiter bergtechnische Planung das Projekt unter Tage betreut. Neu ist der Sekundärabbau für K+S nicht, in der Grube Unterbreizbach in Thüringen macht man das schon seit mehr als zehn Jahren. „Aber das Zusammenspiel, das alles als Kreislaufmodell zu sehen, das macht Werra 2060 einmalig“, sagt André Bahn.

Die Betriebsräte sind viel unterwegs. Werra 2060 haben sie auch dem früheren Wirtschaftsminister Robert Habeck vorgestellt. „Wir

Rente mit Niveau

Eines muss sicher sein: eine auskömmliche Rente. Das viel diskutierte Rentenpaket der Bundesregierung bewirkt zumindest, dass das Rentenniveau nicht schon eher sinkt. Das aber reicht nicht. In der Rente noch hinzuzuverdienen, ist für viele IGBCE-Mitglieder eher keine Perspektive. Als Ergänzung braucht es die betriebliche Altersvorsorge – und hier ist die IGBCE Vorreiterin, mit Regelungen in der Fläche und in Hunderten Haustarifverträgen. Die Beispielrechnung aus der Chemieindustrie zeigt: Das bringt ordentlich etwas ein.

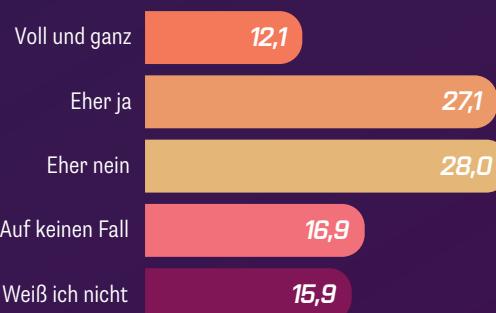
Rentenniveau bleibt länger stabil

Mit dem Rentenpaket hat die Bundesregierung verhindert, dass das Rentenniveau bereits 2027 unter den Wert von 48 Prozent sinkt.



Steuerfreie Aktivrente

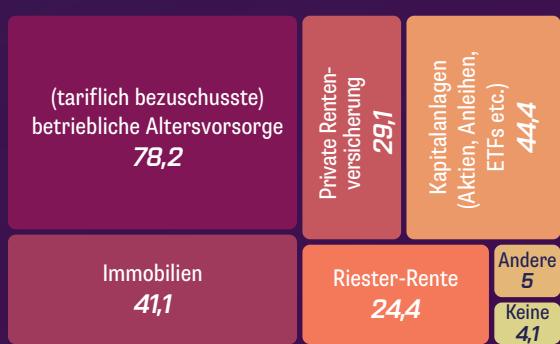
Für viele Beschäftigte ist die Möglichkeit des Hinzuerndienstes keine prickelnde Aussicht. Wir fragten unsere Mitglieder: „Die neue Bundesregierung will Rentnerinnen und Rentnern ermöglichen, bis zu 2.000 Euro steuerfrei nebenbei zu verdienen. Käme so etwas für dich infrage?“ (Antworten in Prozent)



Quelle: IGBCE-Mitgliederumfrage Juni/Juli 2025

Bausteine der Altersvorsorge

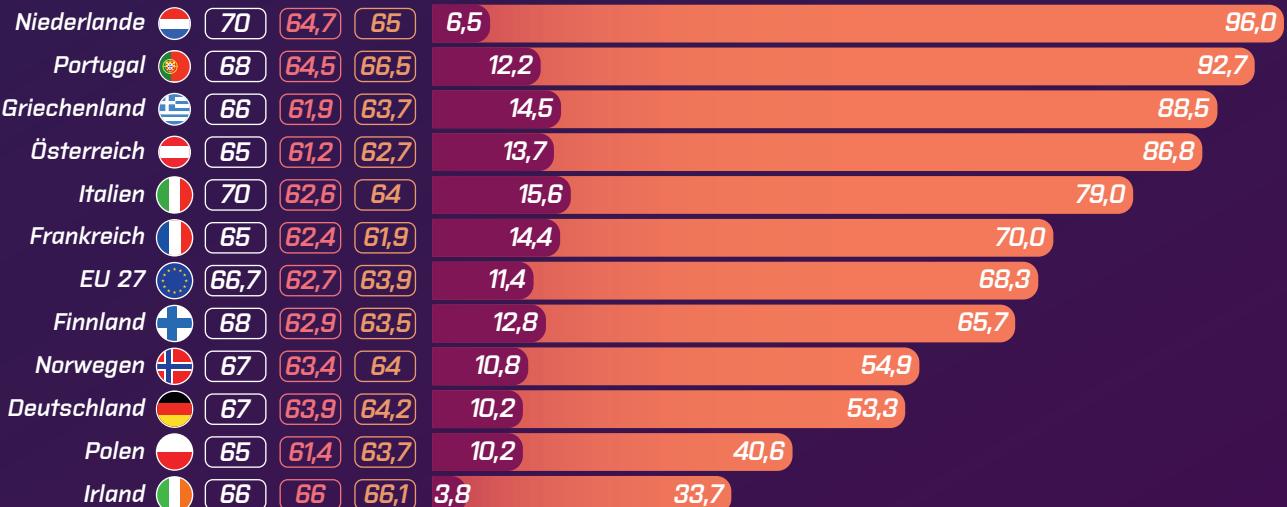
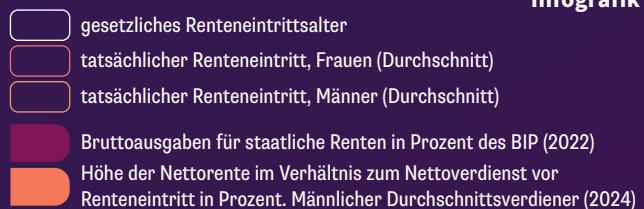
Unsere App-Umfrage in der Mitgliedschaft hat gezeigt: Viele Beschäftigte haben bereits eine betriebliche Altersvorsorge. Die Frage lautete: „Auf welche weiteren Bausteine der Altersvorsorge setzt du?“ (Mehrfachnennungen möglich, in Prozent)



Quelle: IGBCE-Mitgliederumfrage Juni/Juli 2025

Blick auf Europa

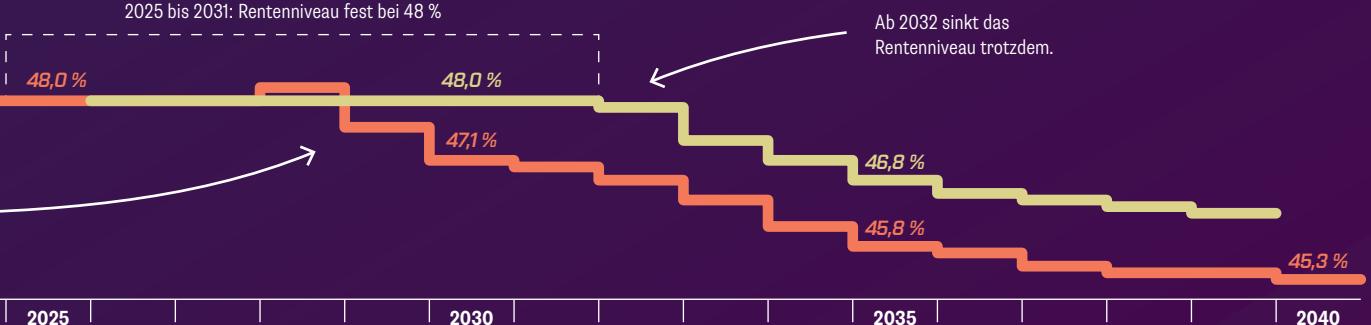
Deutschland kann im europäischen Vergleich bei der Rentenhöhe im Verhältnis zum vorherigen Verdienst nicht gerade glänzen. Andere Staaten wenden einen deutlich höheren Anteil ihres Bruttoinlandsprodukts für die Rente auf.



Quelle: OECD

2025 bis 2031: Rentenniveau fest bei 48 %

Ab 2032 sinkt das Rentenniveau trotzdem.



Quelle: BMAS, Statista, ZDF

Das bringt Tarifvorsorge im Betrieb

Unser Rechenbeispiel für den Chemie-Pensionsfonds gilt für einen Musterarbeiter in der Entgeltstufe 7, Endstufe, Hessen (4.340 Euro), der Grundbetrag, Demografie- und Zukunftsbetrag inklusive Chemieförderung einzahlt, insgesamt also mehr als 2.600 Euro im Jahr. Je nach Zinsentwicklung fällt die zusätzliche betriebliche Rente unterschiedlich aus. Im Schnitt lag der Zins seit Start des Modells im Jahr 2022 bei 5,68 Prozent.

Wertentwicklung	Beispiel	Kapital	Startrente
4 %	1	231.735,11	999,41
	2	140.554,26	625,19
5 %	1	295.920,16	1.276,22
	2	167.573,00	745,37
6 %	1	380.918,93	1.642,80
	2	200.692,60	892,69
5,68 %	1	351.064,75	1.514,05
	2	189.348,66	842,23

Beginn:

1. Dezember 2025
Jährlicher Beitrag:
2.623,93 Euro

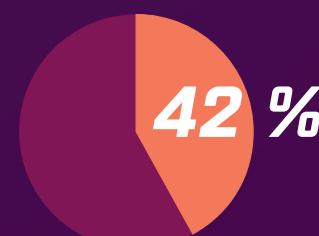
Beispiel 1:
Eintrittsalter 27 Jahre
Einzahlung 40 Jahre

Beispiel 2:
Eintrittsalter 37 Jahre
Einzahlung 30 Jahre

Quelle: R+V Versicherung

Weit verbreitet

Eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge ist in nahezu allen unseren Branchen per Flächentarifvertrag geregelt, außerdem in vielen Haustarifverträgen. Rund 90 Prozent unserer betriebstätigen Mitglieder profitieren davon.



Anteil der Haustarifverträge mit (zusätzlichen) Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge

Quelle: IG BCE



Fairplay geht anders

Text Jens Heitmann

Adidas zählt zu den bekanntesten Sportartikelherstellern – die Marke mit den drei Streifen ist hinter dem US-Konzern Nike weltweit die Nummer zwei. Der Markt wächst dynamisch, Umsatz und Gewinn sind zuletzt deutlich gestiegen. Dennoch will Adidas beim Personal sparen und aus der Tarifbindung ausscheren. Was heißt das für die deutschen Standorte?

Adidas

Gründung	1949
Rechtsform	Aktiengesellschaft (80 Prozent der Aktien im Besitz von institutionellen Investoren, 19 Prozent Privatanleger*innen, 1 Prozent Adidas AG)
Börsengang	1995 (seit 1998 im Dax)
Sitz	Herzogenaurach
Umsatz	23,7 Milliarden Euro (2024)
Gewinn	832 Millionen Euro
Beschäftigte	62.000 (davon 7.700 in Deutschland)
Produkte	Sportartikel



Adidas ist die Folge einer Familienfehde: Weil sich Adolf „Adi“ Dassler mit seinem Bruder Rudolf zerstritt, gaben sie ihre gemeinsame Firma auf und gründeten jeweils ihre eigene – Puma 1948 und ein Jahr später Adidas, beide mit Sitz in Herzogenaurach. Aus der fränkischen Heimat steuert der Konzern seine Geschäfte auch heute noch; die Produktion aber wurde – bis auf die Fertigung spezieller Fußballschuhe – nach Asien ausgelagert. Adidas zählt weltweit rund 62.000 Beschäftigte, davon rund 7.700 in Deutschland. Seit die Erben aus der Familie ihre Anteile verkauft haben, hat der Konzern einen breiten Aktionärskreis, die größten Anteilseigner sind institutionelle Investoren, vor allem aus Nordamerika.

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



Arbeitsumgebung

Für eine Kleinstadt wie Herzogenaurach mit 26.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ist die Konzern-dichte ungewöhnlich hoch: Neben Adidas und Puma hat dort auch der Autozulieferer Schaeffler seinen Sitz. In der Zentrale rund 30 Kilometer nördlich von Nürnberg beschäftigt Adidas etwa 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Logistikzentrum in Uffenheim sind es rund 350 und in Scheinfeld mit der Schuhproduktion und zwei Logistikzentren etwa 500. Der Logistikstandort Rieste bei Osna-brück zählt etwa 1.300 Beschäftigte. Hinzu kommen die Mitarbeitenden in den Filialen.

Wegen des starken Wettbewerbs um Fachkräfte im wirtschaftsstarken Großraum Nürnberg/Erlangen bietet Adidas etliche Extras – auf dem Campus neben der Zentrale gibt es viele Sportmöglichkeiten, die Mitgliedschaft im firmeneigenen Fitnessstudio kostet nur 25 Euro monatlich. Mineralwasser und Tee gibt es kostenlos, die Kantine hat faire Preise. Zwei Tage je Woche dürfen die Beschäftigten in Herzogenaurach zu Hause arbeiten, für die Standorte Uffenheim und Scheinfeld gilt das größtenteils nicht. Adidas will die Karriere von Frauen fördern und bietet eigene Programme, rund 40 Prozent der Führungspositionen sind weiblich besetzt. Die Arbeitszeit für tariflich Beschäftigte beträgt 39 Stunden pro Woche, Überstunden werden ausgeglichen. In Scheinfeld und Uffenheim wird die 40. Wochenstunde als tarifliche Leistung separat ausgewiesen und vergütet.



Betriebsklima

Grundsätzlich sieht die Belegschaft Adidas als fairen Arbeitgeber. Die starke Marke und das internationale Flair – in Herzogenaurach arbeiten Menschen aus mehr als 100 Nationen – machen die Jobs in der Konzernzentrale insbesondere für Jüngere attraktiv. Wer schon etwas länger dabei ist, sieht auch die Schattenseite: Selbst konstruktive Kritik an Vorgaben aus dem oberen Management wird oft nicht gern gehört, Beurteilungen können schnell ins Negative kippen – wer nicht länger als „relevant“ gilt, kann sich im Abseits oder auch direkt vor der Tür wiederfinden. Auch sonst hat das Sicherheitsgefühl nachgelassen: Adidas hat im vergangenen Jahr in der Zentrale mehr als 500 Stellen gestrichen.

Diese Sorgen haben die Beschäftigten in Scheinfeld nicht: Dort wird seit 1979 der Copa Mundial gefertigt, der angeblich meistverkaufte Fußballschuh der Welt. Die Produktion läuft weitgehend automatisiert. Gleichzeitig fertigt das Team in Scheinfeld maßgeschneiderte Fußballschuhe für Profikicker. Die Betriebszugehörigkeit liegt bei rund einem Dutzend Jahren. In Uffenheim sind die Sorgen größer, weil Adidas mit seiner Logistik dort nur als Mieter auftritt. Zuletzt wurden die Verträge bis 2029 verlängert, Garantien für eine Fortführung darüber hinaus gibt es nicht. In den Filialen fühlen sich viele Beschäftigte angesichts der hohen Arbeitsbelastung schlecht bezahlt. Die Fluktuation ist hier besonders hoch.



Mitbestimmung

Die innerbetriebliche Demokratie ist bei Adidas intakt – bisher zumindest. An den Standorten Herzogenaurach, Uffenheim, Scheinfeld und Rieste gibt es jeweils eigene Betriebsräte – die Interessen aller Beschäftigten werden von einem Gesamtbetriebsrat gebündelt.

Das vertraute Zusammenspiel zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Belegschaft und dem Management könnte sich in Zukunft jedoch ändern: Durch die Aufkündigung der Tarifbindung seitens des Konzerns wird das bisher gute Verhältnis auf die Probe gestellt. Die Tonlage zwischen Teilen der Arbeitnehmervertretungen und dem Vorstand ist bereits rauer geworden, auch unter den Beschäftigten zeichnen sich Interessenunterschiede ab: In der Konzernzentrale nehmen viele den Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag eher achselzuckend zur Kenntnis, auch weil in Herzogenaurach viele ausländische Beschäftigte mit dem deutschen Tarifrecht nicht vertraut sind; Ähnliches gilt für Rieste. In Scheinfeld und Uffenheim dagegen ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad vergleichsweise hoch. Somit herrschen dort bessere Voraussetzungen für einen erfolgreichen Arbeitskampf um einen Haustarifvertrag, wie ihn die IGBCE anstrebt. Gleichzeitig gibt es eine hohe Verbundenheit der Beschäftigten mit „ihrem“ Unternehmen. Das weiß auch das Management und bemüht sich um eine gemeinsame Front gegen die Forderung der IGBCE.



Tarifbindung

Bis August durften sich die Adidas-Beschäftigten als privilegiert fühlen: Für den Konzern galt eine eigene tarifliche Entgelttabelle, die 10 Prozent höhere Vergütungen garantierte als der Flächentarifvertrag für die Schuhindustrie. Zum 1. September 2025 hat der Konzern jedoch seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband der Branche von einer ordentlichen zu einer ohne Tarifbindung geändert. Adidas begründet das mit dem Wunsch nach Flexibilität und will damit die Forderung der IGBCE abwehren, Entgeltgruppen für Höherqualifizierte auszuweiten, die bisher außertariflich bezahlt werden. Diese Beschäftigten, die in der Zentrale die Mehrheit stellen, würden im internationalen Wettbewerb zu teuer, so die Begründung.

Das Unternehmen wird Lohn erhöhungen aus der jüngsten Tarifrunde an die 4.600 tariflich Beschäftigten weitergeben. Verpflichtet ist es dazu jedoch nicht mehr. Die Hürde für den Erhalt eines AT-Vertrages liegt bei Adidas vergleichsweise niedrig: Schon ab einem Bruttojahresgehalt von rund 75.000 Euro fallen Beschäftigte aus dem Tarifvertrag – und bekommen dann beispielsweise Überstunden nicht mehr extra vergütet. Die IGBCE hat Adidas zu Haustarifverhandlungen für die Standorte Scheinfeld und Uffenheim aufgefordert. Sie fordert unter anderem eine Tariferhöhung von sieben Prozent, mindestens aber 200 Euro mehr in der Entgelttabelle. Der Konzern lehnt Verhandlungen bislang ab.

Zukunftsfähigkeit

Im Vergleich zu den Konkurrenten Nike und Puma steht Adidas aktuell gut da: Während der US-Konzern zuletzt bei Umsatz und Gewinn schwächelte und der Nachbar aus Herzogenaurach sogar schon als Übernahmekandidat gehandelt wird, sieht sich der Drei-Streifen-Konzern gut unterwegs auf dem Weg zu einer „gesunden Firma“. Diesen Status hat Vorstandschef Björn Gulden vor drei Jahren bei seinem Amtsantritt – nach seinem Wechsel von Puma – als Ziel für 2026 ausgerufen. Zuvor war Adidas wegen des Rückzugs aus Russland, der Corona-Lockdowns in China und Fehlern des alten Managements in die Krise gerutscht. Inzwischen haben sich die Geschäfte dank einer Neuausrichtung der Marke und der wiederentdeckten Wertschätzung für den Fachhandel stabilisiert.

An der Börse hält sich der Optimismus gleichwohl in Grenzen: Der Kurs der Adidas-Aktie liegt noch weit unter dem Niveau vor der Pandemie. Für den Konzern stehen die Zeichen trotz der gestiegenen Zölle in den USA auf Expansion, er hat seine Prognosen nach oben geschraubt – auch weil 2026 mit den Olympischen Winterspielen und der Fußball-Weltmeisterschaft gleich zwei sportliche Großereignisse im Kalender stehen. Wachstumschancen sieht man auch im Mode- und Lifestyle-Segment: Adidas sieht sich als Unternehmen, „das Sport und Street-Culture verbindet“.

Unser Fazit

Anders als die größten Wettbewerber scheint Adidas wieder auf Kurs zu sein. Bisher erfüllt der Konzern die Erwartungen, die das Management geweckt hat. Die Marke gilt als sehr robust – selbst die abrupte Trennung vom Skandal-Rapper Kanye West und dessen Modemarken Yeezy konnte dem eigenen Image nicht viel anhaben. Die Bruttomarge erreichte unlängst 50 Prozent. Trotzdem werden die Beschäftigten unter Wert bezahlt, ist Adidas unlängst aus dem Flächentarif ausgeschert und verweigert sich bislang Verhandlungen über einen Haustarifvertrag. Die Belegschaft ist damit bei Entgelt und Arbeitsbedingungen der Willkür des Managements ausgesetzt. Das wird die IGBCE nicht akzeptieren: Das Adidas-Team verdient ein Entgeltsystem mit Champions-League-Anspruch – und nicht zweite Liga.

Das sagt Adidas

Das Unternehmen lehnte eine Stellungnahme ab und wollte die von uns gestellten Fragen nicht beantworten.

Das ist tabu



Text Katrin Schreiter – **Illustration** Tim Dinter

Familienplanung? Schulden? Parteimitglied? Im Vorstellungsgespräch werden Bewerberinnen und Bewerbern manchmal Fragen gestellt, die nicht zulässig sind. Wenn dir das passiert, solltest du dich dadurch nicht aus der Ruhe bringen lassen – und selbst Fragen stellen.

Fragen gehören im Vorstellungsgespräch selbstverständlich dazu: „Was sind Ihre Stärken, was Ihre Schwächen?“, „Und warum denken Sie, Sie sind der Richtige für den Job?“ – das sind nur einige der eher harmlosen Erkundigungen, die auf dich zukommen können. In der Regel wollen Arbeitgeber so herausfinden, ob ihr Gegenüber fachlich und persönlich ins Unternehmen passt. Doch der potenzielle Arbeitgeber darf nicht alles, was ihn vielleicht interessiert, tatsächlich ansprechen.

„Fragen zu persönlichen Lebensumständen sind in Vorstellungsgesprächen nicht erlaubt“, sagt **Peter Voigt**, Leiter im Ressort Recht der IGBCE-Abteilung Mitbestimmung/Recht. „Auch Themen wie Gesundheitszustand, Schulden, Familienplanung, Religionszugehörigkeit oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind tabu. Darauf musst du also keine Antwort geben“, so der Rechtsexperte.



„Allerdings gibt es bedingt zulässige Fragen. Und zwar, wenn ein berechtigtes berufliches Interesse des Unternehmens oder des Arbeitgebers besteht.“ So dürfe bei einer Bewerbung im Heil- oder Pflegebereich zum Beispiel eine HIV-Infektion nicht verschwiegen werden. In bestimmten Branchen sind sogar Fragen nach Vorstrafen erlaubt. „Wer sich zum Beispiel als Kassierer oder Kassiererin bewirbt, muss hier ehrlich antworten“, erklärt

Voigt. Auch eine anzutretende Haftstrafe müsse gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber mitgeteilt werden, ebenso wie der „Verlust“ des Führerscheins, wenn die Fahrtätigkeit zum Beruf gehört.

Zurück zu den Tabuthemen: Was also tun, wenn im Vorstellungsgespräch unangemessene Fragen gestellt werden und sich der potenzielle Arbeitgeber beispielsweise nach dem Kinderwunsch oder der Parteizugehörigkeit erkundigt? „Zu schweigen oder mit einer schroffen

Bemerkung zu reagieren, ist nicht ratsam“, meint der Jurist. „Wenn du glaubst, dass du durch eine ehrliche Antwort Nachteile bei der Bewerbung haben wirst, darfst du getrost die Unwahrheit sagen. Selbst wenn der Chef davon später erfahren sollte, wird es keine rechtlichen Konsequenzen geben.“ Manchmal handle es sich lediglich um eine Art Stresstest – der Arbeitgeber wolle sehen, wie der Kandidat beziehungsweise die Kandidatin auf Druck reagiert.

Eigeninitiative zeigen

Eine mögliche Reaktion könnte auch eine Gegenfrage sein. „Ein Vorstellungsgespräch muss keine Einbahnstraße sein“, sagt Bastian Hughes, Gründer der Firma Berufsoptimierer und Moderator des gleichnamigen Podcasts. Bewerberinnen und Bewerber sollten das Gespräch nutzen, um abzuklopfen, ob der Betrieb, die Arbeit und das Umfeld passen würden.

„Selbst Fragen zu stellen, das signalisiert dem Arbeitgeber, dass du dich vorbereitet hast oder dass

du dir schon Gedanken darüber gemacht hast, wie du dein Wissen einbringen könntest. Außerdem gibt dir das die Gelegenheit, mehr über den Job, das Unternehmen, die Aufgaben und das Team zu erfahren“, erklärt Hughes.

Zudem könne es Missverständnisse ausräumen. „Steht in der Stellenbeschreibung ‚Verantwortung übernehmen und selbst gestalten‘, klingt das zwar gut, bleibt aber unklar. Hier lohnt es sich, die konkreten Aufgaben, Zuständigkeiten, Zeitpläne und Ziele zu thematisieren“, meint der Karrierecoach und rät, unbedingt nach den Erwartungen zu fragen: „Was wird konkret verlangt?“ Hughes weiter: „Wenn es dazu keine genauen Informationen gibt, kannst du davon ausgehen, dass auch die Arbeitsbedingungen im Unternehmen wenig Struktur haben.“

Und was steckt hinter der Formulierung, dass im Betrieb eine „familiäre Atmosphäre“ herrscht? „Du solltest herausfinden, was das bedeutet“, meint der Karrierecoach. „Vielleicht heißt das: Mittags gehen alle gemeinsam essen. Vielleicht aber auch: Überstunden sind bei uns selbstverständlich.“

Weitere Rückfragen, könnten auch sein:

- Wie sieht meine Einarbeitung konkret aus?
- Wie lässt sich ein typischer Arbeitstag in dieser Position beschreiben?
- Mit welchen Herausforderungen muss ich in den ersten drei Monaten rechnen?
- Wie groß ist die Abteilung, in der ich arbeiten werde?
- Wie setzt sich das Team strukturell und fachlich zusammen?
- Welche Projekte stehen aktuell im Fokus der Abteilung?
- Wie würden Sie die Kultur im Unternehmen beschreiben?

Unseriöse Spielchen

Die Alarmglocken sollten allerdings schrillen, wenn das Vorstellungsgespräch in Spielchen ausartet, beispielsweise mit Fragen wie: Wenn Sie ein Verkehrszeichen wären,

welches würden Sie sein? „Hier solltest du überlegen, ob das nicht schon ein Wink ist, sich anderweitig umzusehen“, sagt der ehemalige Personalberater, der in seiner Coaching-Arbeit von immer absurderen Tests gehört hat. „Auch wenn du schon im Vorstellungsgespräch überzeugt bist, dass der Job nichts für dich ist, solltest du dich professionell verhalten – nicht einfach aufstehen und die Tür zuknallen“, rät Hughes. Am besten, man reflektiere alles später in Ruhe und mit ein wenig Abstand.

„Wichtig ist auf jeden Fall, dass du dich auf ein Vorstellungsgespräch gut vorbereitet. Je besser, desto leichter lassen sich die Warnsignale deuten“, sagt der Experte. Dabei könne es auch helfen, auf den einschlägigen Bewertungsportalen zu schauen, welche Erfahrungen andere gemacht haben. „Auch wenn das natürlich immer nur eine subjektive Sicht ist.“ ■



Genau hinschauen

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Es beginnt meistens ganz harmlos: Plötzlich stapelt sich das schmutzige Geschirr, die Post bleibt ungeöffnet, immer häufiger werden Termine abgesagt. Nicht jeder ältere Mensch braucht zwangsläufig Unterstützung. Es gibt jedoch typische Hinweise darauf, dass die Eltern im Alltag nicht mehr allein zureckkommen und auf Hilfe angewiesen sind.



N den ersten Lebensjahren bestimmen Eltern, was für ihre Kinder das Beste ist. Doch wenn Mutter oder Vater älter werden, kehrt sich das Verhältnis meist um. Die Kinder schauen häufiger vorbei, erledigen den Einkauf, füllen Formulare aus oder übernehmen Dinge im Haushalt. Neben der schnellen Unterstützung stellt sich dabei eine Frage: Sind die Eltern pflegebedürftig?

„Oft ist das ein schmaler Grat“, sagt Felizitas Bellendorf, Referentin bei der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen. „Gerade für Kinder ist es häufig schwer, die Situation realistisch einzuschätzen“, erklärt die Pflegeexpertin. „Zum einen, weil man emotional oft nicht wahrhaben möchte, dass die eigenen Eltern älter werden. Zum anderen, weil Eltern ihren Kindern häufig nicht zeigen wollen, dass sie Hilfe brauchen – nicht zuletzt, um sie zu beruhigen und nicht zusätzlich mit Sorgen oder Arbeit zu belasten.“

Bellendorf empfiehlt, sich an eine Pflegeberatung zu wenden – die gibt es bei den Pflegekassen und von Pflegestützpunkten oder Pflegeberatungsstellen vor Ort. Das qualifizierte Personal hilft, passende Angebote zu organisieren, vom offenen Mittagstisch bis zur Tagespflege. Außerdem unterstützen die Beraterinnen und Berater, wenn es darum geht, einen Pflegegrad zu beantragen.

„Wichtig ist vor allem, dass Fachleute aus der Pflegeberatung die tatsächliche Situation einschätzen“, erklärt die Verbraucherschützerin. Das helfe den Kindern, die Lage besser zu akzeptieren. „So wie es Helikoptereltern gibt, gibt es auch Helikopterkinder, die alles übernehmen möchten. Doch nur weil ein älterer Mensch langsamer ist, kann er dennoch vieles selbst erledigen.“

Nachlassende Aktivität

Ganz genau hinzuschauen – dazu rät auch Ingo Froböse, emeritierter

Professor für Prävention und Rehabilitation im Sport an der Deutschen Sporthochschule Köln. „Es gibt einige Signale, die auf eine Pflegebedürftigkeit hindeuten, etwa die Gehgeschwindigkeit. Können Menschen weniger als einen Meter pro Sekunde gehen, kann das ein Hinweis sein.“ Auch die Muskelkraft könne Aufschluss geben, weiß Froböse. Wie du sie testen kannst? „Innerhalb von 15 Sekunden sollte man fünfmal ohne Hilfe der Arme vom Stuhl aufstehen.“ Das sei zugleich eine gute Übung, um fit zu bleiben.

Eine baldige Pflegebedürftigkeit zeige sich zudem in nachlassender Aktivität. „Dann tauchen immer mehr Ausreden auf, warum man nicht mehr zu Freundinnen und Freunden, in den Garten, zum Kegelverein oder zur Skatrunde gehen möchte“, sagt der Sportwissenschaftler. „Ein Teufelskreis: Wer sich nicht bewegt, dem schwinden die Kräfte – und dann fällt es noch schwerer, das Haus zu verlassen.“

Sein Fazit: „Isolation erhöht das Risiko für Pflegebedürftigkeit, Muskeltraining verringert es. Viel laufen – das geht auch mit einem Rollator – und Musik in den Alltag bringen, die die Stimmung hebt, hilft enorm“, so Froböse. „Auch ist es wichtig, dass man seinen Eltern nicht alles abnimmt. Sie brauchen täglich Aufgaben, um aktiv zu bleiben.“

Pflegebedürftig – was dann?

Sobald feststeht, dass Hilfe notwendig ist, beginnt der organisatorische Prozess. Der allererste Schritt ist ein Termin bei der Hausärztin oder dem Hausarzt, um die medizinischen Ursachen abzuklären. Parallel dazu folgt die Antragstellung bei der Pflegekasse. Ein Anruf bei der zuständigen Krankenkasse genügt, um den Pflegeantrag in die Wege zu leiten. Nach Eingang des Antrags folgt in der Regel die Begutachtung durch den Medizinischen Dienst, der den Pflegegrad der Eltern anhand eines strukturierten Fragenkatalogs feststellt. ■

Careflex Chemie

„Die Bevölkerung altert zunehmend. Vor allem bei den über 80-Jährigen wird die Pflegebedürftigkeit deutlich zunehmen. Fachleute schätzen, dass die Zahl bis 2035 auf bis zu 6,3 Millionen Menschen ansteigen wird“, sagt Jonas Witte, Geschäftsführer der IGBCE Bonusagentur.

Vor dem Hintergrund hat die IGBCE mit den Chemie-Arbeitgebern in der Tarifrunde 2019 die erste tarifliche Pflegezusatzversicherung Careflex Chemie vereinbart. Seit 2021 ergänzt Careflex Chemie die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung und mildert bei Eintritt eines Pflegefalls die Finanzierungslücke. Damit haben die Beschäftigten in der chemischen und der pharmazeutischen Industrie eine Grundabsicherung, die dazu beitragen kann, die persönliche Pflegelücke zu schließen.

Und das Beste: Beschäftigte können ihren Versicherungsschutz individuell aufstocken und sogar Familienangehörige wie Partner*in, Kinder oder Eltern mitversichern. Mehr als 30.000 Aufstockungsverträge wurden bereits abgeschlossen.

Mehr Informationen zum Thema Pflegeversicherung findest unter: www.igbce-bonusagentur.de



Das lohnt sich!



Gewerkschaften sind die zentralen Interessenvertretungen der Beschäftigten – und je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto durchsetzungsfähiger ist sie, etwa in Tarifrunden. In der nächsten Folge unserer Videoreihe „Praxis & Wissen“ erklären wir, warum eine IGBCE-Mitgliedschaft sich auf jeden Fall lohnt.

Text Inken Hägermann

Es gibt eine Menge gute Gründe, die für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sprechen – zum einen ganz persönliche und direkte Vorteile wie etwa Rechtsschutz. Zum anderen macht ein indirekter Effekt die Mitgliedschaft attraktiv: Je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft wie die IGBCE hat, je besser eine Branche oder ein Betrieb organisiert sind – desto mehr Macht und Durchsetzungskraft hat sie in Tarifverhandlungen, aber auch bei politischer Einflussnahme. Das heißt: Je mehr Menschen sich der IGBCE anschließen, desto einflussreicher wird sie. Nicht zu vergessen die ideelle Ebene: Als IGBCE-Mitglied bist du Teil einer solidarischen Gemeinschaft mit rund 570.000 Menschen, die gemeinsame Werte und Vorstellungen teilen, in der du dich weiterbilden, dich engagieren, mitmachen und damit auch mitbestimmen kannst.

Ein sehr direkter Vorteil ist und bleibt der Rechtsschutz, den die IGBCE für ihre Mitglieder gewährleistet. Dieser gilt für alle Fälle des Arbeits- und Sozialrechts, wie IGBCE-Justiziar Peter Voigt erklärt. „Oft geht es dabei um Kündigung von der Arbeitgeberseite, bei der der gewerkschaftliche Rechtsschutz Kündigungsenschutzklage für den Betroffenen oder die Betroffene einreicht oder auch eine Klage um zu wenig bezahlten Lohn“, so Voigt. „Aber wir können auch in anderen Situationen helfen, etwa bei Konflikten mit Sozialversicherungsbehörden, sei es wegen eines Rentenanspruchs oder der Höhe von Pflege-, Kranken- oder Arbeitslosengeld oder auch bei Auseinandersetzung um den Grad der Behinderung.“ Wichtig sei dabei: „Nicht nur die juristische Beratung, sondern auch die Kosten für das Gerichtsverfahren selbst sind im Mitgliedsbeitrag inklusive, auch wenn es in die zweite

oder gar die dritte Instanz geht. Unsere Mitglieder haben also kein Kostenrisiko“, so der Experte.

Ein weiterer Benefit sind – natürlich – Tariferhöhungen, die die IGBCE in ihren Branchen aushandelt. Diese werden in tarifgebundenen Betrieben zwar in der Regel an alle Beschäftigten weitergegeben, egal ob sie Mitglied sind oder nicht. Einen tatsächlichen Rechtsanspruch auf die Erhöhung haben aber nur Gewerkschaftsmitglieder. Nichtmitglieder hingegen sind immer auf die Kulanz des Arbeitgebers angewiesen – und gerieren sich als Trittbrettfahrerinnen und -fahrer, die einen Vorteil mitnehmen, aber nicht dafür zahlen wollen. Doch gerade in Tarifverhandlungen gilt: Je mehr Mitglieder die IGBCE in einer Branche vorweisen kann, desto stärker kann sie gegenüber der Arbeitgeberseite auftreten und desto besser sind die Abschlüsse.



Im Zwiegespräch geht Katrin Edinger der Frage auf den Grund, warum sich eine Mitgliedschaft in der IGBCE lohnt.

In den vergangenen Jahren hat die IGBCE in Flächen- und Haustarifverträgen zudem bereits für mehr als 300.000 ihrer Mitglieder in den verschiedenen Branchen exklusive Boni vereinbart, die nur ihnen zugutekommen. In der Chemiebranche gibt es etwa den freien Bonustag, in der Kautschukindustrie erhalten IGBCE-Mitglieder einen dauerhaften Bonus in Höhe von 428 Euro jährlich, der ab 2027 dynamisch mit den Tariferhöhungen steigt. Mit der Entscheidung des Gesetzgebers, dass Gewerkschaftsbeiträge ab dem Steuerjahr 2026 besser steuerlich geltend gemacht werden können, sparen Mitglieder zudem Steuern – im Regelfall zwischen 25 und 35 Prozent des jährlichen Mitgliedsbeitrags (siehe auch Seite 50).

Natürlich zahlt die IGBCE Streikunterstützung, sollte es in deinem Betrieb etwa im Rahmen

einer Tarifrunde zu Streik oder Aussperrung kommen. Je länger ein Streik dauert, desto wichtiger ist die Streikunterstützung durch die IGBCE, um die finanzielle Absicherung der Streikenden zu gewährleisten.

Als IGBCE-Mitglied kommst du zudem in den Genuss einer Freizeit-Unfallversicherung. Diese bietet weltweit Schutz bei Unfällen außerhalb des Berufslebens – und zwar ganz automatisch. Denn die IGBCE hat für ihre Mitglieder eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen, die mit Zahlung des Mitgliedsbeitrags in Kraft tritt.

Die IGBCE bietet zudem ein breites Weiterbildungsprogramm für ihre Mitglieder: Online oder in Präsenz kannst du an Seminaren und Workshops teilnehmen – zu Arbeitsrecht ebenso wie zu Moderationstechniken, Verhinderung von Mobbing oder allgemeinen

politischen Themen. Du profitierst zudem von den exklusiven Angeboten unserer Bonusagentur, bei der du Angebote zu Sprachreisen, Konzerten und Kultur-Highlights findest oder Beratungen unter anderem zu Baufinanzierung, Steuern und Pflegezusatzversicherung in Anspruch nehmen kannst.

Nicht zu vergessen unsere exklusiven Informationen in Web, in der App und im Heft: Unser Mitgliedermagazin *Profil* informiert dich über aktuelle Entwicklungen in der Gesellschaft, im Betrieb oder in der Politik. Die „Meine IGBCE“-App eröffnet darüber hinaus Angebote, die exklusiv Mitgliedern vorbehalten sind, etwa Zeiterfassung und Entlastungshilfen. Und immer daran denken: Aktiviere die Push-Funktion der IGBCE-App – dann bist du immer topaktuell auf dem Laufenden und verpasst keine News, etwa in der anstehenden Chemie-Tarifrunde. ■

Endlich besser- gestellt

Auf den letzten Metern des Jahres 2025 hat der Gesetzgeber beschlossen, dass Gewerkschaftsmitglieder ihre Beiträge künftig steuerlich besser absetzen können. Die meisten Kolleginnen und Kollegen werden von der neuen Regelung profitieren, die ab dem 1. Januar 2026 gilt.

Text Inken Hägermann



Pünktlich zum Jahreswechsel hat der Gesetzgeber beschlossen, dass Gewerkschaftsbeiträge ab dem Steuerjahr 2026 besser steuerlich geltend gemacht werden können. Bundestag und Bundesrat haben im Dezember einem entsprechenden Gesetz zugestimmt. Ab dem 1. Januar 2026 wirken sich Gewerkschaftsbeiträge also steuerermäßigen aus.

Bislang gehörte der Mitgliedsbeitrag zu den sogenannten Werbungskosten, die bis zu einer Höhe von 1.230 Euro pauschal abgesetzt werden können. Im Regelfall überstieg der Gewerkschaftsbeitrag die Pauschale aber nicht, bei der Mehrheit der Beschäftigten lagen sogar alle Werbungskosten innerhalb des sogenannten Arbeitnehmerpauschbetrags von 1.230 Euro. Der Mitgliedsbeitrag ging also letztendlich für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Gewerkschaftsmitglied sind, in der Werbungskostenpauschale unter.

Die Folge: Obwohl Gewerkschaftsmitglieder höhere Werbungskosten als Nichtmitglieder hatten, sparten sie gegenüber den Nichtmitgliedern kaum oder keine Steuern. Damit wurden aus Sicht der IGBCE und ihrer DGB-Schwestergewerkschaften die Gewerkschaftsmitglieder gegenüber Unorganisierten benachteiligt.

Ab 2026 können Gewerkschaftsbeiträge nun zusätzlich zum „normalen Arbeitnehmerpauschbetrag“ von 1.230 Euro bei der Einkommenssteuererklärung abgesetzt werden. Dadurch sparen Gewerkschaftsmitglieder Steuern – im Regelfall zwischen 25 und 35 Prozent des jährlichen Mitgliedsbeitrags. Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Regel ein Prozent des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens. Wie hoch die Ersparnis im Einzelfall ausfällt, hängt von vielen verschiedenen Faktoren

ab: zum Beispiel von der Höhe des Einkommens, der Steuerklasse, ob man verheiratet ist oder Single und ob man Kinder hat.

Mit Mitgliederboni amortisiert sich der Beitrag fast komplett

Mit der Anerkennung des Gewerkschaftsbeitrages außerhalb des Arbeitnehmerfreibetrags setzt der Gesetzgeber eine jahrelange Forderung der IGBCE und der DGB-Familie zur besseren steuerlichen Absetzbarkeit des Mitgliedsbeitrags um.

Rechnet man zudem weitere Mitgliederboni aus den Branchen der IGBCE dazu, amortisiert sich der Gewerkschaftsbeitrag je nach Branche fast komplett. Der zusätzliche freie Tag für Tarifbeschäftigte in der Chemieindustrie beispielsweise macht im Schnitt etwa 43 Prozent des Beitrags aus. Gewerkschaftsmitglieder in der Chemie können also ab dem Steuerjahr 2026 insgesamt zwischen 68 bis 78 Prozent ihres Gewerkschaftsbeitrages (Durchschnittswert) wieder herausholen und sind damit mehrheitlich endlich steuerlich bessergestellt als Nichtmitglieder.

Insgesamt hat die IGBCE bereits für mehr als 300.000 ihrer Mitglieder in den verschiedenen Branchen Vorteile vereinbart. In der Chemie gibt es den Bonustag exklusiv für Mitglieder. In der Kautschukindustrie wiederum erhalten IGBCE-Mitglieder beispielsweise einen dauerhaften Bonus in Höhe von 428 Euro jährlich, der ab 2027 dynamisch mit den Tariferhöhungen steigt. Die 428 Euro entsprechen in der Ecklohngruppe E8B in Hessen auf Basis von zwölf Monatsgehältern einem Prozent eines Jahresbruttos – und damit in etwa dem jährlichen Gewerkschaftsbeitrag.

Beim Energiekonzern LEAG haben IGBCE-Mitglieder im Mai 2025 exklusiv einmalig 1.000 Euro bekommen. Ab dem 1. Januar 2026

erhalten sie dauerhaft wahlweise entweder zwei vergütete freie Tage oder 500 Euro pro Jahr.

Vorteil nur mit Steuererklärung

Um den Steuervorteil auch tatsächlich zu erhalten, müssen Gewerkschaftsmitglieder eine Steuererklärung ausfüllen. Dafür benötigt man lediglich die Lohnsteuerbescheinigung vom Arbeitgeber und die Beitragsbescheinigung der IGBCE. Die Beitragsquittungen kannst du dir jeweils für die vergangenen drei Jahre im Mitgliederbereich „Meine IGBCE“ oder in der „Meine IGBCE“-App herunterladen und abspeichern.

Da die Neuregelung durch das Steueränderungsgesetz zum 1. Januar 2026 gilt, kann der Gewerkschaftsbeitrag erstmals in der entsprechenden Steuererklärung für das Jahr 2026 geltend gemacht werden. ■

Dokumente einfach herunterladen

Im Mitgliederbereich „Meine IGBCE“ auf der IGBCE-Website bekommst du die nötigen Dokumente für tarifliche Mitgliedervorteile und kannst deine Beitragsbescheinigung herunterladen. Um deinen Mitgliederbonus zu erhalten, musst du deine Mitgliedschaft bei deinem Arbeitgeber nachweisen. Dafür musst du dich bei „Meine IGBCE“ einloggen. Sobald dir der Mitgliedervorteil zusteht, wird dir dieser nach dem Log-in oben rechts auf der Mitgliederstartseite angezeigt und du kannst die Mitgliedsbestätigung herunterladen. Diese musst du deinem Arbeitgeber bis zum 31. März des jeweiligen Kalenderjahres zukommen lassen.



Hier kannst du dich für „Meine IGBCE“ registrieren igbce.de



Maximilian Hahn, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender von Roche in Mannheim (2. v.l.), und weitere IGBCE-Vertreterinnen und -Vertreter im Austausch mit der Landespolitik beim Betriebsrundgang. In der Mitte: Landesbezirksleiterin Catharina Clay.

Landespolitik: viel zu tun

Am 8. März wird ein neuer Landtag gewählt. Für die IGBCE ist klar: Baden-Württemberg muss weiter eine moderne Industrie in einem zukunftsorientierten Land haben, die die neuesten Technologien und Produkte mit Fachkräften vor Ort produziert. Entsprechend sind die Erwartungen an die neue Landesregierung.

Text Axel Stefan Sonntag

Die Industrie im Land kämpft mit wirtschaftlichen Herausforderungen. Zwar hat die Bundesregierung Maßnahmen wie den von der IGBCE geforderten Industriestrompreis eingeleitet, doch für die Branchen zeichnet sich noch keine Besserung ab. „Die neue Landesregierung muss konkrete Initiativen anstoßen, um mittel- und langfristig eine starke Industrie, gute Arbeitsplätze und attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen zu erhalten“, betont Landesbezirksleiterin Catharina Clay. „Wir erwarten, dass alle, die politische Verantwortung übernehmen, sich diesen Zielen zum Wohl des Landes verpflichten. Die Menschen brauchen mehr als ein klares Bekenntnis zum Industriestandort, sie erwarten konkrete Handlungen.“ Welche das aus Sicht der IGBCE sind, hat der Landesbezirk vorstand formuliert. Besonders im Fokus: die Themen Gesundheitswirtschaft, Energiesicherheit sowie Qualifikation und Transformation.

„Unsere Produktion ist deutlich digitaler geworden. Bei vielen Berufsbildern ist technisches Know-how gefragt, das so früher nicht gefordert wurde“, berichtet Maximilian Hahn, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Roche in Mannheim. Das Unternehmen investiere viel, um Beschäftigte in KI-Fähigkeiten zu qualifizieren. Es gibt sogar einen eigenen KI-Studiengang für dual Studierende. „Gleichzeitig dauert es noch immer viel zu lange, bis Berufsschulen ihre Rahmenlehrpläne überarbeiten“, kritisiert Hahn. Landespolitik und Kammern müssten hier mehr liefern als in der Vergangenheit.

Dasselbe gilt für die Energiesicherheit. Dass Papierhersteller zumindest einen Teil ihrer Energieversorgung selbst übernehmen, ist bekannt. Koehler verfügt inzwischen über mehr als zwanzig Standorte für erneuerbare Energien. „In diesem Jahr haben wir das bisherige

Steinkohlekraftwerk in Oberkirch auf Biomasse umgestellt“, berichtet Betriebsratsvorsitzende Sabine Seebacher. Die IGBCE Baden-Württemberg erwartet, dass die Landesregierung solche von betrieblicher Seite aus investierten Maßnahmen in CO₂-Senkungen besser berücksichtigt, um Abwanderung zu verhindern. „Letzteres würde Arbeitsplätze in Baden-Württemberg kosten und das Klima weiter belasten“, heißt es in einem Positionspapier zur Landtagswahl. Den Industriestrompreis begrüßt Sabine Seebacher ausdrücklich, stellt allerdings klar: „Das ist nur ein erster Schritt. Konkurrenzfähig sind wir zu den Preisen in den USA und China noch immer nicht.“

Weiterhin fordert der Landesbezirk von der neuen Landesregierung Ganztagschulen und verlässliche und gebührenarme Betreuungsangebote für Kinder und Pflegebedürftige. Das Catalent-Women-Network (CWN) liefert ein Best-Practice-Beispiel, das politisch gefördert Schule machen könnte: Hier hat Betriebsräatin Kora Wödl im vergangenen Jahr erstmalig eine dreiwöchige Ferienbetreuung initiiert. „Bei uns arbeiten viele Eltern. Nicht immer ist es möglich, dass alle in den Schulferien Urlaub nehmen können“, berichtet sie. Ihr Arbeitgeber hat die Räume eines Musikvereins angemietet, die CWN-Mitstreiterinnen haben sich um Formalitäten und die Betreuungsangebote gekümmert. „Das setzen wir 2026 fort“, sagt Kora Wödl und freut sich, die Urlaubssituation zumindest für einige Beschäftigte so entzerren zu können. „Dieses Soft Skill macht Catalent als Arbeitgeber attraktiver“, ist sie sich sicher. Aber:

„So etwas umzusetzen, muss künftig einfacher vonstattengehen.“ Zu viele „Bürokratiesteine“ hätten im Weg gelegen. Klar sei aber: Ob Landtagswahl oder Betriebsratswahl - dort, wo sich die IGBCE einbringe, laufe es besser. Daher: „Zur Wahl gehen!“ ■



Baden-Württemberg soll Deutschlands stärkster Pharmastandort bleiben.



Neben betrieblicher Ausbildung braucht es eine landesweite Weiterbildungsinitiative (Foto: Aktion bei Röchling Medical).



Catalent organisierte eine Ferienbetreuung für Kinder – und entlastete arbeitende Eltern.



Koehler investiert in erneuerbare Energien. Ein solches Engagement sollte die Landespolitik berücksichtigen.

Freiburg/Karlsruhe/Mannheim/Ulm

Die Bezirke danken ihren langjährigen Mitgliedern



Bezirk Freiburg: In Breisach begrüßte das Bezirksteam auf dem Restaurantschiff „Weinland Baden“ rund 100 Personen. Ausgezeichnet wurden 25-, 40-, 50- und 60-jährige (Foto) Gewerkschaftsjubiläen.



Bezirk Karlsruhe: Eine der Jubilarfeiern war die auf dem Schloss Hornberg. Eine besondere Ehrung wurde Frank Allies (links) für 60 Jahre Mitgliedschaft zuteil. Er war langjähriger Betriebsratsvorsitzender der Esso-Raffinerie.



Bezirk Mannheim: Knapp 300 Personen kamen in die Stadthalle Weinheim. Hauptredner dort war der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. Ein besonderer Dank wurde Frank Gottselig (40 Jahre) von Essity ausgesprochen.



Bezirk Ulm: 184 Jubilarinnen und Jubilare lud das Bezirks-team nach Finningen ein. Hier würdigten Bezirksvorstandsvorsitzende Nicole Weiss und Bezirksleiter Julian Liebner (rechts) Günter Gehrke für 75 Jahre Mitgliedschaft.

Weinheim

Besondere Ehre für Bernd Egner



Bernd Egner (rechts) erhält die Hans-Böckler-Medaille von Max Nothaft.

Bernd Egner, seit 1990 Mitglied im Betriebsrat von Freudenberg und seit 2002 Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, erhielt vom Bezirksvorstand Mannheim die Hans-Böckler-Medaille. „Eine äußerst seltene Würdigung für einen außergewöhnlichen Gewerkschafter“, betont Gewerkschaftssekretär Max Nothaft. Egner, lange Jahre im Hauptvorstand und im Beirat der IGBCE, stehe immer für die Sozialpartnerschaft, „aber klar gegenüber dem Arbeitgeber im Sinne der Beschäftigten“.

„Ich habe meine Arbeit immer für die Menschen bei Freudenberg

gemacht“, beschreibt Egner sein Selbstverständnis, „und mich darin stets auch als Gewerkschafter verstanden. Gewerkschaftliche Solidarität war mein wichtigster Kompass. Gemeinsam mit unseren Betriebsräten haben wir viel erreicht.“

Die Hans-Böckler-Medaille ist die höchste Ehrung, die der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die DGB-Einzelgewerkschaften vergeben. Mit ihrer Verleihung werden besondere Verdienste im gewerkschaftlichen Bereich, vor allem ehrenamtliches Engagement, gewürdigt. ■

Mannheim

TIB Chemicals versucht Tarifflucht



Großaktion vor den Werkstoren: Von 5 bis 14 Uhr klärte der Bezirk vor beiden Werkstoren von TIB Chemicals die Beschäftigten über die Folgen des gekündigten Haustarifvertrags auf.

Empörung und Unverständnis über das Vorgehen der Geschäftsführung von TIB Chemicals: So nimmt Gewerkschaftssekreter Max Nothaft die Stimmung im Betrieb wahr, seit der Chemiehersteller den Haustarifvertrag gekündigt hat und sich Gesprächen verweigert. „Damit wird der Versuch gestartet, Tarifflucht zu begehen.“

Die IGBCE startete mehrere Aktionen vor beiden Werkstoren und informierte – mit deutlichem Verweis auf das Zugangsrecht – Beschäftigte per Aushang und in Gesprächen in Pausenräumen und der Kantine. „Mehrere Mitgliederversammlungen haben klargemacht: Tarif ist Sicherheit und die Kolleginnen und Kollegen wollen weiterhin die

Tarifbindung“, so Nothaft. Ihm steht eine gewählte Tarifkommission zur Seite. Es gab viele Neueintritte in die Gewerkschaft. „Wir akzeptieren keine Tarifflucht, bieten aber weiterhin den Dialog zur Lösung von Problemen und Hindernissen an.“

Trotzdem blieben bislang mehrmalige Aufforderungen zu Gesprächen unbeantwortet. ■

Mannheim

Frauenforum: Wechsel an der Führungsspitze



Engagierter Teil des Bezirks Mannheim: das Frauenforum (6. v. l.: Kim Klass).

Im Zuge ihrer Klausur haben die Mitglieder des Frauenforums Mannheim Kim Klass zur neuen

Vorsitzenden gewählt. Klass übernimmt den Posten von der bisherigen langjährigen Vorsitzenden Ulla

Köhler. „Es ist jetzt so weit. Nach langer Zeit freue ich mich, für die Position des Vorsitzes der jüngeren Generation Platz zu machen“, leitete Köhler die Veranstaltung ein. „Der Staffelstab ist übergeben. Herzlichen Glückwunsch, Kim, ich freue mich auf die Zusammenarbeit in der Zukunft.“

Neben dem Wechsel an der Spitze plante die Runde insbesondere die Veranstaltungen für Kandidatinnen zu den bevorstehenden Betriebsratswahlen sowie die weiteren Themen und Termine für das neue Jahr. ■

Kante zeigen

Anfang März starten die Betriebsratswahlen. Für die bayerischen Betriebe in den IGBCE-Branchen ist es die Chance, Mitbestimmung mit Leben zu füllen.

Text Michael Kniess

Sein Credo: „Nicht nur meckern, sondern Verantwortung übernehmen.“ Als Betriebsrat sei man die erste Anlaufstelle bei Problemen, bündele Interessen und vertrete sie gegenüber der Geschäftsleitung – im Team und mit klarer Haltung.

Sein Credo: „Nicht nur meckern, sondern Verantwortung übernehmen.“ Als Betriebsrat sei man die erste Anlaufstelle bei Problemen, bündele Interessen und vertrete sie gegenüber der Geschäftsleitung – im Team und mit klarer Haltung.

Mainfranken engagiert. Die Unterstützung „seiner“ IGBCE sei dabei unverzichtbar: Schulungen, Leitfäden und rechtliche Beratung machen Betriebsratsarbeit erst möglich, bei der Wahl ebenso wie im Alltag.

„Mitbestimmung fällt nicht vom Himmel.“

**Harald Merz,
Betriebsratsvorsitzender
Gerresheimer Lohr**

Mitbestimmung attraktiv für Junge
Wie stark Mitbestimmung gerade für Jüngere an Bedeutung gewinnt, zeigt das Beispiel von Tanja Ippenberger. Sie wurde bei der Betriebsratswahl 2022 bei der Schott AG am Standort Landshut direkt vom Amt der Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zur stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewählt und erhält von der IGBCE große Unterstützung. Möglichkeiten und Einfluss der Mitbestimmung durch den Betriebsrat seien im Vergleich zur JAV noch einmal deutlich intensiver gewesen als gedacht.

„Ich kann mich intensiv den Anliegen widmen, die meine Kolleginnen und Kollegen beschäftigen, und sie noch gezielter unterstützen“, sagt sie. Gleichzeitig verschweigt Tanja Ippenberger die Herausforderungen

Mitbestimmung macht den Unterschied: Für Harald Merz ist das keine abstrakte Formel, sondern Alltag. Seit 1994 engagiert er sich im Betriebsrat bei Gerresheimer Lohr, seit 2017 als freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Gerade in einer Zeit voller Umbrüche sei es wichtiger denn je, im Sinne der Kolleginnen und Kollegen Einfluss zu nehmen.

Auch persönlich habe ihn das Amt geprägt. „Man entwickelt sich weiter, lernt, auf Augenhöhe zu verhandeln, und baut Netzwerke auf, die im Zweifel helfen“, sagt Merz, der sich seit mehr als 35 Jahren im IGBCE-Bezirk





Leben Mitbestimmung: Petra Ziegler, Harald Merz, Tanja Ippenberger (v.l.).

des Amts nicht: „Die Erwartungen sind mitunter sehr hoch. Im Laufe der Zeit habe ich gelernt, dass es trotz größtem Engagement nicht möglich ist, jeden Wunsch zu erfüllen.“

Mut ist wichtig

Auch Petra Ziegler, Betriebsratsvorsitzende bei Nephrocure Augsburg, kennt dieses Spannungsfeld. Sie hat den Betriebsrat dort nach dem Aufkauf durch Fresenius Medical Care 2018 mit aufgebaut und übt ihr Ehrenamt seither neben dem Job als medizinische Fachangestellte aus. Betriebsratsarbeit bedeutet für sie, Mitsprache einzufordern – etwa bei neuen Schichtmodellen –, damit Veränderungen tatsächlich zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen.

„Man braucht ein dickes Fell, Durchhaltevermögen und einen langen Atem“, unterstreicht Petra Ziegler. Gleichzeitig dürfe man das Ziel nie aus den Augen verlieren: faire Arbeitsbedingungen und Respekt gegenüber den Menschen, die den Betrieb am Laufen halten. Gerade im Pflege- und Sozialbereich

sei es wichtig, Kante zu zeigen und sich zu trauen, Forderungen klar zu formulieren. „Wenn man ruhig bleibt, kann sich nichts verändern.“

„Gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel. Man muss sich trauen, Dinge anzusprechen und gemeinsam aufzustehen“, ermutigt Ziegler. Die IGBCE sei dabei ein starker Partner: „Wir haben bei null angefangen. Zu wissen, dass wir von der IGBCE das nötige Rüstzeug bekommen, um die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen kompetent beantworten zu können, und zu wissen, dass unsere Aussagen rechtlich haltbar sind, gibt Sicherheit.“

Entscheidend für die Zukunft

Die Betriebsratswahlen sind deshalb mehr als Routine. Sie entscheiden darüber, wie stark Mitbestimmung in den kommenden Jahren ist und wie sehr Beschäftigte ihre Arbeitswelt gestalten können. Wer kandidiert, investiert Zeit und Energie. Lohnend ist das Engagement in jedem Fall: Der Betriebsrat kann die Zukunft Guter Arbeit entscheidend mitprägen. ■

Weissenburg

Austausch im Regionalforum

Die IGBCE-Mitglieder in den Weissenburger Kunststoffbetrieben haben sich im November zum Austausch im Regionalforum getroffen. Mit diesem will sich die Kunststoffgewerkschaft für die Herausforderungen des Strukturwandels in der Region wappnen. Schließlich machten vor allem die mittelfränkischen Automobilzulieferer zuletzt mit schlechten Nachrichten auf sich aufmerksam. Hans-Jürgen Aisenbrey, Initiator und Sprecher des Regionalforums, betont die Wichtigkeit des betriebsübergreifenden Austauschs, um von gemeinsamen Erfahrungen profitieren zu können. Statt auf die nächsten Hiobsbotschaften zu warten, wollen die engagierten Mitglieder die Transformation der regionalen Wirtschaft im Regionalforum aktiv mitgestalten. Für 2026 planen sie Aktivitäten für die IGBCE-Mitglieder im Landkreis Weissenburg. ■

Bayern

Kampagne für Bildungszeit

In Bayern sträubt sich die Staatsregierung massiv gegen ein Bildungszeitgesetz. Daher hat der DGB mit zahlreichen anderen Verbänden aus Sport, Sozialem, Wirtschaft und Kultur das breite Bündnis Bildungszeit gegründet. Im Frühjahr startet die große Kampagne für die Bildungszeit, an der auch die IGBCE aktiv beteiligt sein wird. Das Ziel: Spätestens zur Landtagswahl soll eine politische Entscheidung erwirkt sein. ■

Neumarkt in der Oberpfalz

Jugend plant 2026



Der Landesbezirksjugendausschuss zum Jahresabschluss.

Der Landesbezirksjugendausschuss hat sich im Dezember zu seiner Jahresabschlussitzung in Neumarkt in der Oberpfalz getroffen. Beim gemeinsamen Weihnachtssessen blickten die Mitglieder auf ein erfolgreiches Jahr nach der Wahl zurück. Das Fazit: In kurzer Zeit ist eine engagierte Gruppe zusammengewachsen. Inhaltlich diente die Sitzung nicht nur der Rückschau, sondern vor

alle dem Blick nach vorn. Gemeinsam mit dem Teamendenarbeitskreis wurden die JAV-Seminare für das kommende Jahr geplant. Zudem diskutierte der Ausschuss, wie junge Menschen und Azubis künftig authentisch für die Gewerkschaft gewonnen werden können. Weitere Themen: die Jugendaktion beim Bayerntag am 21. Februar und Workshops beim Landesjugendtreffen. ■

Penzberg

Azubistimmen zur Tarifrunde



Intensiv im Austausch mit Roche-Azubis.

Zu einem „Markt der Möglichkeiten“ für Auszubildende hatte die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) von Roche in Penzberg

die IGBCE Mitte November eingeladen. Die Gewerkschaftssekreteräe Joseph Streibl und Tobias Meinhardt informierten über die anstehende Tarifrunde Chemie, kamen mit den Azubis ins Gespräch und brachten in Erfahrung, was ihnen im Zuge der anstehenden Verhandlungen am wichtigsten ist. Zentrale Anliegen waren eine faire, existenzsichernde Bezahlung sowie Sicherheit – im Betrieb und darüber hinaus.

Rund 150 Azubis beteiligten sich an der Umfrage, deren Ergebnisse in die bayerische Jugendforderung zur Tarifrunde Chemie eingeflossen sind. ■

München

Gelebte Sozialpartnerschaft in Bayern

Bei der Sozialpartnerveranstaltung 2025 von IGBCE, dem Verein der Bayerischen Chemischen Industrie (VBCI) und dem Verband der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Bayern (KVI) stand die betriebliche, tarifliche Altersvorsorge im Mittelpunkt. In Impulsvorträgen tauschten sich ehrenamtliche Betriebsrättinnen und Betriebsräte aus der chemischen und Kunststoff verarbeitenden Industrie mit der Arbeitgeberseite aus. Diskutiert wurden das bewährte System der tariflichen Altersvorsorge und mögliche Weiterentwicklungen. ■

Bayern

Brennpunkt Pflege

Der Landesfrauenausschuss der IGBCE Bayern richtet am 18. März anlässlich des Weltfrauentags das Format „Brennpunkt Pflege“ aus. Bei der digitalen Veranstaltung von 18 bis 20 Uhr werden unter anderem diese Fragen im Blickpunkt stehen: Was ist los mit unserer Pflegeversicherung und mit dem Pflegesystem in Deutschland? Ist das System wirklich unterfinanziert und nur noch als „Teilkasko“ denkbar? „Wir wollen in der derzeitigen Pflegedebatte auf die Fakten blicken“, sagt IGBCE-Landesfrauensekretär Stefan Plenk. „Wir bieten für alle Kolleginnen und Kollegen, die mit dem Thema konfrontiert werden, erste Grundinformationen, was man tun sollte und wer einem helfen kann.“ Die Einladung zur Veranstaltung folgt. ■

Bayern

Chemie-Tarifrunde: Nullrunde kommt nicht infrage



Die IGBCE-Tarifkommission bekräftigt ihre Forderungen.

Ohne Einigung ist die regionale Chemie-Tarifrunde in Bayern am 22. Januar zu Ende gegangen. IGBCE Bayern und Arbeitgeberseite sind zu keinem Ergebnis

gekommen. Die Forderungen der Gewerkschaft nach spürbaren Lohnsteigerungen und verbindlichen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung für die rund

70.000 Beschäftigten im Freistaat wies die Arbeitgeberseite zurück.

IGBCE-Verhandlungsführer und Landesbezirksleiter Harald Sikorski erklärte, die Lage der chemischen Industrie sei zwar in Teilen ange spannt, dies dürfe aber nicht bedeuten, dass alle Probleme der Branche auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Zugleich gebe es zahlreiche Betriebe und Bereiche, in denen es rundlaufe.

Eine Nullrunde lehnte Sikorski klar ab: Sie helfe einer kapitalintensiven Branche mit einem Lohnkostenanteil von nur circa 15 Prozent der Gesamtkosten nicht weiter. Die Tarifrunde unter dem Motto „Jeder Job zählt. Jeder Euro zählt“ wird am 3. Februar auf Bundesebene in Hannover fortgesetzt. Am 28. Februar 2026 laufen die aktuellen Verträge aus. ■

München

Deutlicher Rückgang bei Ausbildungsplätzen in der Chemie

Die Ausbildungssitzung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Bayern hat sich im vergangenen Jahr deutlich verschlechtert. So ist die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze um rund 100 auf etwa 1.000 zurückgegangen. Auch die Zahl der tatsächlich besetzten Plätze ging deutlich zurück und lag mit rund 850 auf dem tiefsten Stand seit 2010. Das

ist das Ergebnis des Runden Tisches Ausbildung, zu dem sich Vertreterinnen und Vertreter von IGBCE und Arbeitgeberverband Chemie Bayern getroffen haben.

Joseph Streibl, für Ausbildung zuständiger Gewerkschaftssekretär, kritisiert diese Entwicklung. „Angesichts der Tatsache, dass junge Menschen sich heute ihren Ausbildungsbetrieb aussuchen können, müssen

die Betriebe stärker für sich werben und mehr unternehmen, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden.“ Dringenden Handlungsbedarf sieht IGBCE-Landesbezirksleiter Harald Sikorski auch bei der Übernahmesituation. „Etwa ein Drittel der Ausgelernten bekommt zunächst nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Aufgrund des Facharbeitermangels in den Betrieben und der besseren Zukunftsaussichten für die jungen Menschen muss diese Praxis dringend verändert werden.“

Die Tarifparteien evaluieren jährlich die Zahl der Ausbildungsplätze in der Branche. Dies ist eine der Vereinbarungen des 2003 in Kraft getretenen Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“. ■



Für die IGBCE-Jugend betonte Joseph Streibl den dringenden Handlungsbedarf.



Die Tarifkommission der IGBCE bei der Vorbesprechung vor der Verhandlung mit den Arbeitgebern.

Chemie Hessen: keine Einigung

Die Vorstellungen von IGBCE und Arbeitgebern liegen noch weit auseinander: Nachdem bei der Tarifverhandlung für die chemische und pharmazeutische Industrie in Hessen am 15. Januar keine Einigung erzielt worden ist, geht es nun am 3. Februar auf Bundesebene weiter.

Text und Fotos Wolfgang Lenders

Hne eine Einigung zu erzielen, ist am 15. Januar 2026 die regionale Chemie-Tarifrunde in Hessen zu Ende gegangen: IGBCE Hessen-Thüringen und Arbeitgeber konnten sich in Wiesbaden nicht auf ein Ergebnis verständigen.

Der Forderung der Gewerkschaft nach einer spürbaren Lohnsteigerung erteilte die Arbeitgeberseite eine klare Absage. Bei der Verhandlung stellten die IGBCE und die Arbeitgeber ihre Sicht auf die wirtschaftliche Lage der Branche dar. Die IGBCE-Jugend appellierte an die Arbeitgeber, in Ausbildung zu investieren, das Niveau der Ausbildungsplätze zu erhalten und ihre Zahl wieder zu erhöhen. Jugendvertreterinnen und -vertreter verteilten selbst gebackene „Ausbildungsplätzchen“, die zum Teil zerbrochen waren.

Sabine Süpke, Verhandlungs-führerin für die IGBCE und Landesbezirksleiterin Hessen-Thüringen, betonte im Anschluss an die Gespräche: „Die Lage der chemischen Industrie in unserer Region ist nur für einen Teil der Betriebe herausfordernd. Der andere Teil kann sich in der derzeitigen Situation relativ gut behaupten. Die Betriebe verdienen gut. Außerdem wachsen ihre Bereiche, in der Pharmaindustrie ist ein Beschäftigungsaufbau zu sehen. Die Suche nach Fachkräften wird schwierig, dafür braucht es vielfältige Lösungen. Das wissen auch unsere Kolleginnen und Kollegen. Das darf aber nicht bedeuten, dass alle Probleme der Branche auf ihrem Rücken ausgetragen werden. Für eine gute Zukunft brauchen wir gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne. Eine Nullrunde kommt daher für uns nicht infrage!“

Als sichtbares Zeichen verteilt die IGBCE an die Arbeitgeber wegen ihrer düsteren Sicht der Lage Taschenlampen: „Am Ende des Tunnels ist Licht!“, lautet die Botschaft.

Für die IGBCE-Jugend trat Linda Schneider ans Mikrofon. Sie hielt eines der „Ausbildungsplätzchen“, die die IGBCE-Jugend in einer mehrtägigen Aktion gebacken hatte, in die Höhe – und zerbrach es: „Wenn wir nicht handeln, werden noch mehr Ausbildungsplätzchen zerbrechen!“, mahnte sie. Sie forderte die Arbeitgeber auf, in gute Ausbildung zu investieren. „Junge Menschen brauchen Sicherheit“, appellierte sie.

Im Mittelpunkt der laufenden Chemie-Tarifverhandlungen stehen die Forderungen nach Entgelsteigerungen und Jobsicherung. Sie hatte die Bundestarifkommission der IGBCE im Dezember für die bundesweit 585.000 Beschäftigten der Branche beschlossen. Das Motto: „Jeder Job zählt. Jeder Euro zählt.“ Konkret fordert die IGBCE eine Erhöhung der Einkommen für die Tarifbeschäftigte und die Auszubildenden, die die Kaufkraft weiter stärkt, sowie tarifliche Instrumente zur Beschäftigungssicherung.

Denn die IGBCE sieht Nachholbedarf bei den Löhnen. „Eine spürbare Steigerung der Einkommen ist notwendig und realistisch“, sagt Sabine Süpke. Zudem habe die Politik verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die chemische Industrie zu stärken. „Das wird für Wachstum sorgen!“

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie starten zunächst auf regionaler Ebene. In den neun Regionen wurde in dieser Tarifrunde vom 14. bis zum 23. Januar verhandelt. Grundsätzlich gilt: Bleiben diese Gespräche ohne Ergebnis, gehen die Verhandlungen auf Bundesebene weiter – so auch in diesem Fall. Angesetzt für die Verhandlungen auf Bundesebene ist der 3. Februar 2026, dann in Hannover.

Die aktuellen Tarifverträge laufen am 28. Februar 2026 aus. ■



Linda Schneider mahnt für die IGBCE-Jugend: Ausbildungsplätze dürfen nicht wie Plätzchen zerbrechen.



„Junge Menschen brauchen Sicherheit und Perspektive“: Als Mahnung überreicht Gewerkschaftssekretär Dennis Priegnitz den Arbeitgebern „Ausbildungsplätzchen“.



Die IGBCE-Tarifkommission mit den Transparenten der IGBCE-Jugend zur Tarifverhandlung.

Bad Orb

Zukunftswerkstatt: Gemeinsam für Klimaschutz



Die Teilnehmenden des Zukunftslabors klimaschonende Industrie.

Das Klima schützen und Arbeitsplätze in der Industrie erhalten: Das muss kein Widerspruch sein. Mitglieder von IGBCE und Umweltverbänden – etwa Scientists for Future, Fridays for Future und People for Future – haben sich im November 2025 beim Zukunftslabor klimaschonende Industrie des Landesbezirks

getroffen, um Vorurteile abzubauen und gemeinsam Ideen für eine umweltgerechte Transformation zu entwickeln.

Moderiert haben die für bis zu 15 Personen konzipierte Veranstaltung Tanja Brumbauer vom Next Economy Lab und Oliver Venzke vom IGBCE-Kompetenzzentrum

Bildung. „Wir wollen die Kontroverse zwischen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern sowie Umweltaktivistinnen und -aktivisten auflösen“, erklärt Oliver Venzke. „Wir gucken gemeinsam auf unser Bild von Nachhaltigkeit. Dann suchen wir danach, wie soziale und ökologische Kriterien Hand in Hand gehen können.“

Positives Feedback gab es hinterher von beiden Seiten. „Ich bin mit Leuten in Kontakt gekommen, mit denen ich sonst nicht rede, mit denen man über den Tellerrand schauen kann“, sagte etwa Jens Habermehl, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Veritas in Gelnhausen. Auch Anna Sztrum, IGBCE-Vertrauensfrau bei DeguDent, lobte den Austausch: „Konflikte sind oft in unseren Köpfen. Wenn man darüber spricht, kann man was erreichen. Sich auf der Straße festzukleben, ist ein Signal, aber bringt nicht viel.“ ■

Wiesbaden

Gut geworben

Die vollständige Angleichung an den Chemieentgelttarifvertrag – das ist das Ziel der IGBCE bei der Mitsubishi Polyester Film GmbH. Um dies zu erreichen, hat die IGBCE im Betrieb zahlreiche neue Mitglieder gewonnen. Es sei Zeit, dass die Belegschaft den verdienten Anteil am Erfolg des Unternehmens erhalte, sagt Arif Ulusoy, Vorsitzender des IGBCE-Vertrauenskörper-Vorstands und des Betriebsrats. Mit der Inbetriebnahme einer neuen Folienproduktionsanlage habe das Unternehmen einen bedeutenden Schritt in Richtung Zukunftsfähigkeit und -sicherung gemacht. ■

Marburg

Abschied bei CSL Innovation

Rund zwei Wochen, nachdem der Sozialplan und der Interessenausgleich bei CSL Innovation vorgestellt worden waren, trafen sich die Beschäftigten am 16. Dezember 2025 noch einmal zu einer Betriebsversammlung.

Zu Gast war Umut Sönmez, Staatssekretär im hessischen Wirtschaftsministerium. Er setzte sich massiv für den Erhalt der rund 500 Arbeitsplätze und – als klar war, dass das nicht möglich ist – für eine gute Lösung für die Beschäftigten und den Erhalt des Pharma- und Forschungsstandorts Marburg ein. Sönmez erinnerte an die Kundgebung am 30. Juli mit rund 4.000 Menschen und an die Gründung einer Task Force aus Politik und Wirtschaft.

Erschütternd aus Sicht der IGBCE: Die Standortschließung hatte rein strategische Gründe, jeglicher Vorschlag des Landes lief ins Leere – das Opfer: die Beschäftigten. Bis Mitte Januar sollten sie entscheiden, ob sie in eine Transfergesellschaft wechseln oder eine Abfindung annehmen wollten. Eine Entscheidung unter enormem Zeitdruck in einer fragilen Zeit des Jahres. „Die Personalabteilung geht in den Weihnachtsurlaub und die Beschäftigten müssen wichtige Zukunftentscheidungen treffen“, kritisiert Anne Weinschenk, Bezirksleiterin Mittelhessen. Sie betont: Die IGBCE unterstützt in dieser schwierigen Zeit. „Wir sind für unsere Mitglieder da.“ ■

Wiesbaden

Jetzt wird gewählt!



Von März bis Mai 2026 wählen die Beschäftigten in den Betrieben ihre Betriebsräte neu.

Sie sind vor Ort für ihre Kolleginnen und Kollegen da, sie gestalten mit, wie die Arbeitswelt in den Betrieben aussieht – und stellen sich, wenn nötig, auch schon mal gegen den Arbeitgeber: die Betriebsrättinnen und Betriebsräte aus den Reihen der IGBCE. Von März bis Mai wählen die Beschäftigten in den Betrieben die Mitglieder ihrer Betriebsräte neu. Die Vorbereitungen dafür laufen schon seit dem vergangenen Sommer. Einige IGBCE-Mitglieder engagieren sich seit Jahrzehnten im Betriebsrat – und andere kandidieren zum ersten Mal.

Zum Beispiel bei Sanofi in Frankfurt. Das Pharmaunternehmen ist traditionell einer der ersten Betriebe im Landesbezirk Hessen-Thüringen, in denen gewählt wird. Bereits im März geht es los. Über einen Zeitraum von vier Tagen können die Beschäftigten dann ihre Stimme abgeben. Bereits im Oktober wurden die Wahlvorstände geschult. Am zweiten Dezember haben die IGBCE-Vertrauensleute im Unternehmen ihre Liste für die Wahl verabschiedet. Bei der vergangenen

Betriebsratswahl im Jahr 2022 hat die IGBCE-Liste mehr als die Hälfte der 33 Sitze gewonnen.

Nicole Engelhaupt kandidiert zum ersten Mal für den Betriebsrat. Sie ist schon seit rund zwanzig Jahren Gewerkschaftsmitglied – und hat sich jetzt entschieden, selbst aktiv zu werden.

„Wir brauchen für den Betriebsrat eine gute Mischung“, sagt sie. „Nicht nur die alten Hasen, sondern auch neue Gesichter. Ich bin überzeugt, mit zwanzig Jahren Erfahrung auf verschiedenen Positionen im Unternehmen kann ich da wertvolle Perspektiven beisteuern.“ Eine Prognose, ob sie gleich gewählt wird, wagt sie nicht. Bei einem guten Ergebnis für die IGBCE-Liste wäre sie drin; falls nicht, hätte sie aber sehr gute Chancen, im Laufe der Amtszeit nachzurücken.

Armin Wick (Foto rechts oben) ist schon seit Anfang der 2000er-Jahre im Betriebsrat. Seine Beobachtung:

„In meinen Anfangsjahren als Betriebsrat war die Führung im Unternehmen menschlicher.“ Wick kümmert sich schwerpunktmäßig um die Beschäftigten in den Einkommensgruppen 1 bis 8, unterstützt sie beispielsweise bei den Themen Eingruppierung und Höhergruppierung, bei Versetzungen und anderen Personalangelegenheiten. Und er ist Spezialist für die Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Armin Wick kandidiert auf Listenplatz 3 – und damit ist kaum vorstellbar, dass er nicht wiedergewählt wird. Für ihn wird es das letzte Mal sein. In zwei Jahren will er in Rente gehen; dann muss er den Betriebsrat verlassen und eine Kandidatin oder ein Kandidat von der Liste wird in das Gremium nachrücken. Bis dahin wird Armin Wick sein Wissen an ein anderes Betriebsratsmitglied weitergeben. ■



Mehr zum Thema
gibt's auch als
Podcast:
bit.ly/49F4LYu



Es wird wieder gewählt!

Die Betriebsratswahlen stehen an: Vom 1. März bis zum 31. Mai 2026 werden die Mitbestimmungsgremien in vielen Betrieben neu aufgestellt. Profil stellt Ideen, Köpfe und Themen aus dem Landesbezirk vor.

Text Michaela Ludwig

Daniela Kupsa ist nachgerückt – und auf den Geschmack gekommen: Als die Norbitec-Mitarbeiterin vor drei Jahren als Nachrückerin für den gemeinsamen Betriebsrat mit der größeren Nordmark gewählt wurde, trat sie der IGBCE bei. Vertrauensleutearbeit, Ortsgruppenvorstand und Botschafterin für KAAT (kaufmännische,

akademische und außertariflich Beschäftigte): Schnell war klar, dass sie mehr bewegen will. Im Frühjahr nun sind die rund 140 Norbitec-Beschäftigten in Uetersen aufgerufen, ihren ersten eigenen Betriebsrat zu wählen. Daniela Kupsas Ziel: ein fester Platz im Gremium, um eine solide und lebendige Mitbestimmung aufzubauen. „Unsere Mutter Stada plant, an die Börse zu

gehen. Darauf wollen wir als Arbeitnehmende vorbereitet sein.“

Wie wichtig ein starker Betriebsrat bei einer Unternehmensübernahme ist, weiß Katharina da Luz von Harbour Energy, ehemals Wintershall Dea, nur zu gut. „Unter unserem neuen Eigentümer werden etablierte Prozesse zum Nachteil der Kolleginnen und Kollegen verändert und bestehende



Ehrenamtlich und engagiert im Landesbezirk: Daniela Kupsa, Dominik Fuchs, Katharina da Luz (große Porträts, von links), Holger Aschermann (oberes Gruppenbild, Mitte) und Ralph Mirus (unteres Gruppenbild, Dritter von rechts).

Betriebsvereinbarungen gekündigt“, so die Betriebsratsvorsitzende. Ob Umzug der Hamburger Firmenzentrale oder neue Präsenzpflichten: „Mitbestimmung scheint nicht erwünscht.“ Entsprechend wichtig ist die Rolle des Betriebsrats als Anlaufstelle für die Fragen und die Ängste der Kolleginnen und Kollegen. Für Katharina da Luz ist klar: „Wir lassen nicht locker und kämpfen weiter für die Anliegen der Belegschaft.“ Deshalb kandidiert sie für die anstehenden Betriebsratswahlen.

Gremienbesetzung: gern vielfältig
Unternehmensverkauf, Umstrukturierungen oder Arbeitsplatzabbau: Die Herausforderungen für die neuen Betriebsräte sind riesig. „Die oftmals schwierigen Rahmenbedingungen in unseren Betrieben müssen gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet werden“, sagt Philipp Hering, Leiter des IGBCE-Bezirks Ibbenbüren. Dabei stehe der Erhalt der Arbeitsplätze immer an erster Stelle. „Das läuft nur mit starken Betriebsräten, die sich auf breiten Rückhalt in der

Belegschaft verlassen können.“ Gefragt sind starke und engagierte Kandidierende. An die Kolleginnen und Kollegen appelliert er: „Geht wählen!“

Über großes Interesse an den Betriebsratswahlen freut sich Ralph Mirus von Synthomer in Langelsheim. „Es gibt schon zwanzig Kandidierende“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende. „Nach vielen Jahren stellen sich wieder Frauen zur Wahl.“ Seit August wirbt das Gremium, unterstützt vom IGBCE-Team Südniedersachsen, aktiv für die Betriebsratswahlen. „Wir haben überall betont, dass es uns wichtig ist, ein vielfältiges Gremium zu haben, und wir uns insbesondere über weibliche Vertreterinnen freuen würden.“

Bereits im Sommer 2025 haben die Beschäftigten beim Kunststoffproduzenten Georg Utz in Schüttorf gewählt. Sehr erfolgreich hat die Gewerkschaftsliste abgeschnitten – dank ihres sehr kreativen Wahlkampfes. Unterstützt durch das IGBCE-Team Ibbenbüren hatten Holger Aschermann und Kolleginnen und Kollegen einen

Whatsapp-Kanal eingerichtet, über den sie ihre knapp 160 Abonnentinnen und Abonnenten mit Informationen versorgten – von Steckbriefen und Wahlzielen der Kandidierenden bis zu allgemeinen Infos über den Betriebsrat und seine Arbeit. Das Ergebnis: Fünf Kolleginnen und Kollegen wurden direkt in das Elfer-Gremium und Aschermann zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Maßgabe: bloß keine Zeit verlieren
Seit die Beschäftigten der SMP Logistik Service GmbH in Langenhagen bei Hannover im August ihren ersten Betriebsrat gewählt haben, weht ein neuer Wind im Unternehmen. Innerhalb eines halben Jahres hat das Siebener-Gremium um seinen Vorsitzenden Dominik Fuchs erreicht, dass die Arbeitssicherheit wieder in den Fokus der Geschäftsführung gerückt ist. Das nächste Ziel, einen Tarifvertrag, haben sie fest im Visier.

Dabei gilt für Dominik Fuchs wie für alle anderen neu gewählten Betriebsrättinnen und Betriebsräte: Bloß keine Zeit verlieren! ■

Hannover**Wechsel in der Bezirksleitung**

Regina Karsch leitet seit dem 15. Dezember 2025 den Bezirk Hannover und löst damit Michael Linnartz ab, der in die Hauptverwaltung der IGBCE wechselt. Die ehemalige Vorsitzende ist vielen Kolleginnen und Kollegen im Bezirk noch aus ihrer Zeit als Gewerkschaftssekretärin in Hannover gut bekannt. ■

**Goslar****Mitglieder geehrt**

Am 14. November 2025 fand in Goslar die diesjährige Jubiläumsfeier des Bezirks Südniedersachsen statt. In feierlichem Rahmen wurden die Mitglieder für ihre bis zu 75-jährigen Mitgliedschaften geehrt. „Solidarität, die Gleichheit, die Gemeinsamkeit. Gemeinsam handeln: Das ist die Gerechtigkeit, die wir wollen“, betonte IGBCE-Landesbezirksleiter Ralf Becker in seiner Rede vor den Anwesenden. ■

**3 Fragen an...
Ralf Becker**

Der Landesbezirksleiter über das neue IGBCE-Beratungsangebot „JETZT! Zukunft erhalten“.

**Ab sofort unterstützt der Landesbezirk Betriebsräte dabei, für ihren Standort maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln und Arbeitsplätze zu sichern. Was bietet ihr konkret an?**

Wir bieten Betriebsräten die Expertise, die sie brauchen, um aktiv mitzumachen. Dafür kommen erfahrene Beraterinnen und Berater direkt in den Betrieb, analysieren die Situation und prüfen, welche Perspektiven realistisch sind. Gemeinsam mit den Betriebsräten entwickeln sie konkrete Vorschläge, mit denen sie gut gerüstet in den Dialog mit der Geschäftsleitung gehen können. Auf Augenhöhe und mit dem Ziel, den Betrieb und die Arbeitsplätze zu sichern.

Wer kann sich bei euch Unterstützung holen?

Alle Betriebsräte im Landesbezirk, die nicht auf Lösungen „von oben“ warten möchten, sondern jetzt selbst

aktiv werden und für ihre Belegschaft kämpfen wollen. Wendet euch an eure Betriebsbetreuerinnen und -betreuer oder direkt an uns im Landesbezirk. Innerhalb von 48 Stunden wird sich jemand von der IGBCE bei euch melden.

Was will die IGBCE damit erreichen?

Wir möchten, dass sich die Stimmung in den Unternehmen wieder ändert. In vielen Betrieben ist sie schlecht oder wird schlechtgeredet. Arbeitsplätze sind gefährdet oder werden bereits abgebaut. Die Kolleginnen und Kollegen blicken in eine ungewisse Zukunft. Das wollen wir drehen, indem wir die Betriebsräte dabei unterstützen, wieder ins Tun zu kommen und nicht auf die Entscheidungen der Arbeitgeber zu warten. Sich selbst mit dem Standort, seinen Risiken und Chancen zu beschäftigen, um das Heft wieder in die Hand zu nehmen. ■

Lübeck**Euroimmun: Mitbestimmung wirkt**

Kosten sparen! So lautete die Anweisung des US-amerikanischen Mutterkonzerns Revvity an den Lübecker Labordiagnostikhersteller Euroimmun. Um den daraufhin angekündigten Abbau von mehr als 150 Stellen sozialverträglich abzufedern, haben sich Betriebsrat und Geschäftsführung auf einen Interessenausgleich und einen Sozialplan geeinigt.

Der sieht ein auf Freiwilligkeit basierendes Melde- sowie Ansprachemodell vor, um „betriebsbedingte Kündigungen weitestmöglich zu vermeiden“, erläutert

der Vertrauensleute-Vorsitzende Thomas Pfeiffer.

Dennoch ist der IGBCE ein Meilenstein in der Tarifbewegung für die mehr als 2.000 Beschäftigten gelungen: Die Wochenarbeitszeit wird in zwei Schritten bis Januar 2027 auf 37,5 Stunden herabgesetzt. „Noch vor zwei Jahren wurde eine Arbeitszeitreduzierung kategorisch abgelehnt“, berichtet Thomas Pfeiffer. Seitdem ist die Zahl der organisierten Kolleginnen und Kollegen in dem Unternehmen stark gestiegen. Sie betrachten den Abschluss als großen Erfolg. ■

Lübeck/Hannover

DGB: Solidarität statt Spaltung



Neuer DGB-Bezirksleiter: Ernesto Harder (Mitte).

Mit überragender Mehrheit haben die 85 Delegierten bei der Gewerkschaftskonferenz des DGB-Bezirks Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt am 6. Dezember Ernesto Harder zum neuen Bezirksleiter gewählt.

In seiner Rede forderte Harder Gute Arbeit, eine starke Wirtschaft, soziale Sicherheit, hochwertige Bildung und einen starken öffentlichen Dienst als „Grundsteine einer

gerechten und produktiven Gesellschaft“. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, darunter die IGBCE, setzten auf Solidarität statt Spaltung. „Gemeinsam mit Bündnispartnerinnen und -partnern aus Zivilgesellschaft, Verbänden und demokratischen Parteien werden wir Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Bremen gerecht gestalten!“, sagte er.



Laura Pooth übergibt dem schleswig-holsteinischen Ministerpräsidenten Daniel Günther eine „Arbeitszeituhr“.

Auf der Bezirkskonferenz des DGB Nord wählten die Delegierten ihre Vorsitzende Laura Pooth für weitere vier Jahre in ihr Amt. In ihrer Rede forderte die Gewerkschafterin, Norddeutschland als einen starken Industriestandort zu erhalten: „Wir können Vorreiter bei der Energiewende sein. Aber dafür brauchen wir sichere Jobs und gute, tarifgebundene Arbeit.“ ■

Rodenberg

Übler Trick

Um seine Sanierung einzuleiten, hat der Wellpappehersteller Gissler & Pass Rodenberg Ende Dezember 2025 eine Insolvenz in Eigenverwaltung eingeleitet. Die knapp 140 Beschäftigten am Standort wurden aufgefordert, Insolvenzgeld zu beantragen – obwohl die Auftragslage im Geschäftsjahr 2025 laut zuständigem Gewerkschaftssekreter Sören Tuleweit sehr gut gewesen sei. Rechtlich zulässig ist dies, weil der Eigentümer im September einen Betriebsübergang mitgeteilt hatte und laut Betriebsverfassungsgesetz bei Neugründungen auf einen Sozialplan verzichten kann. IGBCE und Betriebsrat vermuten dahinter „einen Trick, um mögliche Abfindungszahlungen zu verhindern“. ■

Hamburg

Neujahrsempfang des Landesbezirks



Kritik an Conti-Zerschlagung, Sozialstaatsdiskussion und Ausblick auf 2026: Landesbezirksleiter Ralf Becker begrüßte rund 600 Mitglieder und IGBCE-Chef Michael Vassiliadis zum 41. Neujahrsempfang am 17. Januar in Hamburg.



Nordost-Landesbezirksleiterin Stephanie Albrecht-Suliak, die Hauptgeschäftsführerin der Nordostchemie-Verbände Nora Schmidt-Kesseler, die Ostbeauftragte der Bundesregierung Elisabeth Kaiser, der Wirtschaftsminister Sachsen's Dirk Panter, der Wirtschaftsminister Sachsen-Anhalts Sven Schulze und der Wirtschaftsminister Brandenburgs Daniel Keller auf dem Chemiegipfel in Böhmen (von links).

Die Hütte brennt!

Sozialpartner haben auf dem Chemiegipfel Ostdeutschland einen Fünf-Punkte-Plan an die Bundesregierung übergeben – samt Feuerlöscher.

Text Karin Aigner/Wolfgang Lenders

Ein Raufen ging durch die Reihen, als Elisabeth Kaiser, Ostbeauftragte der Bundesregierung, den Feuerlöscher entgegennahm. Die Sozialpartner übergaben ihn ihr auf dem Chemiegipfel in Böhmen am 15. Dezember und hatten dadurch auch im wahrsten Sinne ganz handfest deutlich gemacht, wie ernst die Lage ist. „Die Hütte brennt“, sagte Stephanie Albrecht-Suliak, IGBCE-Landesbezirksleiterin Nordost. „Der Feuerlöscher ist das Symbol für eine Situation, die kein weiteres Zögern erlaubt. Wenn die Hütte brennt, diskutiert man nicht über

Zuständigkeiten. Man löscht. Jetzt!“ Zuvor hatten der Verband der Chemischen Industrie, der Landesverband Nordost, der Arbeitgeberverband und die IGBCE Nordost Kaiser eine gemeinsame Erklärung übergeben.

Unter den rund 150 Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften nahmen auch die Wirtschaftsminister Daniel Keller (für Brandenburg), Dirk Panter (für Sachsen) und Sven Schulze (für Sachsen-Anhalt) am Chemiegipfel teil. Dessen Titel war Programm: „Zukunft der ostdeutschen Chemie- und Pharma-

branche und der Raffineriewirtschaft sichern“. Dementsprechend umfasst die von den Sozialpartnern übergebene Erklärung fünf konkrete Schritte, um die Wettbewerbsfähigkeit der Branche zu verbessern und die Chemiearbeitsplätze in Ostdeutschland zu sichern:

1. Beschäftigung und industrielle Wertschöpfung sichern: verlässliche Rahmenbedingungen für industrielle Produktion, Verbundstrukturen und Stärkung der Tarifbindung.

2. Resilienz und Wertschöpfungsketten stärken: Anerkennung der systemrelevanten Rolle der

Branche für die Versorgungssicherheit.

3. Zuverlässige Energieversorgung gewährleisten: Neuausrichtung der Energiewende mit Fokus auf Versorgungssicherheit, grundlastfähige Kraftwerksleistung auch im Osten aufbauen.

4. Klimapolitik und Wettbewerbsfähigkeit vereinen: Reform des EU-Emissionshandelssystems und Verlängerung der kostenfreien Zertifikatzuteilung.

5. Bürokratieabbau und schnellere Genehmigungen: digitalisierte Prozesse und systematische Reduzierung regulatorischer Belastungen.

Stephanie Albrecht-Suliak sagte deutlich: „Angesichts zahlreicher Schließungs- und Abbaupläne fürchten viele Beschäftigte um ihre Zukunft. Wir alle tragen eine Verantwortung. Es stehen über 63.000 Arbeitsplätze auf dem Spiel, Existenz, Familien, ganze Regionen. Die Zeit des Redens ist vorbei, jetzt muss gehandelt werden!“ Sie betonte: „Die Chemie ist Rückgrat der Industrie – hier im Chemiecluster in Mitteldeutschland, im Osten wie im ganzen Land. Deshalb müssen wir jetzt dringend gemeinsam die Grundlagen für ihren Turnaround legen, statt ihren Niedergang zu beklagen.“ ■

Leuna

Chemie: Regionale Tarifrunde endet ergebnislos



Die IGBCE-Jugend unterstützte die Tarifkommission mit Transparenten.

2 Fragen an ... Elisabeth Kaiser



Die Ostbeauftragte der Bundesregierung über die Zukunft der Chemiearbeitsplätze in Ostdeutschland.

Sie waren als Ostbeauftragte und Vertreterin der Bundesregierung zu Gast auf dem Chemiegipfel Ost der Sozialpartner. In welchem Zeitrahmen ist eine Reaktion der Bundesregierung auf den dort vorgestellten Fünf-Punkte-Plan zu erwarten?

Der Schulterschluss zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband beim Kampf um den Erhalt des Chemieclusters Mitteldeutschland sowie die gemeinsame Erklärung haben Signalwirkung. Ich kann Ihnen versichern, dass diese Signale auch in der Bundesregierung gehört werden. Und einiges wurde ja auch schon auf den Weg gebracht. Um die spezifischen ostdeutschen Belange nicht aus dem Blick zu verlieren, habe ich am 20. Januar die maßgeblichen Akteure der ostdeutschen Chemiebranche, Vertreter der Landesregierungen und der Bundesministerien eingeladen. Mein Ziel ist es, neben dem Forderungskatalog weitere konkrete Ansätze zu erarbeiten, die helfen,

den Chemiestandort Ostdeutschland zukunftssicher zu machen.

Welche Rolle und Bedeutung sehen Sie in dieser Zeit bei den Gewerkschaften, gute Arbeitsplätze in Chemieindustrie und Wirtschaft in Ostdeutschland dauerhaft zu sichern und zu stabilisieren?

Die Chemieindustrie in Ostdeutschland ist in diesem Sinne ein Musterbeispiel für gelungenen Wandel. Das ist vor allem der Erfolg der Unternehmen mit ihren Beschäftigten und der Gewerkschaften. Damit die Rahmenbedingungen auch in Zukunft stimmen, erarbeitet die Bundesregierung derzeit zusammen mit Unternehmen und Gewerkschaften die Chemieagenda 2045. Ich setze darauf, dass gerade die Gewerkschaften die ostdeutschen Transformationserfahrungen zum Wohle der Chemieindustrie insgesamt deutlich einbringen. ■

Das ausführliche Interview gibt's auf nordost.igbce.de.

Ohne Einigung ist am 20. Januar 2026 die regionale Chemie-Tarifrunde im Tarifbezirk Nordost zu Ende gegangen: IGBCE Nordost und Arbeitgeber konnten sich nicht auf ein Ergebnis verstündigen. Den Forderungen der Gewerkschaft nach einer spürbaren Lohnsteigerung und verbindlichen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung erteilte die Arbeitgeberseite eine klare Absage.

Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin Nordost und Verhandlungsführerin für die IGBCE, hat klare Worte zum Ausgang der Gespräche: „Die Abwehrhaltung der Arbeitgeberseite ist unverständlich. Eine Nullrunde kommt nicht infrage – die Arbeitgeber müssen sich bewegen!“

Gelegenheit dazu werden sie bekommen: Die Verhandlungen gehen auf Bundesebene weiter. ■

Haldensleben

Rückenwind für die Feinkeramik

Ein großes Dankeschön an alle, die sich beteiligt und damit ein sichtbares Zeichen gesetzt haben: Am 18. Dezember 2025 fand bei Geberit Keramik in Haldensleben eine Aktion im Rahmen der laufenden Tarifverhandlung für die feinkерamische Industrie statt. Wie überall in der Feinkeramik waren die Kolleginnen und Kollegen dazu aufgerufen, mit ihrer Unterschrift auf dem Banner mit der Tarifforderung ein Zeichen der Entschlossenheit zu senden. Inzwischen ist klar: Es tut sich was! ■



Nordost

Der 8. März gehört den Frauen!

Nicht vergessen: Am 8. März ist wieder Frauentag. Wie in jedem Jahr gibt es dann wieder überall viel Raum für gute Gespräche, Pläne und Spaß. Alle Infos zu Uhrzeit, Anmeldung und Programm sind auf der Homepage des jeweiligen Bezirks zu finden. ■

Nordost

Mach dich stark!

Zwischen 1. März und 31. Mai 2026 stehen wieder Betriebsratswahlen an. Jede einzelne Beteiligung entscheidet, was in den Betrieben geschieht, und nur wer mitmacht, kann etwas bewegen. Kurz: Mitbestimmung ist wichtiger denn je! ■

Nordost

Frische Impulse im Landesbezirk

Die IGBCE Nordost begrüßt sechs neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemeinsam mit ihren erfahrenen Kolleginnen und Kollegen in den Bezirken viel bewegen wollen.

Fabian Vehlies (28) ist bis Ende Mai 2026 als Trainee im Bezirk Lausitz eingesetzt, nachdem er zuvor im Landesbezirk Hessen-Thüringen gearbeitet hat. Er sagt:

„Ich habe großen Respekt vor dieser Aufgabe!“ In seiner Freizeit ist Fabian Vehlies Rettungsschwimmer beim DLRG und setzt sich beim Verein Weisser Ring in Hamburg für die Belange von Kriminalitätsopfern ein.

Flavio Plösch (27) unterstützt seit dem 1. Januar 2026 für zwei Monate den Landesbezirk Nordost als Trainee. Der ausgebildete Chemielaborant kommt aus Bad Dürkheim in Rheinland-Pfalz und engagiert sich bereits seit vielen Jahren ehrenamtlich in der IGBCE, unter anderem als Mitglied im Bundesjugendausschuss. Er mag Projektplanungen, außerdem liegt ihm die Jugendarbeit besonders am Herzen.

Jessica Timm (35) verstärkt den Bezirk Berlin-Mark Brandenburg schon seit dem Vorjahr als Teamassistentin. Die ausgebildete Industriekauffrau ist leidenschaft-

liche Mutter eines neunjährigen Sohnes, sie lebt und arbeitet in Rostock. Nebenberuflich ist sie als Entspannungstrainerin tätig.

Nils Diesel (27) hat sein Traineeprogramm im Bezirk Darmstadt begonnen. Vom 1. März bis zum 30. April 2026 bringt sich der gelernte Chemikant im Landesbezirk Nordost ein, nachdem er zuvor in der IGBCE-Hauptverwaltung in Hannover in der Abteilung KAAT/Zielgruppen neue Erfahrungen gesammelt hat. Er sagt: „Ich freue mich, gemeinsam mit den erfahreneren Kolleginnen und Kollegen neue Impulse setzen zu können.“

Tom Karl (28) ist im Januar aus der Elternzeit zurückgekehrt. Er hat seine Ausbildung beendet und verstärkt künftig das Team des Landesbezirkes Nordost und die Jugendarbeit in Nordost.

Julien Tolg (27) ist gelernter Chemikant. Der Norddeutsche war ehrenamtlich für die IGBCE tätig, bevor er JAV- und Jugendreferent im Bezirk Hamburg/Hamburg wurde und jetzt in den Bezirk Sachsen wechselte. Zwischenzeitlich bildete sich der heutige Trainee an der Europäischen Akademie für Arbeit in Frankfurt im Bereich wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung weiter. ■



Berlin-Mark Brandenburg-MV

Zusatzabfindung nur für IGBCE-Mitglieder



Advance-Pharma-Beschäftigte streiken erfolgreich für Sozialtarifvertrag.

3.000 Euro Zusatzabfindung nur für IGBCE-Mitglieder – der Kampf hat sich gelohnt: Endlich ist der Sozialtarifvertrag bei Advance Pharma abgeschlossen. Und auch den Lohnausfall durch Arbeitsniederlegung muss das Unternehmen ersetzen.

Der Erfolg ist hart erstritten: Drei Streiks waren nötig, bis der Arzneimittelhersteller endlich einsah, dass IGBCE und Beschäftigte nicht nachgeben werden. „Jahrelang haben wir gebuckelt, Nachschichten geschoben – und jetzt gibt

es keine Wertschätzung!“ So war die Stimmung unter den 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Reinickendorf, als sie zuletzt im Januar trotz Regen und Kälte die Arbeit niederlegten. Es hat sich gelohnt.

„Ein schöner und wichtiger Erfolg“, sagt IGBCE-Gewerkschaftssekretärin Birgit Grunow. „Da zeigt sich einmal wieder, dass es sich lohnt, solidarisch gewerkschaftlich zusammenzustehen. Die Mitgliedschaft in der IGBCE macht den Unterschied.“

Die Aristo Group hat angekündigt, zwei ihrer Unternehmen in Berlin (Reinickendorf und Lichtenfelde) aus wirtschaftlichen Gründen noch in diesem Jahr zu schließen. ■

Sachsen

Bekenntnis zum Zusammenhalt



Über 80 Kolleginnen und Kollegen feiern im Markus-Röhling-Stolln gemeinsam.

Diese bergmännische Tradition ist mehr als ein Brauch – sie ist ein Ort, an dem immer wieder „Danke“ gesagt werden kann. Denn unter Tage wird spürbar, was auch die IGBCE trägt: Zusammenhalt, Verlässlichkeit und Verantwortung füreinander. In diesem Sinne haben mehr als achtzig

Kolleginnen und Kollegen im Besucherbergwerk Markus-Röhling-Stolln gemeinsam gefeiert. Mit guter Laune und guten Gesprächen konnten sie Kraft tanken für das, was vor ihnen und der ganzen IGBCE liegt: der Einsatz für Gute Arbeit und eine starke Industriezukunft in Sachsen. ■

Tarifmeldungen

Wasserwirtschaft – AZV Obere Röder: insgesamt +6 %, +400 Euro für Azubis, 100 Euro Weihnachtsgeld, auf 24 Monate.

Archivar – DMI Archivorganisation Leisnig: vollumfänglicher Haustarifvertrag abgeschlossen inklusive Mitgliederbonus.

Chemie – Serumwerk Bernburg: +2,9 %, Erhöhung der Azubi-Vergütungen, Mitgliederbonus 1 Tag Urlaub und 40-Euro-Sachbezugskarte monatlich, auf 12 Monate.

Chemie – SKW Piesteritz: insgesamt +6 %, auf 24 Monate.

Chemie – Vantage Leuna: insgesamt bis zu +6 %, Bonus für IGBCE-Mitglieder 1 Freistellungstag, Reduzierung der Arbeitszeit auf 39 Stunden/Woche, auf 24 Monate.

Chemie – Befesa Zinc Freiberg: +3,5 %, Reduzierung der Arbeitszeit auf 38 Stunden/Woche, auf 12 Monate. ■



LANDESBEZIRK NRW

Immer ganz nah bei dir

Aus Nordrhein und Westfalen wird NRW. Den neuen Landesbezirk leiten wird Thomas Meiers (kleines Bild).



Weichen gestellt für NRW

Nach der Zusammenlegung der Landesbezirke Nordrhein und Westfalen startet die IGBCE in NRW mit neuer Führung in eine Phase tiefgreifender industrieller und politischer Herausforderungen.

Text Leo Ammelung

Der politische Jahresaufakt 2026 machte deutlich, unter welchem Druck Industrie, Beschäftigte und Mitbestimmung in Nordrhein-Westfalen derzeit stehen. Hohe Energiepreise, unsichere Investi-

tionsperspektiven und wackelnde Verbundstrukturen in der Grundstoffindustrie prägen die Lage – insbesondere in der Chemie. Es ging um mehr als einen formalen Jahresauftakt. Vor diesem Hintergrund ging von der Veranstaltung in Köln

ein klares Signal aus: Industrielle Wertschöpfung und gute Arbeit in Nordrhein-Westfalen müssen gesichert werden.

In diesem Kontext wählte der Landesbezirksvorstand die neue Führung des Landesbezirks NRW.

Thomas Meiers wurde zum Landesbezirksleiter gewählt, Katrin Locker und Sophia Schönborn zu stellvertretenden Landesbezirksleiterinnen. Das neue Leitungsteam übernimmt seine Aufgaben in einer Phase, in der tarifliche Auseinandersetzungen, industriepolitische Debatten und strukturelle Veränderungen eng miteinander verknüpft sind.

Thema Transformation

Der IGBCE-Vorsitzende **Michael Vassiliadis**



ordnete den Jahresauftakt vor dem Hintergrund der weiterhin schwierigen industriepolitischen und wirtschaftlichen Lage ein. Transformation gelinge nicht von allein, sondern erfordere gezielte Investitionen, klare politische Rahmenbedingungen und eine aktive Rolle der Sozialpartner. Zugleich würdigte er den langjährigen gemeinsamen Weg mit Frank Löllgen und betonte das besondere Engagement des scheidenden Landesbezirksleiters: „Frank Löllgen hat die IGBCE über viele Jahre geprägt und sich überall dort, wo er Verantwortung getragen hat, den Herausforderungen des Strukturwandels gestellt.“

Verlässlicher Dialog ist wichtig

Auch aus der Landespolitik kam ein klares Signal. **Karl-Josef Laumann**,



Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, sprach über Arbeit und Sozialpartnerschaft in Nordrhein-Westfalen und betonte die Bedeutung eines verlässlichen

Dialogs zwischen Politik, Gewerkschaften und Betrieben. Gerade in Zeiten tiefgreifender industrieller Veränderungen brauche es Verlässlichkeit und Gesprächsbereitschaft auf allen Seiten. „Sozialpartnerschaft heißt, auch in schwierigen Phasen miteinander im Gespräch zu bleiben. Das hat Frank Löllgen immer eingefordert – und genau das brauchen wir für Nordrhein-Westfalen weiterhin“, sagte der Minister.

Den Blick nach vorn richteten Markus Steilemann, Präsident des Verbands der Chemischen Industrie, sowie **Mona Neubaur**, stellvertretende Ministerpräsidentin des Landes Nordrhein-Westfalen. In

ihrem Input betonte Neubaur das gemeinsame Ziel, Arbeitsplätze zu sichern, neue Investitionen zu ermöglichen und den Wandel hin zu einer klimaneutralen Industrie so zu gestalten, dass er den Menschen – auch den nächsten Generationen – nutzt. Dafür brauche es jetzt auch klare Unterstützung aus Berlin und Brüssel. Neubaur: „Nordrhein-Westfalen ist und bleibt ein starkes Chemieland. Mir ist wichtig, dass Politik, Unternehmen und Gewerkschaften weiterhin eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Gute Arbeit, Mitbestimmung und faire Tarifverträge gehören dabei fest dazu.“

Blick zurück und nach vorn

Der politische Jahresauftakt 2026 verband bewusst Rückblick und Ausblick: die Auseinandersetzung mit den aktuellen industriepolitischen Herausforderungen, die Wahl einer neuen Landesbezirksleitung – und die Würdigung eines Gewerkschafter, der den Strukturwandel in Nordrhein-Westfalen über viele Jahre mitgeprägt hat. ■

Zum Abschied von Frank Löllgen

Ein prägender Weggefährte



Hat den Landesbezirk Nordrhein über viele Jahre geprägt: Frank Löllgen.

Mit dem politischen Jahresauftakt endet zugleich eine prägende Phase für die IGBCE in Nordrhein-Westfalen. Nach rund zwölf Jahren an der Spitze des Landesbezirks Nordrhein wurde Frank Löllgen verabschiedet. Sein Name steht für Klarheit, Kontinuität und für eine Gewerkschaftsarbeit, die Veränderung stets klug mit dem Anspruch auf gute Arbeit und starke Mitbestimmung verbunden hat. Vom Strukturwandel im Rheinischen Revier bis zu den aktuellen Transformationsfragen in der chemischen Industrie war Frank Löllgen ein verlässlicher Ansprechpartner und Gestalter – für Betriebe, Beschäftigte und die Organisation.

Die IGBCE verabschiedet mit ihm

nicht nur einen Lan-

desbeziehsleiter,

sondern einen

Weggefährten,

der die

IGBCE über

die Grenze

Nordrheins

hinaus

nachhaltig

geprägt hat. ■



Fotos vom politischen Jahresauftakt gibt's hier
[igbce-profil.de/
26153](http://igbce-profil.de/26153)

Nordrhein-Westfalen

Stärke bündeln, Zukunft gestalten



Gewerkschaftssekretärin
Schwerpunkt Bildungsarbeit
Stefanie Baig



JAV- & Jugendreferenten
Wessel Wassnik Teresa Hake



Landesjugendsekretär
Joshua Zobel



Stellvertretende
Landesbezirksleiterin
Katrin Locker



Landesbezirksleiter
Thomas Meiers



Stellvertretende
Landesbezirksleiterin
Sophia Schönborn



Gewerkschaftssekretär
Schwerpunkt Tarifpolitik
Karim Nefissi



Fachsekretäre Gute Arbeit und Demografie
Manuel Rendla Bernhard Graefenstein



Teamassistentin
Claudia Bischoff



Leitung Assistenzteam
Mareike Neumann



Teamassistentin
Justyna Waszk



Fachsekretär Partizipationsprojekte
Armando Dente



Fachsekretär Kommunikation
Leo Ammelung



Fachsekretärin KAAT
Lisa Boßmann



Der neue Landesbezirk NRW bündelt Verantwortung, Zuständigkeiten und Ressourcen, um die Interessen der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen wirksam zu vertreten. Als größter Landesbezirk der IGBCE steht er für eine handlungsfähige Organisation, die tarifliche, betriebliche und politische Themen eng verzahnt.

Nordrhein-Westfalen zählt zu den bedeutendsten Industriestandorten Deutschlands. Etliche wichtige Branchen prägen die Wirtschaftsstruktur des Landes. Mit rund 170.000 Mitgliedern in mehr als 900 Betrieben ist der Landesbezirk NRW der mitgliederstärkste innerhalb der IGBCE. Diese Stärke soll verlässlich in die Betriebe wirken – durch

klare Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, kurze Wege sowie eine enge Verbindung von Tarifarbeit, Mitbestimmung, Bildung und politischer Interessenvertretung.

An der Spitze des Landesbezirks steht Thomas Meiers, ehemaliger Landesbezirksleiter Westfalen. Unterstützt wird er von Katrin Locker und Sophia Schönborn. Gemeinsam verantworten sie die strategische Ausrichtung und die Koordination der landesweiten Arbeit. Klare Zuständigkeiten in den Bereichen Tarif, Bildung, Partizipation, Jugend, Gute Arbeit und Demografie sowie Kommunikation schaffen Transparenz und Verlässlichkeit – nach innen und außen.

Der Landesbezirk NRW versteht sich als politisch gestaltende Kraft. Er bringt die Perspektiven der Beschäftigten in industrie-, arbeitsmarkt- und strukturpolitische Debatten ein und setzt sich für tarifgebundene Arbeit, gute Rahmenbedingungen und starke Mitbestimmung ein. Mit dem Ziel: Interessen klar vertreten, den Wandel aktiv gestalten – nah an den Betrieben, stark in der Mitbestimmung, fest verankert in Nordrhein-Westfalen.

Kontakt:
Paul-Thomas-Straße 58
40599 Düsseldorf

Bürozeiten:
Montag bis Donnerstag 8:00 bis 16:00 Uhr
Freitag 8:00 bis 14:00 Uhr. ■

Köln/Bochum

Warum eine Nullrunde keine Option ist



Zum Auftakt der regionalen Verhandlungsrunden in Köln (Foto) und Bochum hat die IGBCE-Jugend lautstark auf ihre Forderungen aufmerksam gemacht.

Zwei Städte, zwei Verhandlungstische – und doch dieselbe Stimmung. In Köln und in Bochum trafen sich Mitte Januar die Tarifparteien der chemischen Industrie zu ihren regionalen Verhandlungen. Beide Runden endeten ohne Ergebnis. Und beide machten deutlich, wie angespannt die Lage in der Branche ist – und wie klar die Erwartungen der Beschäftigten.

In Köln fanden die Tarifverhandlungen für den Tarifbezirk Nordrhein statt. Dort prallten die Positionen früh aufeinander. Die Arbeitgeberseite lehnte sowohl verbindliche Instrumente zur Beschäftigungssicherung als auch spürbare Entgeltsteigerungen ab. Für die IGBCE war damit schnell klar: Bewegung sieht anders aus. Ähnliche Signale kamen wenig später auch aus Bochum, wo für den Tarifbezirk Westfalen verhandelt wurde.

Dabei ist die Ausgangslage komplex. Niemand bestreitet, dass Teile der chemischen Industrie unter Druck stehen – hohe Energiepreise, unsichere Märkte, stockende Investitionen. Doch aus Sicht der IGBCE greift es zu kurz, diese Herausforderungen pauschal auf die Einkommen der Beschäftigten abzuwälzen. Zu unterschiedlich sind die wirtschaftlichen Situationen in den Betrieben,

zu groß die Spannbreite zwischen stagnierenden und wachsenden Bereichen.

Jeder Job und jeder Euro zählen

Im Zentrum der Tarifrunde stehen deshalb zwei eng miteinander verknüpfte Forderungen: verlässliche Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und spürbare Entgeltsteigerungen. Sie gelten für die bundesweit rund 585.000 Beschäftigten der Branche und folgen dem von der Bundestarifkommission der IGBCE im Dezember beschlossenen Leitsatz: „Jeder Job zählt. Jeder Euro zählt.“

Thomas Meiers, Landesbezirksleiter NRW und Verhandlungsführer für beide Tarifbezirke, machte in den Gesprächen unmissverständlich klar, worum es aus Sicht der Gewerkschaft geht. „Die Lage der chemischen Industrie ist in Teilen herausfordernd. Das darf aber nicht bedeuten, dass alle Probleme der Branche auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Gleichzeitig gibt es Betriebe und Bereiche, in denen es gut läuft“, sagte Meiers.

Zugleich gab es in Nordrhein einen ersten Teilerfolg. Für den Tarifbezirk Nordrhein sagten die Arbeitgeber zu, regionale Initiativen für Ausbildung und Werkfeuerwehren

gemeinsam auf den Weg zu bringen. Ziel ist es, Fachkräfte zu sichern und die industrielle Infrastruktur an den Standorten zu stärken. Für die IGBCE ist das ein wichtiges Signal – ersetzt jedoch nicht die weiterhin offenen Forderungen.

Auch aus der Tarifkommission Nordrhein kommt eine klare Erwartung an die Arbeitgeber. Arthur Oblong, Betriebsratsvorsitzender der Currenta GmbH, sagte: „Die Zusage zu Ausbildung und Werkfeuerwehren zeigt, dass sich etwas bewegen lässt. Jetzt müssen die Arbeitgeber auch bei Beschäftigungssicherung und Entgelt nachlegen.“

Hinzu kommt: Auch auf politischer Ebene wurden in den vergangenen Monaten Maßnahmen angestoßen, um die chemische Industrie zu stabilisieren und Investitionen zu ermöglichen. Diese sollen wirken und Perspektiven eröffnen. Für die IGBCE ist das ein weiteres Argument, warum Beschäftigung gesichert und Kaufkraft gestärkt werden müssen.

Dass die regionalen Verhandlungen ohne Ergebnis geblieben sind, ist in der Chemiebranche kein ungewöhnlicher Schritt. Die Tarifverhandlungen beginnen auf regionaler Ebene. Bleiben diese Gespräche ohne Ergebnis, werden die Verhandlungen auf Bundesebene fortgesetzt – beginnend am 3. Februar 2026 in Hannover.

In Köln und Bochum ist vor allem eines deutlich geworden: Die Fragen sind dieselben. Wie lässt sich Transformation gestalten, ohne Beschäftigung zu verlieren? Wie bleibt die Chemieindustrie wettbewerbsfähig, ohne die Einkommen auszuhöhlen? Und wie ernst nehmen die Arbeitgeber ihre Verantwortung in einer Phase tiefgreifender Umbrüche? Die Antworten darauf stehen noch aus. Klar ist: Die Tarifrunde ist noch nicht entschieden. ■



Starke Einheit: Die Kandidatinnen und Kandidaten für die Betriebsratswahl der BASF SE – gemeinsam für gute Arbeit.

„Team IGBCE“: Das lohnt sich!

In Kürze wählen die Beschäftigten ihre Betriebsräte neu. Für die Wahl waren umfangreiche Vorbereitungen nötig – oftmals mit großer Unterstützung der Vertrauensleute (VL). Gemeinsam werben sie für eine hohe Wahlbeteiligung – und tun alles für sichere Arbeitsplätze.

Text Axel Stefan Sonntag

Beim Glashersteller Schott wird sich mit den Wahlen ein deutlicher Generationenwechsel im Gremium ergeben. „Von den ersten 18 Listenkandidatinnen und -kandidaten sind sechs bislang noch gar nicht im Betriebsrat“, kommentiert Betriebsratsmitglied Sascha Kopp. Der

40-Jährige führt die IGBCE-Liste an. „Die Vertrauensleute-Versammlung hat klargemacht, dass wir wieder mindestens 18 der 23 Plätze im Gremium stellen wollen“, geht er motiviert in den Wahlkampf. Mehr denn je suchen Kopp und sein Team den engen Kontakt zur Belegschaft. „Es wird alle paar Monate in allen

Werkstätten Aktionen geben“, kündigt er an und betont: „Dauerhaft, nicht nur zu den Wahlen.“

Inhaltlich will sich der Betriebsrat dafür einsetzen, Standort und Arbeitsplätze zu sichern und langfristig Investitionssicherheit zu schaffen. „Zudem brauchen wir mehr Ausbildungsplätze, wollen

moderne Ausbildungsrahmenbedingungen unterstützen und weiterentwickeln.“ Für die Belegschaft insgesamt will das Gremium klare und faire Karrierewege vorantreiben sowie sich für Entwicklungsprogramme starkmachen, die Beschäftigte wirklich voranbringen.

Auch bei der BASF SE unterstützen die Vertrauensleute die Wahlen aktiv: „Wir informieren transparent über Mitbestimmungsrechte, begleiten den Wahlprozess und wirken als Wahlhelfer mit“,

**“
Wir stärken
die Stimme der
Beschäftigten.”**

Stephan Güldner,
VL-Vorsitzender BASF SE

sagt Stephan Güldner, Vertrauensleute-Vorsitzender. Sein Team stellt gewerkschaftliche Wahlvorschläge auf und unterstützt die Kommunikation. „So sichern wir faire, demokratische Abläufe und stärken die Stimme der Beschäftigten. Wir tun das, weil Mitbestimmung und Solidarität die Grundlage guter Arbeit und einer starken Gemeinschaft sind.“ Die IGBCE-Liste bei der BASF SE stehe für Gute Arbeit, sichere Arbeitsplätze, Teilhabe und Wohlstand, so der Betriebsratsvorsitzende Sinischa Horvat. Man wolle sich als starke IGBCE-Fraktion dafür einzusetzen, Perspektiven für das Werk Ludwigshafen und für seine Belegschaft zu entwickeln.

Gut gerüstet für die Wahl zeigt sich das künftig „verstärkte“ Betriebsratsgremium von Igony. Um die Mitbestimmung weiter aus-

zubauen, war es ein Wunsch der Belegschaft, die bisherigen Gremien für Technik und Infrastruktur in Luisenthal und für Energie in Saarbrücken zu vereinen. „Basisdemokratisch haben wir in Form einer Mitgliederversammlung einen zentralen neuen, starken Vertrauenskörper gewählt und als gewerkschaftliche Vorwahl per Brief 38 Kandidatinnen und Kandidaten für die BR-Wahl aufgestellt“, berichtet Betriebsratsmitglied Sascha Müller. Ziel für die nächste Periode sei es, zum einen die Herausforderungen in puncto Transformation zu erneuerbaren Energien im Sinne der Beschäftigten zu regeln. „Zum anderen wollen wir die Besuche vor Ort ausweiten, da wir nun auch für weiter entfernt liegende Standorte zuständig sind“, verspricht Müller. „Auch diese Kolleginnen und Kollegen wollen wir natürlich bestmöglich integrieren und vertreten.“

„Wir haben hervorragend qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten, die sich gemeinsam mit uns vorgenommen haben, für Standortsicherung, gute Arbeitsbedingungen und faires Entgelt einzutreten“, sagt die stellvertretende IGBCE-Landesbezirksleiterin Jessica Rauch. „Wir stehen vor großen Herausforderungen. Deshalb ist es gerade jetzt wichtig, unsere Betriebsratsgremien mit einem starken Mandat auszustatten.“ Deshalb appelliert sie: „Nutzt eure Chance, mitzubestimmen und zu wählen!“ ■



Vollversammlung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute der BASF SE: volles Haus in Ludwigshafen – und viel Zustimmung für die IGBCE-Liste zur Betriebsratswahl (Bilder oben).



Der Schott-Betriebsrat steht vor einem Generationenwechsel. Mit dem neuen Gremium soll es alle paar Monate in allen Werksteilen Aktionen wie diese geben.

Mainz/Saarbrücken

Regionale Chemie-Tarifverhandlungen ohne Ergebnis



Die regionalen Chemie-Tarifverhandlungen Rheinland-Pfalz und Saarland endeten ergebnislos. „Wir erleben herausfordernde Zeiten, und wir sehen auch, dass Unternehmen teils in schwierigem Fahrwasser unterwegs sind. Aber das Bild, das uns vorliegt, ist deutlich

differenzierter. Deshalb verlangen unsere Kolleginnen und Kollegen zu Recht finanzielle Stabilität und sichere Beschäftigung“, betonte Roland Strasser, Verhandlungsführer der gemeinsamen Tarifkommision, gegenüber den Arbeitgebern.

Denn es gibt durchaus Unternehmen, die gut dastehen: „Boehringer Ingelheim (BI) wächst – am Standort Ingelheim und weltweit – durch strategische Investitionen in Forschung und Produktion“, weiß Sibylle Anhorn, Betriebsratsvorsitzende bei BI in Ingelheim. Die mehr als 18.000 Beschäftigten in Deutschland „tragen mit ihrem Engagement zu diesem Erfolg maßgeblich bei. Sie leisten jeden Tag enorm viel und erwarten natürlich, dass dies auch mit einer spürbaren Gehaltsentwicklung belohnt wird.“

Ramon Jüngling, Betriebsratsvorsitzender bei Sun Chemical in Ludwigshafen, weiß bisher von vier Personalabbauprogrammen mit dem Verlust von derzeit mindestens

150 Arbeitsplätzen am Standort zu berichten. Für ihn ist die Beschäftigungssicherung, auch für gewerkschaftliche Vertrauensleute, das Thema mit der aktuell höchsten Brisanz. „Aufgrund des hohen Organisationsgrads der Kolleginnen und Kollegen in der IGBCE und zur Weiterentwicklung des Mitgliedervorteils haben unsere gewerkschaftlichen Vertrauensleute in deren Beschluss zur Tarifrunde 2026 eine Beschäftigungssicherung für IGBCE-Mitglieder gefordert“, stellt Jüngling die Stimmung dar.

Verhandlungsführer Roland Strasser: „Höhere Einkommen sind notwendig, um die gestiegenen Lebenshaltungskosten abzufangen und den Binnenkonsum zu stärken. Gleichzeitig muss die Tarifpolitik Antworten auf strukturelle Veränderungen in der Branche geben.“

Die Tarifkommissionen haben ihr Verhandlungsmandat nunmehr auf die Bundestarifkommission übertragen. ■

Ludwigshafen

Zweite Zielgruppenkonferenz



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der AT-Zielgruppenkonferenz.

Der Bezirk Ludwigshafen lud zur zweiten Zielgruppenkonferenz für außertariflich (AT) Beschäftigte. 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

– darunter Mitglieder, Vertrauensleute, Betriebsräatinnen und Betriebsräte sowie Aktive – kamen zusammen, um aktuelle

Entwicklungen im AT-Bereich zu besprechen.

Mit den Erfolgen des 8. ordentlichen Gewerkschaftskongresses im Rücken, auf dem eine Ausweitung des Tarifbereichs und eine klarere Abgrenzung des AT-Bereichs beschlossen worden waren, lag der Schwerpunkt der Konferenz auf der Umsetzung dieser Beschlüsse. Ziel war es, das Engagement weiter zu fördern und zu verstärken.

Ein wichtiger Punkt war auch, die anstehende Chemie-Tarifrunde und die bevorstehenden Betriebsratswahlen nach Kräften zu unterstützen. ■

Waldfischbach-Burgalben/Quierschied

Ortsgruppen ehren Mitglieder



Gratulierte den Mitgliedern der Ortsgruppe Waldfischbach-Burgalben:
Landesbezirksleiter Roland Strasser (links).

Zwei Ortsgruppen (OG) zeichneten kürzlich ihre Mitglieder aus. Die **OG Waldfischbach-Burgalben** begrüßte im Rahmen ihrer Mitgliederversammlung Landesbezirksleiter Roland Strasser. Er ließ es sich nicht nehmen, persönlich den Jubilarinnen und Jubilaren für ihre

Gewerkschaftsmitgliedschaften zu danken, darunter (Foto, von links): Martina Hauck, Ansgar Rheinhard, Gerhard Masser, Peter Layes (erster Vorsitzender), Uli Palm, Erika Graichen, Erwin Buser (verdeckt), Günther Schneider, Gudrun Fols, Jürgen Schmitt (halb verdeckt),

Klaus Appel und Wilfried Stock.
Ganz rechts: Bernhard Nußbaum
(zweiter Vorsitzender).

Die **OG Friedrichsthal-Bildstock**, die mittlerweile Friedrichsthal, Bildstock, Altenwald, Schnappach, Hühnerfeld, Brefeld, Quierschied, Fischbach und Camphausen umfasst, lud ebenfalls zu ihrer Jubiläumfeier ein. Ein ganz besonderes Highlight war der Saarknappenchor, der zu diesem Abend zugesagt hatte. Der Vorstandsvorsitzende Günter Hofmann lobte das ehrenamtliche Engagement des OG-Vorstandes und betonte, er sei einer der aktivsten im Bezirk Saar.

Minister Reinhold Jost beschrieb in seiner Rede die Geschichte von Kohle und Stahl, ohne die das Saarland nicht das wäre, was es heute ist. „Es war ein wirklich schöner und gelungener Abend“, zeigt sich Hofmann zufrieden. ■

Mainz

Engagierter Gewerkschafter: Michael Päckert geht in Rente

Nach über drei Jahrzehnten voller Engagement für die Interessen der Beschäftigten verabschiedet sich Michael Päckert in den Ruhestand. Geboren 1962 in Gera, sammelte er nach Ausbildung, Studium und Tätigkeit in der chemischen Industrie fröhliche Erfahrungen, die sein gewerkschaftliches Wirken nachhaltig prägten.

1990 begann Michael Päckert seine hauptamtliche Arbeit bei der IG Chemie, Papier, Keramik. Stationen in Gera, Weiden, Neuwied/Wirges und Ludwigshafen folgten. Als stellvertretender Bezirksleiter in Ludwigshafen (2003–2010) setzte er wichtige Impulse in der Betreuung der BASF, in Organisation und

Kampagnenarbeit. Von 2010 bis 2024 gestaltete er als stellvertretender Landesbezirksleiter der IGBCE Rheinland-Pfalz/Saarland maßgeblich die Tarifarbeit, insbesondere im Tarifbereich Papier sowie bei Firmen- und Haustarifverträgen.

Landesbezirksleiter Roland Strasser würdigt ihn mit den Worten: „Kollegialität, Verlässlichkeit und ein klarer Blick für die Interessen der Beschäftigten zeichneten Michael Päckert stets aus. Mit Ruhe und Besonnenheit führte er viele Tarifverhandlungen erfolgreich zum Abschluss.“

Neben seinem beruflichen Engagement ist Michael Päckert leidenschaftlicher Tennisspieler und Familienmensch: verheiratet, Vater



eines Sohnes und stolzer Großvater von zwei Enkelkindern. Die IGBCE sagt Danke und wünscht alles Gute für den neuen Lebensabschnitt. ■

Rätsel

Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Die Rätsel findest du
auch online:
[igbce-profil.de/
26156](http://igbce-profil.de/26156)

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein anderer Begriff für wiederkehrende Verhandlungen von Gewerkschaft und Arbeitgebern zu Entgelt, Arbeitszeit oder Arbeitsbedingungen gesucht. 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. Einschluss ist der 13. März 2026 (Datum des Poststamps ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus Dezember/Januar:

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

Jeweils eine Fitness-Smartwatch von Garmin gewonnen haben: Frank Sturm aus Lamstedt, Theresa Eul aus Hergenfeld und Christine Obst aus Speichersdorf. Herzlichen Glückwunsch!

Wortsuchspiel

Die rechts stehenden Wörter sind in dem Buchstabenwirrwarr versteckt.

Sie können von links nach rechts, von oben nach unten und umgekehrt sowie in allen Diagonalen gelesen werden.

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

ENTGELT
FESTBETRAG
FORDERUNGEN
KOMMISSION
KURZARBEIT
LAUFZEIT
LEISTUNGEN
SCHLICHTUNG
TARIFVERTRAG
WARNSTREIK



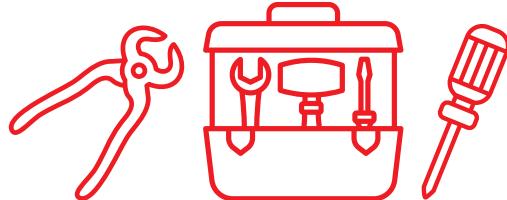
Noch mehr Rätselspaß

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

Vormundschaft			nordische Hirschart Vulkan	eine der Nordfries. Inseln	Kuort im Spessart Hirnstrombild (Abk.)		Mann, der etwas entwendet Märchen-gestalt genetisch ident. Kopie	Kuchenlolli Nicht-fach-mann	Titel der franz. Weltgeistlichen		Meeresbucht bösertiges Tier	Opfer-tisch
kalte Süßspeise				Gattin des Isaak erzürnt					Stadt in der Schweiz Brauerei (süddt.)			
dt.-schweiz. Maler †					7	Obdach, Nacht-lager sein (frz.)				Schiffstechnik (Abk.) frz. Sänge-rin (Mireille)		
Wegnahme		Nominativ (Abk.)			1. Sohn Noahs im Alten Testamente	musik. Bü-hnenwerk niederl. Flüsschen				medizin. Beruf (Abk.) Muskel-zucken		
Kleinstadt am Solling		Flüssigkristallanzeige		Kurz-schrift (Kurzwort)					Stern im „Adler.“ Landtag (Abk.)			
		Organ Zeit-einheit (Abk.)			3		Konkurs im Jargon				4	Herr-scher-sitz
Art v. E-Mail-Kopie (Abk.) Schnittstelle (EDV)				Merk-zettel				Textil-produkt				deutscher Zoologe, † 1987 (Bernhard)
Heiz-gerät	Gewerk-schaft (Abk.)			Bewohner eines Himalaja-staates					Internat. Gerichtshof Anrede für den Mann			
	5	Gaststätte									6	
				kleiner Fluss in Baden								
et cetera (Abk.)	Boulevard in Düsseldorf (Kzw.)											
Hochsprungstil Schweizer Kurort												
				african. Völker-gruppe								
Kochtopf der asiat. Küche Radhülse												
stark glänzender Seiden-stoff	Zusam-menstoß (engl.)	weiser Ältester biblischer Prophet			Straße (Abk.) Ältestenrat	Grundstück Acht-Ton-Intervall	abfallende Berg-seite	niederländ. Süßspeise Spielart, Variante		Datenver-arbeitung Laubbaum		
				sichtlich								
Ziffer				niederl. Käsestadt	1							
frz. Stadt						Waldgebiet in Eurasien Million (Abk.)						
luftförmiger Stoff beruhigen-de Arznei		früher dt. Wählung bis 2002 (Abk.)				2						
Stadt in West-falen											9	
				Gewebe-schwellung (med.)								

DEIN PREIS

Gewinne einen von **fünf Profi-Werkzeugkoffern von Famex**. Der robuste Alukoffer ist mit einem 113-teiligen Grundwerkzeugsortiment bestückt und bietet zudem noch Platz für weiteres Werkzeug. Von der Kombizange bis zum Schraubendreher – für solides Heimwerken ist alles dabei.



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2516047



Fotowettbewerb

Kreise im Schnee

„Nach Feierabend widme ich mich gern meinem Hobby – der Modelleisenbahn“, schreibt Marcel Heinitz zu seinem Foto. Neben einer großen Eisenbahnanlage in seinem Hobbyraum betreibt der 35-Jährige zur Weihnachtszeit auch immer eine spezielle Gartenbahn. Runde um Runde zieht dann die kleine Fichtelbergbahn ihre Kreise durch

Marcels weihnachtlich geschmückten Garten – in diesem Winter sogar im Schnee. „Schon als Kind hat mich der Modellbau fasziniert. 2013 habe ich das Hobby dann wieder neu für mich entdeckt“, sagt Marcel, der bei der Werkfeuerwehr bei Wacker Chemie in Nünchritz arbeitet. „Der perfekte Ausgleich nach dem Schichtdienst.“ ■

Foto schicken und gewinnen!

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



weitere
Informationen

**TEAM
ZUKUNFT**



IGBCE – DEINE GEWERKSCHAFT

**FÜR SCHUTZ, SICHERHEIT UND
STARKE BETRIEBSRÄTE IN
UNSEREN BRANCHEN:
TEAM ZUKUNFT IGBCE WÄHLEN!**

1. MÄRZ BIS 31. MAI 2026



**WÄHLEN
GEHEN!
JEDER STIMME
ZÄHLT.**

BETRIEBSRATSWÄHLEN 2026



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

**FELSENFEST
STATT WACKELN**

DEIN FOTO FÜR SICHERE JOBS

#chemie26

Wir fordern höhere Löhne und
sichere Jobs – weil jeder Job zählt.
Zeig mit einem Selfie deine Unterstützung
für die Tarifrunde Chemie 2026.

**JETZT
MITMACHEN:**

