



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

April | Mai 2026



Heißer Ritt in der Chemie

Schwierige Lage, hart erkämpfter Kompromiss: Die Tarifrunde für die angeschlagene Branche bringt mehr Geld und mehr Jobsicherheit.



TARIFKOMMISSIONS- HELD*INNEN GESUCHT!

Mehr Entgelt?
Bessere Arbeitsbedingungen?
Nutze die Chance und kandidiere für die Tarifkommission!



JETZT MITGLIED WERDEN.
MITBESTIMMEN.
MITGESTALTEN.
MITVERHANDELN.



Parallelität der Ereignisse

Es gibt Tage, da ballen sich die Nachrichten geradezu symbolhaft. Diese Zeilen entstehen just an dem Tag, da die Zeitungen den Tarifkompromiss in der Chemie analysieren, die Bundesregierung ihre Agenda für ein Comeback der Branche vorstellt – und BASF einen neun Milliarden Euro teuren Standort in China eröffnet. Eine Parallelität der Ereignisse, die symptomatisch für die aktuelle Großwetterlage ist.

Die Konzerne suchen ihr Heil vor allem im Ausland und klagen über die roten Zahlen, die sie in der Heimat schreiben. Weil weltweit die Produktion immer weiter ausgebaut wird, bricht hierzulande wichtiges Exportgeschäft weg. Die deutschen Standorte sind zudem maximal belastet durch hohe Energie- und

CO₂-Kosten – und stehen deshalb ganz oben auf den Streichlisten der Konzerne. Wenn aber die Grundstoffchemie an den Verbundstandorten wegfällt, stehen ganze Chemieparcs auf der Kippe.

Es gilt also gegenzusteuern – mit einer gemeinsamen Comeback-Strategie. Die Beschäftigten haben vorgelegt – mit einem maßvollen Tarifabschluss. Jetzt sind Politik und Industrie an der Reihe. Wann sehen wir mal wieder eine Neun-Milliarden-Investition in der deutschen Chemie? ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Selbst ist der Chef

Am Rande einer Tarifaktion in Bad Breisig schulterte BAVC-Verhandlungsführer **Matthias Bürk** einen Sack mit Tausenden Postkarten von Beschäftigten. Darauf hatten sie niedergeschrieben, warum die Forderungen der IGBCE wichtig seien.



In unseren Farben

Wie nennt ihr das? Berliner? Krapfen? Fasnetsküchle? Pfannkuchen? Im Seniorenarbeitskreis aus unserem Porträt sagen sie **Kreppel**. Es ist auf jeden Fall ein ideales Gebäck für IGBCE-Veranstaltungen – in unseren Farben.



In aller Stille

Zur Premiere des Melt!-Festivals 1997 war unser Fotograf **Moritz Küstner** erstmals in Ferropolis. 19 Jahre später kehrte er für unsere Reiserubrik „Betriebsausflug“ zurück und entdeckte den Ort ohne Trubel noch einmal ganz neu.



Inhalt

April | Mai 2026



12

ARBEIT & GESELLSCHAFT

Bis an die Schmerzgrenze

Selten waren die Zeiten für einen Tarifabschluss so anspruchsvoll wie aktuell – dennoch hat es die IGBCE in drei zähen Verhandlungsrunden geschafft, für die 585.000 Beschäftigten der Chemie- und Pharma-industrie eine Einigung zu erzielen. Der Tarifvertrag sieht Entgelterhöhungen in zwei Schritten sowie Beiträge zur Beschäftigungssicherung vor.

12

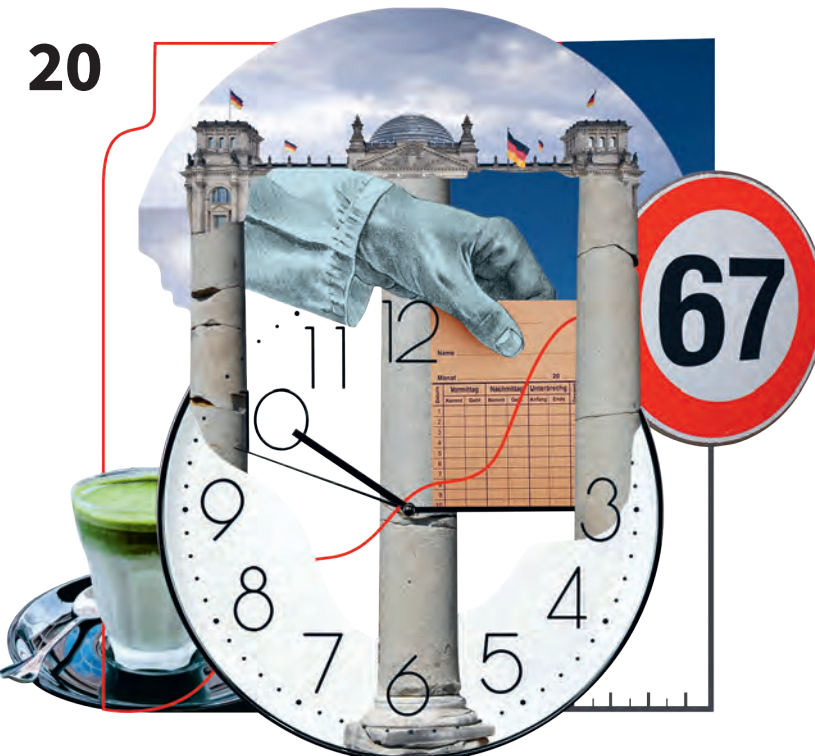
News Politik & Soziales 18

Niemand erwartet Wunder

In der Bundesregierung und der EU laufen Diskussionen, wie Wirtschaft und Industrie den Weg aus der Krise finden. Welche Lösungsansätze sind vielversprechend, welche haarsträubend? Darüber sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und Dennis Radtke, Europaabgeordneter und Vorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA), im Kompass-Talk.

20

News Politik & Soziales 24



20



MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Mitglied – ein Leben lang

Im IGBCE-Bezirk Rhein-Main haben engagierte Männer und Frauen im Ruhestand einen Seniorenarbeitskreis gegründet. Sie nennen sich Aufgeweckte Alte, planen Ausflüge, diskutieren politische Themen und pflegen gewachsene Netzwerke. **26**

Eine Grube als Garten

Fünf Stahlgiganten auf einer Halbinsel in Sachsen-Anhalt: Das ist Ferropolis. Der ehemalige Tagebau ist heute Museum, Eventlocation und Naherholungsgebiet in einem. **30**

Jenseits der Werkstore

Der 1. Mai ist der wichtigste Tag des Jahres für die Gewerkschaften. IGBCE-Ortsgruppen wie die in Korbach und Ladenburg helfen maßgeblich mit, die Feste zum Tag der Arbeit zu Feiern von lebendiger Gemeinschaft zu machen. **34**

VOR ORT

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



PRAXIS & WISSEN

Bindungsschwäche Die Tariffindung ist in Deutschland seit Jahren auf dem Rückzug. Eine Übersicht. **38**

Unter Druck Das Energieunternehmen BP galt lange als sehr guter und sicherer Arbeitgeber. Doch inzwischen ist der Umgang mit den Beschäftigten rauer geworden. **40**

Freizeit ist Freizeit Du musst für den Arbeitgeber nicht ständig erreichbar sein. Doch es gibt auch Ausnahmen. *Profil* erklärt dir, wann du wozu verpflichtet bist. **44**

Irrtümer rund ums Erben Jahr für Jahr werden in Deutschland Vermögenswerte weitergegeben. *Profil* klärt dich über die sieben häufigsten Irrtümer auf. **46**

Mitbestimmen! In der nächsten Folge unserer Videoreihe „Praxis & Wissen“ erklären wir, warum es sinnvoll ist, sich im Betriebsrat, im Vertrauenskörper oder in der Gewerkschaft zu engagieren. **48**

Jetzt doppelt punkten Ab sofort lohnt sich das Werben neuer Mitglieder noch mehr. **50**



WEITERE INHALTE

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



Müslüm Anac

Was vom Restmüll übrig bleibt

Hier wird aus Abfall Energie: Fachmännisch wirft Müslüm Anac einen Blick in den Kessel – das Herzstück des Müllheizkraftwerks in Pirmasens. Der gelernte Mechatroniker arbeitet als Kraftwerker und stellvertretender Schichtleiter bei EEW Energy from Waste und prüft während seiner Schicht regelmäßig, ob der Abfall gleichmäßig verbrennt und die Anlage störungsfrei arbeitet. Nach der Anlieferung wird der Müll zunächst durchmischt und anschließend mit riesigen Kränen in einen der beiden Kessel der Anlage gegeben. Dort wird's heiß: Bei circa 1.000 Grad Celsius wird der Müll verbrannt. Der dabei entstehende Wasserdampf wird anschließend in einer Turbine entspannt und treibt einen Generator zur Stromerzeugung an. So wird nicht recycelbarer Abfall als „Rohstoff“ für die Strom- und Wärmeerzeugung genutzt. Rund 180.000 Tonnen Müll jährlich liefern Strom für 32.000 Haushalte und Fernwärme für die Stadt Pirmasens. ■



BASF

Lautstarker Protest

Kundgebung gegen BASF-Verlagerungspläne: 300 Beschäftigte protestierten Ende Februar vor dem BASF-Servicezentrum im Berliner Bezirk Prenzlauer Berg gegen die Verlagerungspläne des Unternehmens und kämpften für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Der Konzern hatte zuvor angekündigt, weite Teile der BASF Services Europe von Berlin nach Indien zu verlagern. Um sich dagegen zu wehren und die Unternehmensleitung zu Verhandlungen über Alternativen zu bewegen, machten die Beschäftigten mit Schildern, Musik und lauten Parolen auf sich aufmerksam. Ihnen zur Seite stand dabei Kai Wegner, der Regierende Bürgermeister Berlins. Mehr zu den Verlagerungsplänen von BASF auf **Seite 25**. ■





Ready? Set? STOP!



Protestkundgebung

**B
A
S
F**

ELE
RBEI
HAREH
ROH?

**BETRAYED
AFTER
SALARY
FORFEIT?**

Ready? Set? STOP!



**B
A
S
F**

**B
A
S
F**

Ready?

**B
A**

BERLINERS

Foto: Picture Alliance/dpa | Bernd von Jutrczenka

Dialog

Gewerkschaftsbeitrag steuerlich absetzen

Was gilt für Mitglieder in Rente?

// Ihr schreibt, dass ab dem Steuerjahr 2026 der Mitgliedsbeitrag direkt abzugsfähig ist. Was ist mit Rentnerinnen und Rentnern, die Versorgungsbezüge vom ehemaligen Arbeitgeber erhalten und dann im nächsten Jahr ihre Steuererklärung machen müssen? Hier werden die Mitgliedsbeiträge bisher nur als Werbungskosten berücksichtigt. Oder ist das für 2026 auch für uns anders?



Birgit Warras

Mitbestimmung

Ein Meilenstein

// 50 Jahre Mitbestimmungsgesetz – ein beeindruckender Meilenstein. Mitbestimmung lebt von gelebter Solidarität, Verlässlichkeit und echter Vertretung. Sie braucht Mut, Transparenz und konsequente Unterstützung der Mitglieder, gerade in schwierigen Verfahren. Nur dann hat sie eine Zukunft, die den Namen verdient. Auf die nächsten 50 Jahre.



Bjoern B.

Antwort der Redaktion

Alle profitieren

Der DGB-Rechtsschutz sagt: Grundsätzlich gilt, dass Gewerkschaftsbeiträge in Deutschland steuerlich abgesetzt werden können. Sie gelten als Werbungskosten. Ab dem Steuerjahr 2026 sind Gewerkschaftsbeiträge zusätzlich zur Werbungskostenpauschale absetzbar. Dadurch wird der Beitrag direkt steuermindernd wirksam, auch wenn man die Werbungskostenpauschale von 1.230 Euro beziehungsweise 102 Euro (Rentnerinnen und Rentner) noch nicht überschritten hat. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmende sowie Rentnerinnen und Rentner gleichermaßen. Sie gilt zudem auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, da weiterhin steuerpflichtiger Arbeitslohn zufließt und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

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 April

Die nächste „Umfrage des Monats“ startet Anfang April. 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

Mehrheit würde IGBCE empfehlen

„Würdest du sagen, du kannst dich auf deine IGBCE verlassen?“ (in Prozent)

Ja, voll und ganz



Eher ja



Eher nein



Nein, gar nicht



Kann ich nicht sagen



Quelle: IGBCE

„Welche Werte verbindest du am stärksten mit der IGBCE?“ (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

1	solidarisch	49
2	gemeinschaftlich	34
3	zukunfts-fähig	29
4	diplomatisch	23
5	tatkräftig	19

Quelle: IGBCE

In der Mehrheit sind die IGBCE-Mitglieder ihrer Gewerkschaft gegenüber positiv eingestellt und würden sie auch weiterempfehlen. Das sind zwei Kernergebnisse der jüngsten Umfrage in der „Meine IGBCE“-App, an der sich in Februar und im März rund 4.100 Mitglieder beteiligt haben. Die Ergebnisse sind damit aussagekräftig und valide mit Blick auf die Mitgliedschaft und die Beschäftigten in den IGBCE-Branchen insgesamt.

73 Prozent der befragten IGBCE-Mitglieder sind der Meinung, sie können sich auf die IGBCE verlassen (25 Prozent „voll und ganz“, 48 Prozent „eher ja“). Fast neun von zehn Mitgliedern würden ihren Kolleginnen und Kollegen zudem eine Mitgliedschaft empfehlen (49 Prozent „voll und ganz“, 39 Prozent „eher ja“).

Mit ihrer Gewerkschaft verbinden sie (in dieser Reihenfolge) vor allem die Attribute „solidarisch“, „gemeinschaftlich“, „zukunfts-fähig“, „diplomatisch“ und „tatkräftig“. Am wenigsten verbinden sie mit der IGBCE (in dieser Reihenfolge) die Attribute „zugkräftig“, „kreativ“ und „nachhaltig“.

Mit Blick auf die Präsenz und die Sichtbarkeit der IGBCE im Arbeitsumfeld sehen die befragten Mitglieder noch Verbesserungsbedarf. In ihrem Arbeitsalltag seien die IGBCE und ihre Repräsentantinnen und Repräsentanten kaum bis gar nicht präsent, sagt eine knappe Mehrheit der Befragten von 52 Prozent. Das IGBCE-Logo begegne ihnen dort selten bis gar nicht, bestätigen 51 Prozent. Im privaten Umfeld ist dies sogar bei drei von vier Befragten der Fall.

Zwei von drei Befragten gehen davon aus, dass eine Mehrheit ihrer Kolleginnen und Kollegen in ihrem direkten Arbeitsumfeld mit dem Namen IGBCE etwas anfangen können. Für 53 Prozent der befragten IGBCE-Mitglieder ist ihre Gewerkschaft jedoch eher selten Gesprächsthema im eigenen Betrieb.

Der Gewinner des iPads der letzten Umfrage ist **Thomas Puhl** aus Düsseldorf. Wir gratulieren!

Impressum

Profil – das Mitglieder-magazin 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, Tom Karl, Michael Kniess, Daniel Krist, Wolfgang Lenders, Michaela Ludwig, Julia Osterwald, Stefan Plenk, Dennis Priegnitz, Yannick Schulze, Axel-Stefan Sonntag, Aman Yoseph

Redaktionsassistenten

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

27. März 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.

Rund 150 IGBCE-Beschäftigte aus den Bezirken Ludwigshafen und Mittelrhein zeigten der Arbeitgeberseite zum Auftakt der dritten Tarifrunde lautstark die „Rote Karte“.



Bis an die Schmerzgrenze

Text Inken Hägermann – Fotos Andreas Reeg

Selten waren die Zeiten für einen Tarifabschluss so anspruchsvoll wie aktuell – dennoch hat es die IGBCE in drei zähen Verhandlungsrunden geschafft, für die 585.000 Beschäftigten der Chemie- und Pharmaindustrie eine Einigung mit der Arbeitgeberseite zu erzielen. Der Tarifvertrag sieht Entgelterhöhungen in zwei Schritten sowie Beiträge zur Beschäftigungssicherung vor.

Die Lage ist komplex und herausfordernd, anders kann man es nicht sagen. Die wirtschaftlichen Bedingungen in Deutschland sind aktuell mehr als schwierig. Auf der einen Seite stehen angesichts von hohen Energiepreisen, Transformationslasten und CO₂-Bepreisung seit Jahren viele energieintensive Betriebe in der Chemie- und Pharmabranche massiv unter Druck, manche sogar mit dem Rücken zur Wand. Tausende Beschäftigte bangen um ihre Jobs.

Auf der anderen Seite gibt es aber auch zahlreiche Unternehmen (etwa aus dem Pharmabereich), bei denen die Gewinne weiterhin sprudeln. Und die Beschäftigten haben ebenfalls mit der hohen Inflation der zurückliegenden Jahre und

aktuell steigenden Benzinpreisen infolge des Iran-Kriegs zu kämpfen. Diesen völlig unterschiedlichen Anforderungen in einem Flächentarifvertrag gerecht zu werden, ist nahezu ein Ding der Unmöglichkeit. Trotzdem haben es die IGBCE und der Arbeitgeberverband BAVC in drei zähen Verhandlungsrunden geschafft, eine Einigung zu erzielen.

Lage hat sich durch den Iran-Krieg nochmals zugespitzt

Es handele sich um einen „Krisenabschluss“, für den man bis an die Schmerzgrenze gegangen sei, betonte dann auch der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis im Anschluss an die Tarifrunde. Die wirtschaftliche Entwicklung der vergangenen Jahre habe sowohl der Branche als auch ihren

Beschäftigten zugesetzt. Durch den Iran-Krieg habe sich die Lage für beide Seiten nochmals zugespitzt. „In solch einer vertrackten Ausgangslage eine Einigung zu finden, die allen Beteiligten gerecht wird, war eine große Herausforderung“, erklärte er nach der Tarifeinigung.

Zugleich machte er deutlich: „Klar ist eines: Mit diesem Tarifergebnis gehen die Beschäftigten in Vorleistung – für die Sicherung ihrer Arbeitsplätze und für mehr Investitionen in Deutschland“, so Vassiliadis. Jetzt müssten auch andere liefern, erklärte der IGBCE-Vorsitzende: „Die Bundesregierung mit der Chemieagenda 2045, die Arbeitgeber mit einer Investitions-offensive in die nachhaltige Stärkung des Standorts. Wir werden die Entscheider daran messen.“



Mit überwältigender Mehrheit stimmte die Bundestarifkommission dem Tarifabschluss für die 585.000 Beschäftigten der Chemie- und Pharmaindustrie zu.

„Jobangst und Kaufkraftverlust prägen derzeit das Arbeitsleben vieler Beschäftigter in Chemie und Pharma – dem wollten wir in dieser Tarifrunde gerecht werden“, sagte auch IGBCE-Verhandlungsführer und -Tarifvorstand Oliver Heinrich. „Am Ende haben wir in beiden Forderungspunkten Bewegung erreicht. Das wäre ohne die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, die für unsere Forderungen vors Tor gegangen sind, nicht möglich gewesen.“

Denn in den vergangenen Wochen und Monaten hatten sich Tausende Beschäftigte begleitend zur Tarifrunde an mehr als 100 Aktionen im ganzen Land beteiligt, um der Forderung der IGBCE nach Instrumenten zur Beschäftigungssicherung und einer angemessenen Erhöhung der Entgelte Nachdruck zu verleihen, zuletzt mit einer Kundgebung während der dritten

Tarifrunde vor dem Tagungshotel in Bad Breisig.

Dort hatten sich rund 150 IGBCE-Beschäftigte aus den Bezirken Ludwigshafen und Mittelrhein versammelt: Ausgerüstet mit Trillerpfeifen und Ratschen zeigten sie den anreisenden Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite zum Auftakt der dritten Tarifrunde lautstark die „Rote Karte“.

Als IGBCE-Verhandlungsführer Oliver Heinrich kurz zu ihnen stieß, hatte er sogar Matthias Bürk, den Verhandlungsführer des Arbeitgeberverbandes BAVC, im Schlepptau. Bürk und seiner Delegation übergaben die Demonstrierenden unter lautem Getöse mehr als 30.000 Postkarten, verpackt in sechs Jutesäcken, auf denen Beschäftigte aus dem ganzen Land aufgeschrieben hatten, warum die Tarifforderungen der IGBCE wichtig und berechtigt seien.

Demografiefonds wird aufgestockt

Der Druck von der Basis und drei zähe Verhandlungsrunden führten dann am Ende zu einem Abschluss: Dieser sieht für die 585.000 Beschäftigten der chemisch-pharmazeutischen Industrie Entgelterhöhungen in zwei Schritten sowie Beiträge zur Beschäftigungssicherung vor. Damit wird der bereits existierende tarifliche Demografiefonds aufgestockt – ein bundesweites Novum in einem großen Flächentarifvertrag. Im Kern fließen in diesem Jahr 300 Euro pro Kopf (für Auszubildende jeweils 150 Euro) in die Beschäftigungssicherung. Zum 1. Januar 2027 folgen eine Entgelterhöhung von 2,1 Prozent sowie weitere 300 Euro pro Kopf zur Beschäftigungssicherung. Zum 1. Januar 2028 gibt es eine weitere Entgelterhöhung um 2,4 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 27 Monaten bis Mai 2028.

Heinrich wies darauf hin, dass Betriebe, denen es wirtschaftlich gut geht, die Tariferhöhungen um jeweils drei Monate vorziehen können. „In der Branche gibt es genug Betriebe, die glänzend verdienen. Wir werden in den kommenden Monaten dafür sorgen, dass sie ihrer Verantwortung der Belegschaft gegenüber gerecht werden.“

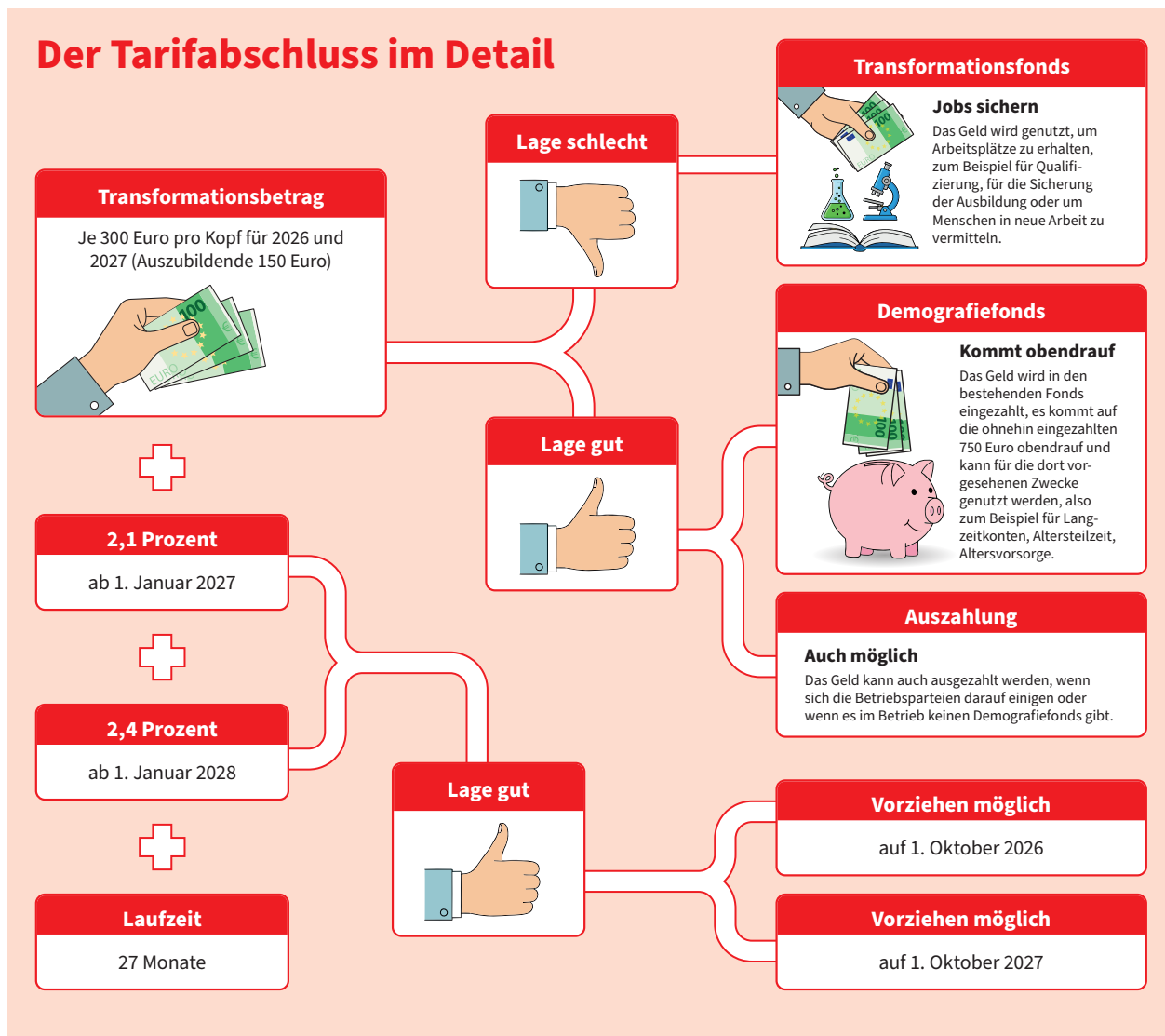
Im Tarifabschluss zwischen IGBCE und BAVC wurden einige Indizien festgelegt, anhand derer abgelesen werden kann, ob ein Unternehmen für ein Vorziehen der Entgeltsteigerung infrage

kommt – etwa ein positives Betriebsergebnis, das über dem des davor liegenden Geschäftsjahres liegt, oder etwa eine Tariferhöhung für AT-Beschäftigte.

Mit dem vereinbarten Beschäftigungssicherungsbeitrag gehe man wieder einmal neue Wege auf dem Feld der Jobsicherung, erklärte Heinrich. Über die Laufzeit stellt die Branche damit insgesamt mehr als 350 Millionen Euro für Investitionen in den Erhalt und die Weiterentwicklung von gefährdeten Arbeitsplätzen zur Verfügung. „Kein tarifgebundener Betrieb kann

sich künftig mehr herausreden, es gebe keine Alternative zum Stellenabbau“, so der IGBCE-Tarifvorstand. Das Geld fließt in den seit 2010 bestehenden Demografiefonds der Branche, dessen Nutzungszwecke um den Faktor Beschäftigungssicherung erweitert werden. Dabei fließen die 300 Euro pro Kopf für die Beschäftigungssicherung zusätzlich zu dem jährlichen Demografiebeitrag von 750 Euro in den Fonds.

Aus dem betrieblichen Topf können so beispielsweise Projekte für Standortsicherung, Umqualifizierung oder Arbeitszeitreduzierung



finanziert werden. Notwendig ist das, weil große Teile der Chemieindustrie aktuell tief in der Krise stecken, vielerorts haben Unternehmen bereits mit Schließungen und Personalabbau auf Überkapazitäten und schlecht ausgelastete Anlagen reagiert.

Tarifkommission stimmt Abschluss zu

Die Mitglieder der großen Tarifkommission nahmen den Abschluss an – und zeigten sich vor allem erleichtert, dass es gelungen ist, in dieser herausfordernden Lage einen Flächentarifvertrag abzuschließen, der den unterschiedlichen Bedingungen in den Betrieben gerecht wird.

„Ich bin wirklich froh und erleichtert, dass wir jetzt einen guten Abschluss haben“, sagte etwa Sybille Anhorn vom Pharma-Unternehmen Boehringer Ingelheim. Es sei ein „Riesenspagat“ notwendig gewesen, da es einerseits Betriebe gebe, die wirtschaftlich schlecht aufgestellt seien, und andererseits solche, die gut dastehen würden. Im aktuellen Tarifvertrag sei nun „für jeden etwas dabei“, so Anhorn. „Ich finde es insgesamt wirklich gut für alle. Und das ist das Wichtige für uns als Solidargemeinschaft.“

Ähnlich äußerte sich Detlef Rennings vom Chemieparkbetreiber Currenta – die Chemieparks stehen in der aktuellen Krisensituation ganz besonders unter Druck und kämpfen um Zukunftsperspektiven. Er sei eigentlich sehr zufrieden, sagte Rennings, besonders „vor dem Hintergrund der Multikrise, in der wir uns befinden, die jetzt noch verschärft wurde durch die Situation im Nahen Osten“. Er fügte hinzu: „Wir wissen, die Unternehmen sind in Schwierigkeiten, wir wissen aber auch, unsere Leute sind in finanziellen Schwierigkeiten, wenn man die Spritpreise sieht. Ich glaube, wir haben die Situation gut abgebildet.“



„
**Kein
tarifgebundener
Betrieb kann sich
künftig mehr
herausreden,
es gebe keine
Alternative zum
Stellenabbau.**

Oliver Heinrich,
Verhandlungsführer der IG BCE

„Ich bin positiv überrascht, dass wir es tatsächlich geschafft haben, jetzt in der dritten Runde einen vernünftigen und für die Branche angemessenen Abschluss gefunden zu haben“, meinte Beate Nörenberg von der Roche Diagnostics GmbH. „Wir machen Tarifverträge für die Fläche, das heißt diejenigen, denen es gut geht, müssen in irgendeiner Art und Weise etwas vom Kuchen abbekommen. Aber auch die Betriebe, die mit dem Rücken an der Wand stehen, brauchen die Solidarität aller Beschäftigten und aller Mitglieder.“

Thorsten Terwort von der unter Druck stehenden Evonik Industries AG (Gemeinschaftsbetrieb Marl) sagte ebenfalls: „Für die Firma, aus der ich komme, ist es in der derzeitigen Situation ein sehr gutes Ergebnis.“ Jeder Betrieb könne individuell handeln, er finde,

auch mit Blick auf die Möglichkeit einer vorgezogenen Entgelt-erhöhung für Unternehmen, die wirtschaftlich gut dastehen: „Das ist eine sehr innovative Lösung.“

„Ich glaub, wir haben das Machbare machbar gemacht“, bilanzierte Kai-Uwe Hemmerich von der Sudarshan Germany Horizons GmbH. Egal, ob es den Betrieben gut oder schlecht gehe, „können wir alle was draus machen“. „Angesichts der wirtschaftlich schwierigen Lage, in der wir uns seit drei Jahren befinden, und des massiven Drucks der Arbeitgeber kann ich sagen, dass es ein hervorragendes Ergebnis ist“, erklärte Maria Braun von B. Braun Melsungen. Auch sie hob die variablen Gestaltungsoptionen hervor. „Das bietet allen Betrieben, sowohl denen, denen es schlecht geht, als auch denen, denen es gut geht, die Möglichkeiten, den Tarifvertrag entsprechend umzusetzen.“ Besonders wichtig dabei sei zu zeigen: „Wir stehen alle zueinander und vertreten dieses Ergebnis. Und das ist echter Zusammenhalt, das ist Gewerkschaft.“

Die Details des Tarifabschlusses für die Chemie- und Pharmaindustrie kannst du auf der IG BCE-Website nachlesen. Dort findest du umfangreiche FAQ zu den Regelungen rund um Entgelt und Beschäftigungssicherung sowie einen ausführlichen Bericht zu den Aktionen. ■



„Es ist heute noch schwieriger und komplexer“



Alexandra, es war ein harter Weg zum aktuellen Tarifabschluss für die Chemiebranche. Bist du zufrieden?

Ich würde das nicht in den Kategorien zufrieden oder unzufrieden beurteilen wollen. Die Lage der Unternehmen in der Branche ist sehr, sehr unterschiedlich. Da ist es schwierig, eine Lösung zu finden, die für alle passt. Natürlich gab es auch vorher schon Tarifrunden, die in Krisenzeiten stattfanden – aber da konnte man für alle in eine Richtung verhandeln, das ging dieses Mal nicht. Grob zusammengefasst ist die Lage folgendermaßen: Ein Drittel der Betriebe steht wirklich gut da, ein weiteres Drittel ist stabil, aber da weiß man nicht genau, ob das künftig auch so bleibt, und ein Drittel hat wirklich große Probleme. Das alles muss man mitdenken und mitverhandeln.

In früheren Tarifverträgen wurden für Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten Öffnungsklauseln vereinbart, mit denen beispielsweise Tariferhöhungen nach hinten verschoben werden konnten.

Das wäre in dieser Runde keine Option gewesen angesichts der Vielzahl der

Betriebe mit Problemen. Allerdings haben wir ja dieses Mal für Unternehmen, die gut dastehen, die Möglichkeit geschaffen, die Tariferhöhungen um drei Monate vorzuziehen – das ist im Tarifgeschäft sonst nicht üblich und in einem großen Flächentarifvertrag eine echte Innovation. Der Weg dahin war allerdings relativ schwierig, die Arbeitgeber haben sich eine lange Zeit nicht bewegt.

Du hast in dieser Tarifrunde zum dritten Mal in der sogenannten Achter-Kommission der Bundestarifkommission gesessen. Deine Bilanz?

Ich war 2022 zum ersten Mal Mitglied in der Achter-Kommission, als wir direkt nach Beginn des Ukraine-Kriegs verhandelt und mit einer Einmalzahlung die sogenannte Brücke in den Herbst gebaut haben. Damals dachte ich: Das war eine echt harte Runde, aber auch eine Ausnahmesituation, künftig wird das einfacher. Im Rückblick muss ich sagen: Diese Einschätzung war falsch. Es ist heute noch schwieriger und komplexer.

Wie bereitest du dich auf Tarifrunden vor?

Ich führe im Vorfeld, aber auch zwischen den Verhandlungsrunden viele Gespräche mit unseren Vertrauensleuten und unseren Mitgliedern im Betrieb, um mir ein vernünftiges Bild von der Stimmungslage zu machen. Außerdem bin ich natürlich in stetem Austausch mit den Mitgliedern der Bundestarifkommission, um die Lage der ganzen Branche beurteilen zu können.

Gelegentlich gibt es in den Sitzungen der Bundestarifkommissionen ja auch ordentlich Gegenwind für die Achter-Kommission. Wie gehst du damit um?

Es ist enorm wichtig, die Stimmen aus der Bundestarifkommission ernst zu nehmen, auf sie zu hören und zu überlegen, wie man das in eine Lösung überführen kann. Ein Abschluss ist nur möglich, wenn die Große Tarifkommission mit einem Vorschlag einverstanden ist und zustimmt.

Die Gespräche in den Verhandlungsrunden gehen regelmäßig bis in den späten Abend, teilweise bis in die Nacht. Wie hält man das durch?

Bei mir ist es der Wille, das durchzuhalten, manchmal trinke ich auch mitten in der Nacht noch einen starken Kaffee für den klaren Kopf oder esse einen Schokoriegel für das Energielevel. Am Ende geht es bei diesen Marathonsitzungen darum: Wer hat genug Stehvermögen und kann hart bleiben, auch wenn alle schon sehr müde sind?

In der zweiten Jahreshälfte werden die Mitglieder der Tarifkommissionen neu gewählt. Trittst du wieder an?

Ja, wenn man mich noch mal wählt, bin ich gern wieder dabei. Ich finde es wichtig, gerade in diesen wechselhaften Zeiten Verantwortung zu übernehmen und nicht nur, wenn es gerade gut läuft. ■

Zur Person: Alexandra Friedrich (52) ist seit 2020 Betriebsratsvorsitzende des Pharmaunternehmens B. Braun Melsungen. Die gelernte Industriekauffrau sitzt seit 2021 in der Bundestarifkommission für die Chemie- und Pharmabranche. Seit 2022 ist sie zudem Teil der sogenannten Achter-Kommission, die die direkten Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite führt.

News

Politik & Soziales

Grundstoffchemie

Wertschöpfungsketten gefährdet



Vassiliadis: „Es droht der Verlust kompletter Industriecluster.“

Die IGBCE warnt vor einem unkontrollierten Kapazitätsabbau in der chemischen Grundstoffproduktion – und macht sich deshalb für eine politisch konzentrierte Konsolidierung der Branche stark, bei der in einem moderierten Prozess notwendige Kapazitäten und strategisch wichtige Standorte in Europa identifiziert und gesichert werden. „Wir appellieren an den Bundeskanzler, sich dafür in Europa starkzumachen und ihn gleichzeitig im eigenen Land anzuschieben“, sagte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis auf der Jahrespressekonferenz der IGBCE Mitte März. Vorbilder für ein derart abgestimmtes Vorgehen gebe es bereits in Japan und Südkorea, wo geordneter Rückzug auf der einen und smarter Ausbau auf der anderen Seite Hand in Hand gingen.

Die Produktion von Grundstoffen in energieintensiven Großanlagen bildet das Herz nahezu jedes chemischen Verbundstandorts. Werden sie abgeschaltet, fehlen den meist direkt angebundenen Anlagen und Betrieben in der weiteren Wertschöpfungskette Vorprodukte, auf die sie zwingend angewiesen sind. So kann eine Cracker-Schließung unzählige Unternehmen und Tausende Arbeitsplätze in der direkten Nachbarschaft gefährden.

Derzeit erwägen viele Grundstoffhersteller entsprechende Schritte in ganz Europa. „Wir können nicht alle Jobs retten, aber wir müssen einen unkontrollierten Flächenbrand vermeiden. Und wir wollen für jeden Einzelnen eine Perspektive schaffen“, sagte der IGBCE-Vorsitzende. ■

Newsticker

Stärkere Vernetzung

Lieferkettengesetze in Deutschland und Europa stehen aktuell unter politischem Druck. Umso wichtiger ist es, dass Gewerkschaften konkrete Ansätze entwickeln, um die Rechte von Beschäftigten entlang globaler Lieferketten zu stärken. Denn die Erfahrungen von Beschwerdefällen in IGBCE-Betrieben im Ausland haben gezeigt, dass eine stärkere Vernetzung zwischen Beschäftigtenvertretungen in Deutschland und Gewerkschaften vor Ort helfen kann, Probleme früh zu lösen. Vor diesem Hintergrund hat die IGBCE mit ihren Schwestergewerkschaften in Brasilien ein entsprechendes Projekt in den Lieferketten von Bayer, BASF und Evonik gestartet. Es wird vom Bundesentwicklungsministerium (BMZ) und von Sequa finanziert. Ziel des Projekts ist es zunächst, Wissen zu menschenrechtlicher Unternehmensverantwortung in Lieferketten zu vermitteln und Netzwerke zwischen deutschen Betriebsräten und Gewerkschaften vor Ort aufzubauen. ■

KAAT-Dialog

„Chancen und Herausforderungen von künstlicher Intelligenz (KI) im kaufmännischen und im Verwaltungsbereich“ und „Aufhebungsvereinbarung, Abwicklungsvertrag, Abfindung“ – das sind nur zwei Themen, denen sich der sechste KAAT-Dialog am 26. und 27. Juni 2025 widmet. Das Format richtet sich an kaufmännische, akademische und außertariflich beschäftigte IGBCE-Mitglieder sowie ihre Betriebsräte und Vertrauensleute. Mehr Infos: [kaat.net](https://www.kaat.net). ■

Betriebsratswahlen

Gute Ergebnisse

Es läuft für die IGBCE: Im ganzen Land finden seit dem 1. März und noch bis Ende Mai die Betriebsratswahlen statt – selbstverständlich auch



IGBCE – DEINE GEWERKSCHAFT

in den Branchen der IGBCE. Jetzt gibt es erste Ergebnisse – unter anderem beim Chemieriesen BASF in Ludwigshafen: Dort konnte die IGBCE ihren Stimmenanteil halten. Im künftigen Gremium mit 49 Mitgliedern besetzen die Kandidierenden der IGBCE 41 Sitze. Sehr erfreulich: Die Wahlbeteiligung stieg deutlich – von rund 55 Prozent im Jahr 2022 auf gut 64 Prozent in diesem Jahr.

Auch bei Boehringer Ingelheim lief die Wahl gut für die IGBCE: Wie bei der zurückliegenden Betriebsratswahl 2022 eroberte die IGBCE-Liste 27 von 35 Sitzen. Die Wahlbeteiligung stieg ebenfalls von 37 auf 47 Prozent.

In der Zentrale von Villeroy & Boch in Mettlach konnten die Kandidatinnen und Kandidaten der IGBCE bei einer Persönlichkeitswahl alle der elf zu vergebenden Mandate gewinnen. Auch in den Bereichen Bad & Wellness (Mettlach) sowie Dining & Lifestyle (Merzig) konnten die Kandidierenden der IGBCE wieder alle Mandate sichern. Die Wahlbeteiligung ging insgesamt leicht zurück.

Voller Erfolg für die IGBCE auch beim Chemiekonzern Ineos: Am Standort Köln besteht das 19-köpfige Gremium erneut komplett aus IGBCE-Kandidatinnen und -Kandidaten. Die Wahlbeteiligung betrug knapp 66 Prozent.

Bei Roche in Penzberg gewannen die IGBCE-Kandidatinnen und -Kandidaten 23 von 35 Sitzen. Die Wahlbeteiligung konnte von 44 auf mehr als 55 Prozent gesteigert werden. ■



Industrievertreter aus 25 Branchen diskutierten mit Politik und Verbänden.

European Industry Summit 2026

„Zeit für Lösungen“

Beim dritten Europäischen Industriegipfel in Antwerpen Anfang Februar trafen sich Spitzenkräfte aus Wirtschaft, Politik und Verbänden, um über die Zukunft der europäischen Industrien zu beraten. Der europäische Verband industriAll Europe und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) legten dabei die Sichtweise der Beschäftigten zur Bewältigung der schwierigen Lage der europäischen Industrie dar. In seiner Rede konzentrierte sich Michael Vassiliadis, Präsident von industriAll Europe und Vorsitzender der IGBCE, auf eine schonungslose Bewertung der Energie- und Klimapolitik Europas und forderte sofortige Maßnahmen, um einen fairen und wettbewerbsfähigen Übergang für Beschäftigte und Industrie gleichermaßen zu gewährleisten. „Wir wollen, dass Europa erfolgreich ist, aber dafür muss Europa einen gerechten, vorhersehbaren und investitionsgetriebenen Übergang wählen – einen Übergang, der die Beschäftigten einbezieht, die Industrie stärkt und die Klimaziele erreicht, die wir alle teilen. Die Zeit der Ausreden ist vorbei. Jetzt ist es Zeit für Lösungen.“ ■



Jahre

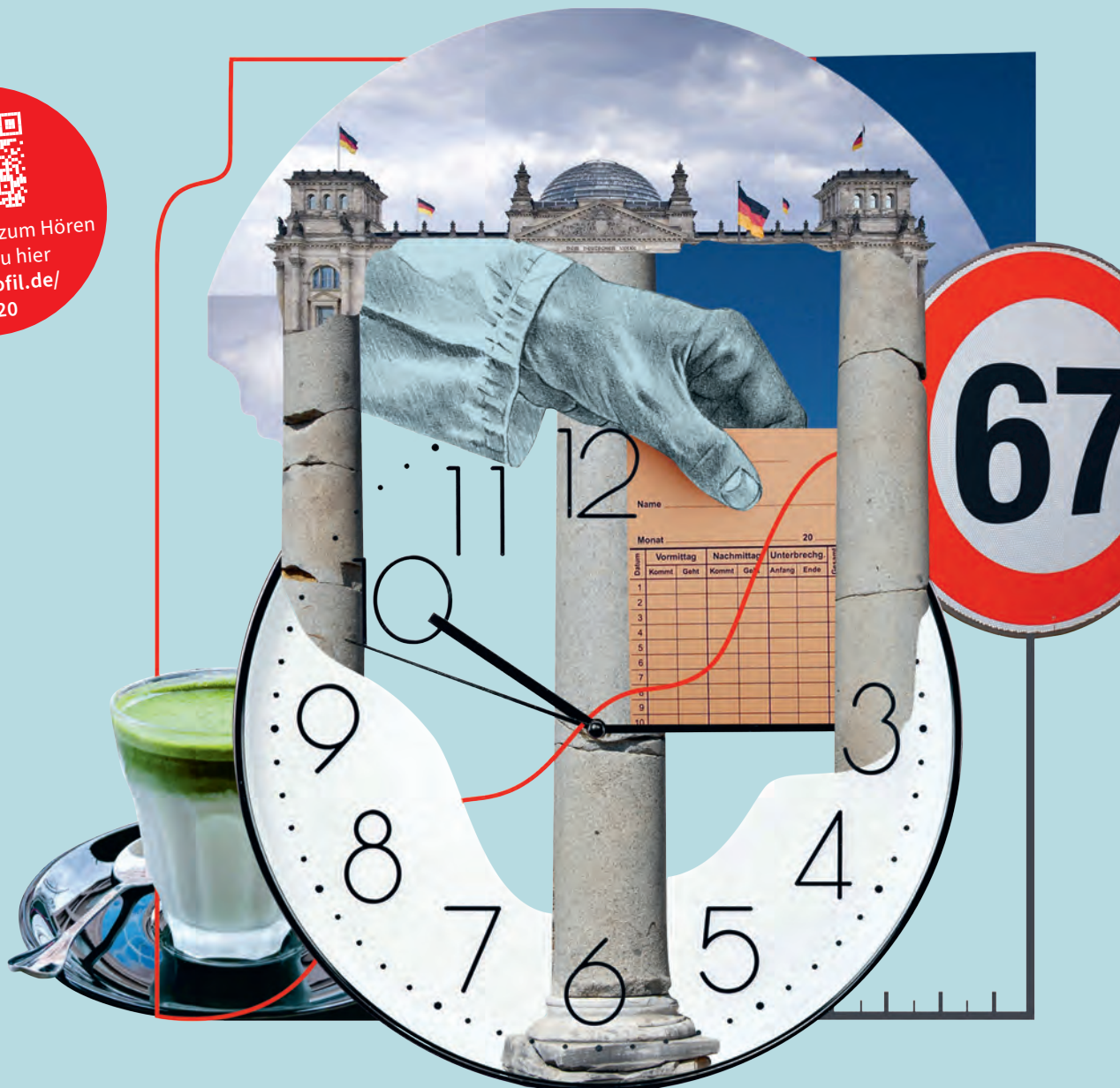
wird in diesen Tagen das Montan-Mitbestimmungsgesetz alt – ein Meilenstein in der Geschichte der Mitbestimmung. Es wurde am 10. April 1951 vom Bundestag verabschiedet und trat letztendlich am 7. Juni 1951 in Kraft. Das Gesetz regelt die Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Montanindustrie (Bergbau, Stahl, Eisen) und sieht unter anderem einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit einem zusätzlichen neutralen Mitglied vor. ■

„Niemand erwartet Wunder“

Protokoll Julius Leichsenring – Illustration Eugen Schulz



Das Gespräch zum Hören
findest du hier
[igbce-profil.de/
26220](http://igbce-profil.de/26220)



In der Bundesregierung und der EU laufen Diskussionen, wie Wirtschaft und Industrie den Weg aus der Krise finden. Welche Lösungsansätze sind vielversprechend? Welche sind haarsträubend? Darüber sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und Dennis Radtke, Europaabgeordneter und Vorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA).

Wie fällt euer Zwischenfazit nach einem Jahr Koalitionsvertrag aus?

Dennis Radtke: Gemischt. Die außen- und geopolitischen Herausforderungen sind gewaltig. Da machen die Bundesregierung und Friedrich Merz eine gute Figur. Innenpolitisch hat die Regierung lange überfällige Dinge vorgebracht: Superabschreibung, Senkung der Stromsteuer, Netzentgelte, Abschaffung der Gasspeicherumlage. Anderes verdampft oder gerät in Vergessenheit.

Michael Vassiliadis: Diese Bundesregierung hat große Themen vorangetrieben: Deutschland tritt in Europa mit einer klareren Position auf. Nach jahrelangem Streit sind 500 Milliarden Euro an Investitionen auf den Weg gebracht. Doch wie bei der letzten Regierung wird das Getane durch absurde Diskussionen verdrängt. Die Menschen schütteln darüber den Kopf. Sie wünschen sich keine Zankereien, sondern Sicherheit und das Gefühl, dass die wichtigen Dinge angegangen werden.

Radtke: Erwartungsmanagement ist dabei ein ganz entscheidender Faktor. Die Menschen erwarten keine Wunder. Aber wenn man bestimmte Vorhaben ins Schaufenster stellt, muss man auch liefern. Wenn es dann nicht kommt, fühlen sich die Leute einmal mehr getäuscht.

Bundeskanzler Merz sagt immer wieder: Mit Work-Life-Balance und Viertagewoche werden wir unseren Wohlstand nicht sichern.

Radtke: Die meisten arbeiten doch Teilzeit, weil in unserem Land an vielen Stellen die Kinderbetreuung nicht funktioniert. Bei der Pflege von Angehörigen ist es ähnlich. Die Viertagewoche wiederum ist keine politische Baustelle. Das sind Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Hinzu kommen jedes Jahr mehr als 1,2 Milliarden Überstunden, über die Hälfte davon unbezahlt. Es gibt Leistungsbereitschaft noch und nöcher. Ich würde meinem Parteivorsitzenden empfehlen, andere Diskussionen zu führen. Sie gehen am Kern des Problems vorbei.

Vassiliadis: Begründet werden diese Debatten mit der Wettbewerbsfähigkeit. In den Branchen der IGBCE kratzen wir an einer Auslastungsquote von 70 Prozent. Das ist auf Dauer nicht tragfähig. Doch was soll sich daran ändern, wenn die Arbeitszeit verlängert wird? Diese Vorschläge unterstellen: Wir schaffen Wettbewerbsfähigkeit, indem wir Arbeitskosten senken.

Dabei sind unsere Probleme viel komplizierter: Wir haben in Europa Überkapazitäten, eine neue Konkurrenz durch China, eine protektionistische Handelspolitik der USA. Wir müssen endlich über Reformen sprechen, auf die sich die Menschen einlassen können – weil sie der



Dennis Radtke ist Bundesvorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA), dem Sozialflügel der CDU. Er ist außerdem Abgeordneter im Europäischen Parlament für das Ruhrgebiet und Mitglied der IGBCE. Knapp zehn Jahre lang war Radtke Sekretär der Gewerkschaft, ehe er 2017 nach Brüssel ging. Als Koordinator der EVP-Fraktion im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten setzt er sich für mehr Mitbestimmung und die Rechte für Europäische Betriebsräte ein. Der gelernte Industriekaufmann hat zwei Kinder.



Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis mit Moderator Lars Ruzic und dem CDA-Vorsitzenden Dennis Radtke (von links).

Wirtschaft helfen und eine Chance für die Zukunft bieten.

Die Regierung plant, die tägliche Höchstarbeitszeit und damit den Achtstundentag abzuschaffen. Wie seht ihr das?

Vassiliadis: Meine Frage an die Bundesregierung: Was soll das? In tarifgebundenen Branchen ist das kein Thema. Beispielsweise haben wir in der Chemie Projektarbeitszeiten mit Verteilzeiträumen. Die sind superflexibel. In nicht tarifgebundenen Bereichen würden wir halb legale Praktiken legalisieren. Zum Beispiel in der Gastronomie, wo die Arbeitszeiten chaotisch sind. Wenn man diese Debatte ernsthaft führen möchte, geht das nur über einen Weg: Alle Arbeitsstunden müssen erfasst und bezahlt werden. Dieser

„
Es gibt Leistungsbereitschaft noch und nöcher.

Dennis Radtke,
Bundesvorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) und Abgeordneter im Europäischen Parlament

Punkt hat die Arbeitszeitdiskussion in den letzten Wochen erstaunlich zivilisiert.

Radtke: Die Dinge werden nie zu Ende gedacht. Wer Flexibilität will, muss wissen, was das bedeutet: Jede Arbeitsstunde muss erfasst werden. Ob dann eine E-Mail nach Feierabend die Ruhezeit unterbricht, muss mit Blick auf die gelebte Wirklichkeit beantwortet werden. Aber ist das der Punkt, wo wir die Diskussion ums Große und Ganze führen wollen?

Die Reform der Altersvorsorge ist ein Megaprojekt. Wie kann aus eurer Sicht die Rente langfristig gesichert werden?

Vassiliadis: Dass wir ein demografisches Problem haben, ist nicht überraschend. Jetzt aber zu sagen,

die Alten bedienen sich zulasten der Jungen, finde ich zynisch. Wir reden über eine Pflichtversicherung. Nach 45 Versicherungsjahren erhalten Arbeitnehmer bei einem Durchschnittslohn 1.800 Euro brutto. Das ist nicht so, als würden sie sich bereichern. Trotzdem sollten wir das Rentenversicherungssystem wertschätzen. Attraktiv war dieses auch in der Vergangenheit nur, wenn es eine zweite Säule in Form einer betrieblichen Altersvorsorge gab. Die dritte Säule, im Volksmund Riester-Rente genannt, kann man besser machen. Wir müssen über alle drei reden, ohne die erste zu diskreditieren.

Radtke: Generell bestreitet kaum jemand, dass wir den Sozialstaat verändern müssen. Das gelingt nicht, indem wilde Einzelvorschläge in die politische Arena geworfen werden. Die Debatten um Sozialreformen müssen strukturiert und zusammen gedacht werden. Der wichtigste Punkt dabei: versicherungsfremde Leistungen aus den Sozialversicherungen herausnehmen und konsequent aus Steuermitteln finanzieren. Ich kann niemandem erklären, warum die Bäckereifachverkäuferin über ihre Beiträge zur Krankenversicherung den Versicherungsschutz für Bürgergeldempfänger finanziert. Der privatversicherte Architekt tut dies nicht. Beim Thema Rente haben wir bei der zweiten Säule eine gewaltige Unwucht: In vielen Branchen ist betriebliche Altersvorsorge kein Thema. Diese muss verpflichtend werden, um Altersarmut zu bekämpfen. Das ist genauso elementar wie die Debatte um die erste Säule.

Es gibt Reformbestrebungen, die Schwelle beim Spitzensteuersatz nach oben zu verschieben. Derzeit liegt sie bei etwa 70.000 Euro. Die CDU hat 80.000 Euro ins Spiel gebracht. Begrüßt ihr das?

Radtke: Der Spitzensteuersatz war einst für Menschen gedacht, die mit ihrem Einkommen an der Spitze der Gesellschaft standen. Heute landen Tarifangestellte in hohen Entgeltgruppen dort. Eine Debatte über steuerliche Entlastung der Mitte ist überfällig.

Vassiliadis: Der Vorstoß mag schwer zu verstehen sein, denn der Staat hat einen hohen Finanzierungsbedarf. Ich halte ihn trotzdem für richtig. Für mich ist das eine Frage der Steuergerechtigkeit: Wer beteiligt sich mit wie viel Prozent an den Zukunftsaufgaben? Dabei sollte es eine Rolle spielen, dass Menschen mit höheren Einkommen im Schnitt von den Leistungen des Staates mehr profitieren als andere. Ein weiterer Grund: Abseits des Spitzensteuersatzes fallen relativ gesehen auf die mittleren Einkommen die höchsten Steuern an. Das ist ungerecht und besonders diskutabel.

Schauen wir auf Europa. Was läuft gerade in der energieintensiven Industrie falsch?

Radtke: Mit dem europäischen Binnenmarkt gibt es eine funktionierende Grundlage. Doch in den letzten Jahren wurden falsche politische Entscheidungen getroffen oder sie haben sich als falsch herausgestellt. Die gilt es jetzt zu korrigieren. Beispiel Zollpolitik und Handelsschutzinstrumente. In der Kommission setzt sich die Erkenntnis durch, dass wir mit Blick auf China und auf bestimmte Produkte so nicht weitermachen können. Beim Beihilferecht ist noch viel Überzeugungsarbeit notwendig. So profitieren Unternehmen nicht vom Industriestrompreis, wenn sie bereits Strompreiskompensationen erhalten. Doppelkompensation ist nach EU-Recht verboten. Wir als Deutsche müssen da selbstbewusster in die Debatte gehen: Die Industrie ist die Basis unseres

Wohlstands. Wenn wir die verlieren, ist die Party für alle vorbei.

Vassiliadis: In der Vergangenheit sind wir davon ausgegangen, dass wir in Europa bei der Transformation vorangehen. Zumindest die Länder, die in Paris das Klimaschutzabkommen unterschrieben haben, werden uns dann schon folgen. Doch wesentliche Wirtschaftsräume machen in dem Umfang nicht mit. Deshalb greifen viele Regelungen nur in Europa. In der Vergangenheit haben wir es über Technologien und gute Prozesse hinbekommen, die daraus entstehenden Nachteile zu kompensieren. Doch jetzt wirken so viele Kräfte auf uns ein, dass Unternehmen sie nicht mehr bewältigen können. Deswegen müssen wir überlegen: Finden wir einen anderen Weg, Industriezweige grün zu machen? Und gibt es Bereiche, wo wir es in den nächsten Jahrzehnten nicht schaffen? Da greifen dann Kompensationsmaßnahmen wie internationale Klimaschutzprojekte. Das ist pragmatisch, ohne den Klimaschutz aufzugeben. Eines steht dabei fest: Zu Europa gibt es keine Alternative. Deutschland ohne Europa ist ganz, ganz schwach. ■

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.

News

Branchen & Betriebe

Tarifrunde Energie

Gutes Gesamtpaket geschnürt



Verhandelt wurde für die Beschäftigten des Energiekonzerns Eon und dessen Tochtergesellschaften sowie beim Übertragungsnetzbetreiber Tennet.

Die dritte Verhandlungsrunde hat den Durchbruch gebracht: Nach schwierigen und intensiven Verhandlungen haben sich IGBCE, Verdi und Arbeitgeber Anfang Februar auf ein Ergebnis für die bundesweit rund 30.000 Energiebeschäftigten geeinigt. Der Abschluss bringt ihnen insgesamt sechs Prozent mehr Entgelt in zwei Stufen, eine Einmalzahlung in Höhe von 1.000 Euro, die im Mai ausgezahlt wird (auch für Teilzeitbeschäftigte; Auszubildende und dual Studierende erhalten 500 Euro) sowie einen freien Tag mehr für Gewerkschaftsmitglieder.

IGBCE-Verhandlungsführer Patrick Leveringhaus hob hervor: „Die vielen Aktionen, Bilder und Videos von den Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben haben

in den Verhandlungen den Unterschied gemacht. Vielen Dank für diese Unterstützung!“ Insgesamt sei mit dem Tarifabschluss ein gutes Gesamtpaket in einem schwierigen gesamtwirtschaftlichen Umfeld gelungen: „Trotz einer langen Laufzeit sorgen wir damit für gute Lohnsteigerungen, die direkt ab dem 1. Februar greifen.“

Außerdem verbessert der Abschluss die Zukunftsaussichten für Auszubildende und dual Studierende: Die aktuellen Übernahmeregelungen werden bis zum Jahr 2031 verlängert und Regelungslücken geschlossen. Darüber hinaus werden die Tarifvertragsparteien und Sozialpartner ein klares Bekenntnis für die Ausbildung und ihrer zentralen Bedeutung schriftlich niederlegen. ■

Tarifticker

Papier erzeugende Industrie

Bei einem Treffen von IGBCE und Arbeitgeberverband DPI (Die Papierindustrie) Ende Januar, stand einmal mehr das Thema Mitgliederbonus auf der Agenda. Beide Seiten hatten sich beim Tarifabschluss im Dezember 2024 verbindlich verpflichtet, in Gespräche zu einer Vorteilslösung für IGBCE-Mitglieder einzusteigen. In der Tarifrunde in diesem Jahr soll das Ergebnis präsentiert werden. IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn: „Bisher haben die Arbeitgeber keine Grundsatzentscheidung getroffen.“ Deshalb habe die IGBCE ihnen bei dem Treffen einmal mehr deutlich gemacht, dass es Sozialpartnerschaft zukünftig nur noch mit Mitgliederbonus gebe. „Die Arbeitgeber müssen jetzt entscheiden, wie es weitergeht“, so Weißenborn. ■

Exxon Mobil

Nach Monaten der Unsicherheit können die rund 800 Exxon-Mobil-Beschäftigten aufatmen: IGBCE und Arbeitgeber haben sich Mitte Februar auf einen Tarifabschluss geeinigt, der die Tarifbindung wiederherstellt – im vergangenen Jahr hatte das Unternehmen alle Tarifverträge mit der IGBCE gekündigt – und für mehr Geld im Portemonnaie der Beschäftigten sorgt. Ab Februar 2026 steigen die Entgelte um 2,4 Prozent, die Auszubildendenvergütungen um 40 Euro pro Monat. Ab 2026 steigt das Urlaubsgeld um 375 Euro auf 3.500 Euro jährlich. Außerdem erhalten die Beschäftigten im Februar 2027 eine Einmalzahlung in Höhe von 1.500 Euro (Azubis 360 Euro). ■

BASF

Hunderte Jobs in Deutschland auf der Kippe



Lautstarker Protest: Rund 300 Beschäftigte demonstrierten am Prenzlauer Berg für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Berlins Regierender Bürgermeister Kai Wegner betonte: „Wir wollen gemeinsam mit euch um jeden Arbeitsplatz kämpfen.“

Die Mitteilung traf Anfang Februar die rund 3.000 Beschäftigten der BASF Services Europe GmbH am Berliner Prenzlauer Berg wie aus dem Nichts: Die Konzernspitze teilte mit, dass sie Tausende Jobs des konzerninternen Service- und IT-Geschäfts aus Deutschland nach Indien verlagern will. Dort soll bis zum Jahr 2028 ein neues Servicezentrum entstehen, das die Finanz- und Personaldienstleistungen bündelt. „Mit diesem beschäftigungspolitischen Schlag führt BASF nun ein tarifliches Vorzeigeprojekt zu einem Ende, mit dem wir Tausende gute Arbeitsplätze in der Bundeshauptstadt geschaffen haben“, kommentierte der IGBCE-Vorsitzende und BASF-Aufsichtsrat Michael Vassiliadis die Pläne. Denn die Belegschaft leistet seit mehr als zwanzig Jahren einen erheblichen Beitrag zur Kostensenkung im Konzern, um die Arbeitsplätze in Deutschland zu erhalten.

Rückblende ins Jahr 2005: Damals stand BASF vor der Entscheidung, die internen Dienstleistungen – Finanzen, Personal, IT – in die Slowakei zu verlagern. Doch die IGBCE und BASF entschieden sich für einen anderen

Weg. Gemeinsam schlossen sie einen unternehmensbezogenen Verbands-tarifvertrag, der Berlin als Standort konkurrenzfähig machen sollte. Die Beschäftigten akzeptierten dafür Bedingungen, die weit unter dem liegen, was im Chemie-Flächentarifvertrag üblich ist. Etwa eine längere Wochenarbeitszeit und eine rund zwanzig Prozent geringere Vergütung als in der Fläche. Tom de Laar, Betriebsrat am Standort, erklärte auf einer Demonstration Ende Februar: „Wir haben geliefert. Wir haben gespart – und nun sollen wir einfach verlagert werden. Das ist ein Angriff auf die Sozialpartnerschaft.“ An der Demonstration hatte auch Berlins Regierender Bürgermeister Kai Wegner teilgenommen und seine Unterstützung zugesagt.

Für die Gewerkschaft ist klar: Mit der Ankündigung, die Arbeitsplätze zu verlagern, entfällt für die IGBCE die Geschäftsgrundlage für den unternehmensbezogenen Verbands-tarifvertrag. Nun muss eine neue Tarifstrategie gefunden werden.

Neben dem Berliner Service Hub sind auch weitere Hunderte Arbeitsplätze der BASF Digital Solutions

GmbH (BDS) an mehreren Standorten bundesweit von der Verlagerungswelle betroffen. Nachdem das Unternehmen Ende Januar im Rahmen der Strategie für seine Global Digital Services eine weitere Verschärfung des Sparkurses angekündigt hat, fürchten viele Beschäftigte der BDS in Ludwigshafen und Schwarzheide um ihre Jobs. Am Rhein, so befürchten viele, könnten mindestens 700 der rund 1.700 Jobs wegfallen.

Die Ankündigung, dass zahlreiche hoch qualifizierte Arbeitsplätze nach Indien verlegt werden, kam auch hier für Arbeitnehmervertretung und Belegschaft überraschend. „Eine Veränderung in dieser Dimension habe ich bisher noch nie erlebt“, kommentiert der Betriebsratsvorsitzende der BDS am Standort

Ludwigshafen, Dirk Austen. Genaue Zahlen möchte er jedoch nicht bestätigen. ■



Mehr zu BASF
igbce.de/igbce/kahlschlag-bei-basf



Mitglied – ein Leben lang

Text Astrid Möslinger – Fotos Moritz Küstner

Auch nach dem Berufsleben bleibt die Gewerkschaft ein wichtiger Bezugspunkt. Im IGBCE-Bezirk Rhein-Main haben engagierte Männer und Frauen im Ruhestand einen Seniorenarbeitskreis gegründet. Sie nennen sich Aufgeweckte Alte, planen Ausflüge, diskutieren politische Themen und pflegen gewachsene Netzwerke.





Im Seniorenarbeitskreis Aufgeweckte Alte bleiben die Mitglieder nach dem Berufsleben in Kontakt.

Vor der Feier wird geschuftet, nicht gebabbelt. Mit einigen Helferinnen und Helfern holen die Aktiven des Seniorenarbeitskreises die Zwischenplatten für die Tische unter der Bühne hervor. Jeder Handgriff sitzt, alles greift ineinander. Tassen, Teller und Besteck wandern an ihren Platz. Es riecht nach frischen Kreppeln, so heißen in Hessen die Berliner. Wenig später öffnen sich die Türen des Saals der katholischen Gemeinde im Frankfurter Stadtteil Höchst, und der Raum füllt sich wie jedes Jahr im Nu. Wenn die Aufgeweckten Alten im IGBCE-Bezirk Rhein-Main zum Kreppelkaffee einladen, lassen sich die Leute nicht zweimal bitten. Siebzig Gäste sind es mindestens, manchmal knicken sie sogar die Hundertermarke.

Für viele ist diese Veranstaltung zum Jahresauftakt ein gesetzter Termin im Kalender. „Die Leute freuen sich, ihre Kolleginnen und Kollegen wiederzusehen“, erzählt Arnold Weber. „Man redet über alte Zeiten, zieht von Tisch zu Tisch.“ Der 86-Jährige gehört zu den sogenannten Triple A, den Aktiven Aufgeweckten Alten, dem inneren Zirkel. Zwölf Mitglieder zählen dazu. Sie treffen sich einmal im Monat eine Etage tiefer in einem Seminarraum des Gemeindezentrums. Dort wird diskutiert, geplant und basisdemokratisch abgestimmt, welche Ausflüge, Mehrtagesfahrten und Veranstaltungen ins Jahresprogramm kommen.

Von der Idee zur festen Größe

Der Kreppelkaffee ist mittlerweile mehr als ein nettes Treffen – er ist eine Institution. Die Premiere hatte er vor 16 Jahren, am 2. Februar 2010. Damals war der Seniorenarbeitskreis erst ein paar Monate alt. Die IGBCE und motivierte Ruheständlerinnen und Ruheständler in Höchst, einem Stadtteil von Frankfurt am Main mit 16.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, hatten den Grundstein dafür gelegt. „Die IGBCE bot uns an, sich für Seniorinnen und Senioren zu engagieren – und Peter Dauster ist sofort darauf eingegangen“, erinnert sich Arnold.

Was im August 2009 vorsichtig begann, wurde eine Erfolgsgeschichte. Peter und drei weitere Interessierte setzten sich zusammen. Sie sammelten Ideen und überlegten, wie man das neue Angebot mit Leben füllen kann. „Für uns war das ja auch Neuland“, sagt Ursula Kegler, die von Anfang an mit dabei war. Bis heute bringt sie sich in den Arbeitskreis ein. Das Quartett schärfte das Profil, gab sich den Namen Aufgeweckte Alte und formulierte das Motto, das bis heute trägt: „Jenseits der Arbeitswelt Lebenszeit gestalten.“

So steht es auf der Homepage, die Peter gestaltet und regelmäßig aktualisiert.

Nach der Rente geht es weiter

Das Symbol der Gruppe ist Programm: fünf aufziehbare Glockenwecker, wie sie früher auf vielen Nachttischen standen. „Sie sollen wachrütteln“, sagt Peter. Vielleicht auch jene, für die nach dem Berufsleben erst einmal alles wegfällt: der Rhythmus, die Kontakte, die Aufgaben. „Wenn die Leute in



”

Man redet über alte Zeiten, zieht von Tisch zu Tisch.

Arnold Weber,
Mitglied im Seniorenarbeitskreis
Aufgeweckte Alte

Rente gehen, wissen sie manchmal nichts mehr mit dem Tag anzufangen“, hat er beobachtet. Für den 78-Jährigen selbst ist Stillstand keine Option. Er gilt als tragende Säule des Arbeitskreises und investiert bis zu zwanzig Stunden pro Woche in sein Ehrenamt. Von Beginn an war er Impulsgeber, Organisator, Antreiber. „Ich denke, formuliere, layoute und stelle vor“,



Wer kann, packt mit an: Gewerkschaftliche Werte wie Zusammenhalt und Mitbestimmung kennen keine Altersgrenze. Wer im Alter in der IGBCE bleibt, hat dazu noch weitere Vorteile.

sagt er mit einem Augenzwinkern. Die Jahresprogramme spiegeln diese Energie: Mehrtagestouren, kulturelle Angebote, politische Besuche, Fachvorträge – etwa zur Rentenbesteuerung. Kurz: ein Repertoire, bei dem Langeweile keinen Platz hat.

Freier Zusammenschluss

Anfangs stand sogar die Idee im Raum, eine eigene Ortsgruppe im Bezirk Rhein-Main zu gründen. Davon rückten die Aktiven allerdings schnell wieder ab. Heute verstehen sie sich als freier Zusammenschluss unter dem Dach der Gewerkschaft. Das bedeutet: Sie haben zwar kein Mitbestimmungsrecht auf den Delegiertenversammlungen, dafür aber auch keine zusätzliche Bürokratie, die als Ortsgruppe auf sie zugekommen wäre. Die Engagierten können sich ganz auf das konzentrieren, was ihnen wichtig ist: schöne Stunden miteinander verbringen, Impulse setzen.



„

Wir wollen wachrütteln.

Peter Dauster,
Vorsitzender Seniorenarbeitskreis
Aufgeweckte Alte

Peter dokumentiert die Aktivitäten der Gruppe auf der Website – mit Texten und Bildergalerien zu den Ausflügen. Kein Wunder: Schon zu Berufszeiten war er technikaffin. Der gelernte Textileinzelhandelskaufmann, der mit dreißig Jahren im Werkschutz von Hoechst in Griesheim anfing, arbeitete danach zwölf Jahre lang Vollschicht in der Leitstelle der Werkfeuerwehr. „Ich war mit schuld an der ersten PC-Anschaffung dort“, sagt er lachend. Heute profitiert der Arbeitskreis von diesem Computer-Know-how. Rund 2.000 Adressen potenziell interessierter Rentnerinnen und Rentner pflegt Peter. An sie verschickt er das Jahresprogramm.

Neun Angebote stehen diesmal auf der Liste: von einer Mehrtagesfahrt nach München über den Besuch des Deutschordensmuseums im Schloss Mergentheim bis hin zu einem Abstecher in den Hessischen Landtag und einem Spargelesen in Schwetzingen. „Jede und jeder sucht sich das aus,



Der Kreppelkaffee mit Mundartdichter Rainer Weisbecker markierte im März den Jahresauftakt. Bis November stehen weitere Veranstaltungen an – vom Spargelessen bis zur Kurzreise.

was passt – aber der Bus ist immer voll“, sagt Arnold und klingt dabei ein bisschen stolz. Die IGBCE unterstützt die Initiative im Bezirk Rhein-Main auch finanziell, zum Beispiel mit Zuschüssen zum Kreppelkaffee. Die Kosten für die Ausflüge übernehmen die Teilnehmenden allerdings zu hundert Prozent selbst. „Eine Bezuschussung dazu würde ich ablehnen. Wir können keine Mitgliedsbeiträge verfrühstücken“, betont Arnold.

Der heute 86-Jährige stieß kurze Zeit nach der Gründung zu den Aufgeweckten Alten. „Wir wollten Arnold unbedingt dabei haben“, sagt Peter. Denn der Mitstreiter ist bis heute eine feste Größe in der gewerkschaftlichen Geschichte des Pharmaunternehmens Hoechst. Der Chemielaborant trat 1966 in die IG Chemie ein, wurde bald in den Betriebsrat gewählt. Später war er Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Es waren Zeiten großer Umbrüche – vom Weltkonzern

Hoechst, Ende der 1990er-Jahre mit 28.000 Beschäftigten und 9.000 Werkwohnungen, bis zum heutigen Industriepark mit rund neunzig Gesellschaften. Auch kommunalpolitisch mischte Arnold mit – viele Jahre für die SPD in der Frankfurter Stadtverordnetenversammlung.

Von diesen Netzwerken profitieren die Aufgeweckten Alten bis heute. So gelang es Arnold zum Beispiel, den Frankfurter Bundestagsabgeordneten und Parteifreund Armand Zorn für eine Veranstaltung zu gewinnen. „Alle konnten ihm Fragen zur Bundespolitik stellen. Das war toll“, schwärmt er.

Die IGBCE bleibt eine Heimat

Sich auch als Rentnerin oder Rentner zu engagieren, ist für Arnold keine Frage, sondern Konsequenz. „Manche denken vielleicht: Warum soll ich weiter in der Gewerkschaft bleiben? Das Thema ist doch für mich gegessen. Aber das stimmt nicht“, sagt er entschieden. Der

Seniorenarbeitskreis zeigt, dass die IGBCE auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eine Heimat bleibt. Die Gewerkschaft bietet weiterhin Rechtsberatung – und braucht Menschen, die sich einbringen. Das zahlt sich für die Rentnerinnen und Rentner ganz konkret aus. Die Rentenanpassungen orientieren sich an den Lohn- und Einkommenserhöhungen, die die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern aushandeln. Wer die Aktiven im Betrieb unterstützt, tut am Ende auch etwas für den eigenen Geldbeutel.

Auch für Ursula ist klar: Gewerkschaftliche Werte wie Zusammenhalt, Mitbestimmung und gegenseitige Unterstützung kennen keine Altersgrenze. Der Kreppelkaffee, die Reisen, die Diskussionen sind für sie mehr als Freizeitangebote. Sie sind gelebte Gemeinschaft. Vielleicht ist das die eigentliche Botschaft der Aufgeweckten Alten: Wer einmal dazugehört, bleibt es ein Leben lang. ■

Einst war die Region um Gräfenhainichen vom Tagebau gezeichnet. Übrig geblieben sind fünf Giganten aus Stahl. Den Rest hat sich die Natur zurückgeholt.



Eine Grube als Garten

Text Julius Leichsenring – **Fotos** Moritz Küstner

Fünf Stahlgiganten auf einer Halbinsel in Sachsen-Anhalt: Das ist Ferropolis. Der ehemalige Tagebau ist heute Museum, Eventlocation und Naherholungsgebiet in einem. Die IGBCE-Mitglieder Sandy und Benjamin Richter gehen auf Streifzug durch die Stadt aus Eisen.





Ferropolis – die Stadt aus Eisen: Niklas Grigo (r.) führt seit zwei Jahren Besuchende über die Halbinsel. Sandy und Benjamin Richter kennen das Gelände von einem Konzert.

Mad Max“ versperrt den Weg zum See. Fast dreißig Meter lang, mit einem riesigen Stahlarm und einem grauen, dreibeinigen Kasten. Unter der Metallkonstruktion steht Niklas Grigo mit dem Kopf im Nacken. „Das ist einer unserer Kohlebagger“, sagt er. Ein weiterer rostet gegenüber: „Mosquito“ mit einem kurzen, gebogenen Ausleger. Links und rechts daneben stehen zwei Abraumbagger mit langen Laufbändern für Felsen, Erde und Schutt. Etwas abseits: „Big Wheel“, Baujahr 1984, der jüngste unter den Kohlebaggern.

Die fünf Kolosse aus Stahl thronen auf einer Halbinsel im einstigen Tagebau Golpa-Nord. Die Grube wurde geflutet, der Name geändert: Ferropolis – die Stadt aus Eisen. Zu DDR-Zeiten wurden hier siebzig Millionen Tonnen Braunkohle abgebaut. Heute wird gechillt, gefeiert, gelernt. Es gibt Führungen zu den Bergbaugeräten, Wandertouren, Trauungen, Festivals und andere Publikumsmagnete wie den „Tag der Industriekultur“ im April oder „Bagger im Licht“ im September.

Niklas Grigo ist fast täglich in Ferropolis. Er spricht von „meiner, unserer schönen Insel“. Der 25-Jährige arbeitet hier seit zwei Jahren als Guide und Veranstaltungsmanager. Verbunden ist er mit dem Ort seit seiner Kindheit: Im Nachbarort Gräfenhainichen aufgewachsen, schwamm er jeden Sommer im See; bei Schnee fuhr er die Abraumbaggerhalden mit dem Schlitten hinunter. Den aktiven Tagebau kennt er nur von Fotos und aus Erzählungen. Seine Großtante Monika war Baggerfahrerin in Golpa-Nord.

Braunkohleabbau ohne Unterbrechung

Grigo steht vor einer Metalltreppe mit gelbem Geländer. Neben ihm Sandy und Benjamin Richter, die für eine Führung aus dem nahen Dessau gekommen sind. Sie kennen das Gelände von einem Konzert der Rockband Die Ärzte. 2013 war das. Damals drängten sich mehr als 20.000 Menschen zwischen den Baggern. Heute fährt ein Vater mit seinem Kind Fahrrad, ein anderer sitzt mit zwei Jungen am Strand. „Ohne die Menschenmassen sieht

das alles ganz anders aus“, sagt Sandy Richter.

Es geht hoch auf „Gemini“. Bei jedem Schritt dröhnt die Stahlhülle des Abraumbaggers. Oben angekommen, geht der Blick weit über den blau leuchtenden See und die dichten Nadelwälder. Das flache Land wird in der Ferne von sanften Hügeln durchbrochen. Künstliche Kippen – aufgeschüttet aus allem, was nicht Kohle war. „Super Pilzgebiet“, sagt Sandy Richter.

Die 42-Jährige stammt aus dem Nachbarort Oranienbaum. Ihre gesamte Familie hat im Kraftwerk Vockerode gearbeitet. Dort und im Kraftwerk Zschornowitz wurde der Golpa-Nord-Rohstoff zu Strom. Die zwei Kraftwerke benötigten bis zu 19.000 Tonnen Kohle am Tag. Vorräte gab es kaum. Der Abbau musste ohne Unterbrechung laufen: Tag und Nacht, sonntags und an Feiertagen. Bei tiefen Minusgraden sprengte die Nationale Volksarmee den festgefrorenen Boden frei.

Die Braunkohle war das Lebenselixier der DDR. Sie lieferte Wärme und Strom für Wohnungen und Industrie. Ganze Dörfer mussten



Nicht nur die Bagger rosten: Die Karte aus Metall zeigt die Y-förmige Arena. Bis zu 30.000 Menschen feiern hier bei Veranstaltungen. Begrüßt werden sie von einer glitzernden Discokugel.

dem Energieträger weichen. So auch Gremmin. Fast 1.500 Menschen lebten dort, wo sich heute die Sonne über Ferropolis im Wasser spiegelt.

„Gesamte Lebensgrundlage weggebrochen“

1991 war der Tagebau Golpa-Nord planmäßig ausgekohlt. Eine Erweiterung war seitens der DDR-Regierung nie geplant. Doch das plötzliche Kohle-Aus nach der Wende stürzte viele Menschen in eine existenzielle Krise. Auch die Familie von Sandy Richter: „Die gesamte Lebensgrundlage ist weggebrochen. Mama, Papa, Oma, Opa – alle standen auf der Straße.“ In der Region blieben von 60.000 Kohlearbeitsplätzen am Ende 3.000 für den Rückbau übrig.

Nach der Orientierungslosigkeit kam der Aufbruch: Richters Eltern starteten eine neue Ausbildung, ihre Mutter ist mittlerweile kaufmännische Leiterin eines mittelständischen Betriebs. „Diese Zeit hat bei uns eine Art Urvertrauen geschaffen. Wir wissen seitdem, dass es immer irgendwie weitergeht.“

Der Kampf um Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen trieb Sandy Richter in den Betriebsrat.

Sie ist die Vorsitzende eines 17-köpfigen Gremiums bei IDT Biologika in Dessau. Das Unternehmen ist ein führender Dienstleister für die Herstellung von Impfstoffen. Außerdem engagiert sie sich in der IG BCE. Sie sitzt im Bezirksvorstand, im Frauenausschuss und in der Ortsgruppe.

”

Wir kommen bestimmt jetzt öfter.

Sandy Richter,
IG BCE-Mitglied

Ihr Ehemann Benjamin Richter, ebenfalls IG BCE-Mitglied, ist ehrenamtlicher Vorsitzender der Vertrauensleute bei IDT Biologika.

Bauhaus rettet die Bagger

Zurück am Fuß von „Gemini“. Gästeführer Grigo zeigt auf „Big Wheel“. Der Kohlebagger mit dem Lkw-großen Schaufelrad und den Raupenketten steht etwas abseits,

nah am Waldesrand. „Da gehen die Tiere ein und aus“, sagt Grigo und lächelt. Die Natur und der Koloss aus Stahl werden eins. Genau so, wie die Gründer von Ferropolis es wollten. Die Stadt aus Eisen trägt deswegen den Beinamen „Industrielles Gartenreich“.

Die Vision entstand Mitte der 1990er-Jahre am Bauhaus in Dessau. Der Städteplaner Harald Kegler und der damalige Student Martin Brück wollten die fünf Stahlgiganten vor der Verschrottung retten und einen Ort schaffen, wo Industrie, Ruinen und Natur eine besondere Kraft entfalten. „Eine vollkommen verrückte Idee. Überall sonst wurden die Bagger verschrottet“, sagt Grigo. Doch die Idee überzeugte: Die Treuhand gab Mittel für den Erhalt frei – und aus Golpa-Nord wurde ein Projekt der Weltausstellung „Expo 2000“.

Auf dem Drehpunkt des Tagebaus entwarfen die Bauhäusler eine Y-förmige Arena. Um sie herum stellten sie die riesigen Bergbaugeräte – und gaben ihnen Spitznamen. Aus Bagger 651 wurde „Mad Max“, aus Absetzer 1022 wurde „Gemini“. Anstelle eines Technikfriedhofs entstand so eine einmalige Eventfläche mit individuellen Stahlmonumenten.



Tanzen unter Stahlgiganten:
Fans beim Hip-Hop-Festival Splash.

An der letzten Station der Führung drückt Grigo in einem gläsernen Fahrstuhl auf die Zwei. Es geht hoch auf das Dach des größten Tagebaugeräts in Ferropolis: „Medusa“. Der Abraumbagger wurde für mehr als eine Million Euro instandgesetzt und barrierefrei gestaltet.

Sanierung für Millionen

Im Herbst 2026 ist die Instandsetzung von „Gemini“ dran. Der Boden unter ihm welt sich bedrohlich, und die Holzschwellen unter seinen Füßen sind morsch. Das 2.000 Tonnen schwere Gerät muss deswegen für die Sanierung angehoben werden. Kostenpunkt: mehrere Millionen Euro. Das Land Sachsen-Anhalt zahlt den Großteil der Summe. Diskussionen um die Gelder gibt es nicht.

Oben auf der Aussichtsplattform von „Medusa“ schauen Niklas Grigo, Sandy und Benjamin Richter über „Mad Max“ auf den Gremminer See. „Das war alles Mondlandschaft mit Krater und Staub. Jetzt haben wir die sauberste Luft und die beste Wasserqualität“, sagt der Gästeführer. An manchen Tagen komme er eine Stunde eher zur Arbeit. Der Aussicht wegen. „Die ist einfach toll“, sagt Sandy Richter. „Wir kommen bestimmt jetzt öfter.“ ■

Guide: Ferropolis

📍 Ferropolis – Stadt aus Eisen

Ferropolisstraße 1
06773 Gräfenhainichen
Aktuelle Öffnungszeiten, Events und Eintrittspreise unter:
www.ferropolis.de

etwa die 35 Kilometer lange See-Wald-Eisen-Tour. Wanderwege beschäftigen sich mit Martin Luthers Wirken oder mit dem Sonnensystem.
www.naturpark-duebener-heide.de

📍 Bauhausstadt Dessau

Dessau gilt als wichtige Bauhausstadt: Vier Meisterhäuser des Bauhausgründers Walter Gropius können hier besichtigt werden. Sie gehören zum Weltkulturerbe. Daneben zeigt das Bauhaus Museum rund 49.000 Objekte der Kunstschule.
www.bauhaus-dessau.de

Hotelempfehlung

1 See- und Waldressort Gröbern

Alte Chausseestraße 1
06774 Muldestausee
DZ ab 80 Euro (ohne Frühstück)
www.seeresort-groeborn.de

2 Hotel Elbebrücke

Walderseer Straße 37
06785 Oranienbaum-Wörlitz
DZ ab 58 Euro (mit Frühstück)
www.hotel-elbebruecke.de

📍 Lutherstadt Wittenberg

In Wittenberg schlug Luther seine 95 Thesen an und predigte gegen den Ablasshandel. Vier Welterbestätten können in der Stadt besichtigt werden: die Schlosskirche, die Stadtkirche, das Melanchthonhaus und das Lutherhaus.
www.lutherstadt-wittenberg.de

Gastronomie

3 Das Teehäuschen €€€€€

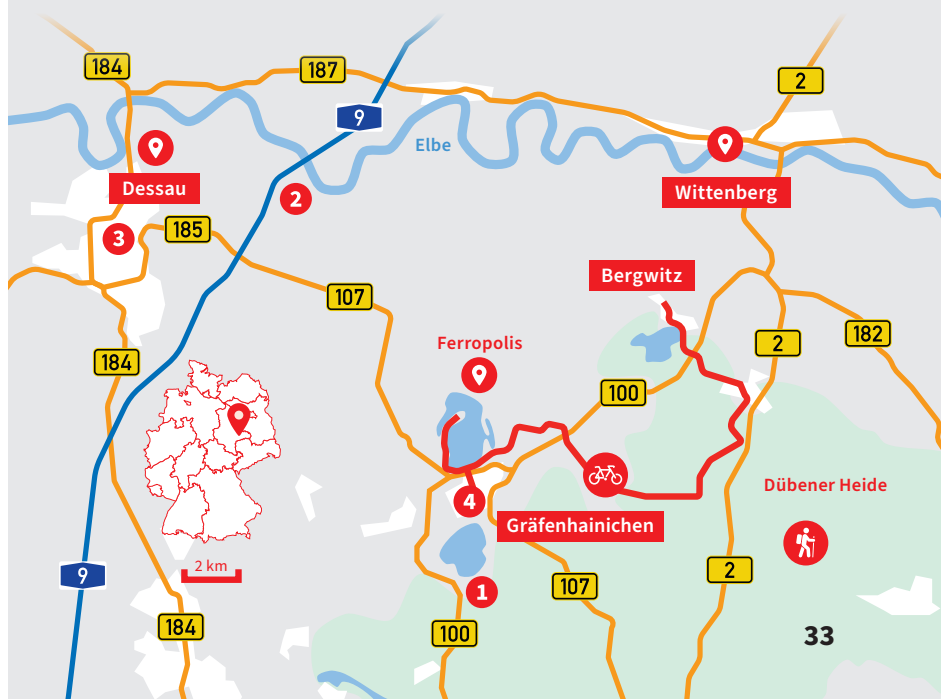
Friedrichstraße 15,
06844 Dessau-Roßlau
Mediterrane Küche
www.teehaueschen.com

4 Schacht Barbara €€€€€

Bahnhofstraße 1a,
06773 Gräfenhainichen
Kaukasische Küche
Erlebnisgaststätte

🚲 Naturpark Dübener Heide

Durch die Dübener Heide führen mehrere Radwege zur Bergbau- und Industriegeschichte,



Solidarität jenseits der Werkstore



Text Gerd Schild – **Fotos** Moritz Küstner und Daniel Schreiber

Der 1. Mai ist der wichtigste Tag des Jahres für die Gewerkschaften. IGBCE-Ortsgruppen wie die in Korbach und Ladenburg helfen maßgeblich mit, die Feste zum Tag der Arbeit zu Feiern von lebendiger Gemeinschaft zu machen. Zu Besuch bei den Vorbereitungen.

Da steht er, der Flattermann. Sechs Meter groß, hektisch in seinen Bewegungen, aber auch grundfröhlich. „Das ist schon stark“, sagt Michael Till und blickt auf die Figur neben sich, eine Art riesiges, rot-weißes Strichfigürchen mit IGBCE-Schriftzug, das von unregelmäßigen Luftströmen eines Föhns im Fuß bewegt wird. „Das ist ein Hingucker“, sagt der stellvertretende Vorsitzende der IGBCE-Ortsgruppe Waldeck-Edersee-Korbach und lächelt zufrieden. Genau das Richtige für den 1. Mai.

An diesem Datum wird die Ortsgruppe auf dem Obermarkt in Korbach beim zentralen Aktionstag der Gewerkschaftsbewegung feiern und den Skydancer aufstellen. Ein Tag, an dem Zehntausende für faire Arbeitsbedingungen und Solidarität auf die Straße gehen. Ein Tag, dessen Anfänge bis in die USA im

Jahr 1886 zurückreichen: Um die tägliche Arbeitszeit von zwölf auf acht Stunden zu reduzieren, riefen Arbeitende am 1. Mai 1886 in Chicago zu einem Generalstreik auf. Die Proteste wurden von der Polizei blutig niedergeschlagen. Drei Jahre später machte der Internationale Sozialistenkongress in Paris den 1. Mai zum allgemeinen Kampftag der Arbeiterbewegung. 1919 war der Maifeiertag erstmals ein nationaler Feiertag in Deutschland.

Auch im hessischen Korbach haben sie den 1. Mai im Blick. Im Vorjahr richtete die Ortsgruppe den Tag das erste Mal wieder in der Altstadt aus – mit mehreren Hundert Besuchenden. Die Ausgabe in diesem Jahr ist Tagesordnungspunkt 1 bei der heutigen Vorstandssitzung. Michael Till hat ein Flipchart vorbereitet, nacheinander gehen sie Fragen durch wie: Brauchen wir

eine Hüpfburg? Wie kommen wir an Wasser für die Kaffeemaschine? Wer kümmert sich um die Toiletten?

Till, 57, ist ein Typ, der gern anpackt und viel lacht. Vor vierzig Jahren hat er die Ausbildung zum Kunststoffformgeber bei Continental in Korbach angefangen und ist direkt in die Gewerkschaft eingetreten, der Vater war überzeugter Gewerkschafter. Später machte Till seinen Meister, merkte, dass er gut mit Menschen kann, ist seit 2009 freigestellter Betriebsrat. Die Ortsgruppe Waldeck-Edersee-Korbach hat er Anfang der 2010er-Jahre mitgegründet. „Wir haben gemerkt: Auf der Arbeit ist alles geregelt – aber was ist mit dem Leben außerhalb von Conti, mit den Familien und den Älteren?“, fragte sich Till. „Wir wollen Gewerkschaftsarbeit neben der Arbeit erlebbar machen.“ Mehr als 2.500 Mitglieder hat die Gruppe heute.



Alles bereit für den 1. Mai: In einem ehemaligen Lebensmittelgeschäft in Korbach klärt die IG BCE-Ortsgruppe um den stellvertretenden Vorsitzenden Michael Till (mittleres Foto, links) die letzten Fragen vor dem Tag der Arbeit. Die Mitglieder haben aus zwei alten Ölfässern Stehtische gebaut – und der sechs Meter große Skydancer ist auch schon startklar.



Fotos: Moritz Küstner



Michael Till kennt das Büro der Ortsgruppe noch aus früheren Tagen als Lebensmittelladen, der nicht nur ein Geschäft, sondern auch ein Treffpunkt für das Viertel war. Heute stehen jeden Dienstagnachmittag die Türen des Büros für zwei Stunden offen – Sprechstunde. Mitglieder kommen hierher, wenn sie Fragen haben, bei einer der vielen Veranstaltungen der Ortsgruppe mitmachen oder wissen wollen, welches Programm für den 1. Mai geplant ist.

Heute ist ein Großteil des elfköpfigen Vorstands da, um den 1. Mai vorzubereiten. Auf einem Regal stehen gleich mehrere Kartons mit Gummibärchen, außerdem Wimpel, Flyer, Klemmbretter – am Schriftzug der IGBCE kommt man hier nicht vorbei. „Wir machen schon extrem viel“, sagt Samira Neumann. Auf dem Jahreskalender hinter der 29-jährigen Jugendwartin hat das Team mit gelbem Textmarker die Veranstaltungen markiert – besonders hell leuchtet der 1. Mai, der wichtigste Tag für die Gruppe. Für den Anlass hat sie sogar zwei Stehtische aus alten Ölfässern gebaut; alle haben ihren Teil beige-tragen, besorgt, geschweißt, lackiert.

Ladenburg: mehr als Folklore

Auch in Ladenburg, einer Kleinstadt im Rhein-Neckar-Kreis, arbeitet

die IGBCE-Ortsgruppe kräftig am Programm für den 1. Mai. Das Fest ist ein Highlight im Jahreskalender der ganzen Stadt. „Wir haben einen politischen Anspruch“, sagt Bernd Schuhmacher, der die Gründung der Ortsgruppe 1999 initiiert und sie bis Ende März 2026 geleitet hat. Im Vorjahr baute das Team eine Brandmauer aus Kartons auf, daneben

”

Wir haben einen politischen Anspruch.

Bernd Schuhmacher,
Ortsgruppe Ladenburg

stand die Kinderhüpfburg in Feuerwehroptik. Motto: „Die Brandmauer hält bis zum Merz.“

Und doch ist es ein Fest für alle, mit Reden vom Bürgermeister und von Gewerkschaftsmitgliedern, mit Bier und Brause und Würstchen und Kinderlachen. In diesem Jahr wird das AWO-Kinderheim auch wieder

Kaffee und Kuchen auftischen, die Band Gleis 2A Pop-Rock auf die Bühne bringen.

In wirtschaftlich guten Zeiten mit den scheinbar selbstverständlich steigenden Reallöhnen sei es am 1. Mai auch mal mehr um die Hüpfburg gegangen als um Gewerkschaftsthemen, hätten die Menschen die Sozialpartnerschaft als selbstverständlich genommen, und manchmal sei dann auch nicht so viel los gewesen, sagt Schuhmacher. Doch schon in den Vorjahren hat er bemerkt, dass das Interesse an den Gewerkschaften zunimmt – auch wenn das nicht immer direkt zu den Mitgliederzahlen passen mag. „Die Menschen merken jetzt in der Krise, dass wir zusammenstehen müssen – gerade am Tag der Arbeit.“

Man tritt dem 75-Jährigen nicht zu nahe, wenn man ihn beharrlich nennt. Sieben Jahre hat er mit, gegen und vor allem für die Stadt Ladenburg gestritten, bis 2022 endlich der Ort der Menschenrechte eingeweiht worden ist. Bei seinen Reden am 1. Mai sind Politikerinnen und Politiker der SPD auch schon mal früher nach Hause gegangen, weil der Ex-Genosse, der Plakate für Willy Brandt klebte, aber wegen der Agenda-Politik ausgetreten ist, die Partei gern kritisiert. „Wir haben immer versucht,



Zusammenstehen, gerade am Tag der Arbeit: In Ladenburg hat Bernd Schuhmacher (linkes Foto, links) die IGBCE-Ortsgruppe mitgegründet. Der 1. Mai war immer schon ein Höhepunkt im Kalender – als Fest mit politischem Anspruch. Immer dabei: die Wimpelkette mit Fahnen anderer Gewerkschaften und Betriebsräte, auch aus dem Ausland – Solidarität kennt keine Grenzen.

Meinungsvielfalt zu schaffen – am 1. Mai und auch in der sonstigen Ortsgruppenarbeit“, sagt er. Heute hat die Gruppe 850 Mitglieder.

Bei einem Vorstandstreffen der Ortsgruppe Mitte März geht es natürlich auch um den 1. Mai. Die ersten Plakate des DGB sind da. „Sieht gut aus“, sagt Schuhmacher, als eines davon am Ort der Menschenrechte hängt. Im Büro verschaffen sich alle einen Überblick über die Dinge, die dem 1. Mai gewerkschaftliche Farbe geben sollen. Zum Beispiel eine Art Wimpelkette: An dem Band hängen Fahnen der Betriebsräte aus vielen europäischen Ländern, Schuhmacher war lange im Europäischen Betriebsrat aktiv. In den 1970er-Jahren kam er zu Benckiser, dem Unternehmen, das man als Hersteller des Wasserenthärter Calgon kannte. Bernd Schuhmacher war dort Betriebselektriker. 1975 trat er

in die IGBCE ein, wurde bald darauf in den Betriebsrat gewählt und war zwanzig Jahre lang Vorsitzender. „Der 1. Mai war für mich und für die Ortsgruppe immer etwas Besonderes – ein Tag, auf den wir oft monatelang hingearbeitet haben“, sagt Schuhmacher. Ein Fest für alle, ja, aber vor allem auch die Möglichkeit, wichtige gewerkschaftliche Themen auch gewerkschaftsfernen Menschen näherzubringen.

Korbach: Aktiv in der Krise

In diesem Jahr lautet das Motto: „Erst unsere Jobs, dann eure Profite.“ Warum dieses Thema wichtig ist, das erleben Michael Till, Samira Neumann und die anderen aus der Ortsgruppe Waldeck-Edersee-Korbach gerade hautnah. „Conti ist voll unter Beschuss – da sind wir froh, dass wir etwas machen können“, sagt Till. Was er meint:

Durch die Umstrukturierung bei Continental, mit 3.600 Jobs mit Abstand größter Arbeitgeber in Korbach, wird aus dem Standort, 1907 gegründet, nun ein Verbundstandort mit drei Unternehmen. Hier zieht man Wände durch Fabrikhallen, hier wird der Wechsel zwischen den Jobs schwieriger. Und die Gesamtlage – Wirtschaft, Reifen, deutsche Automobilindustrie – war auch schon besser. „Wir wollen etwas zeigen, wollen zusammenstehen“, sagt Till. Wann gehe das besser als am 1. Mai? Michael Till: „Das wird ein Fest für alle – mit politischen Themen genauso wie mit Dingen, die ganz einfach Freude machen.“

Um 18:30 Uhr, die Sonne ist gerade untergegangen, klopfen die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter auf den Tisch, die Sitzung der Ortsgruppe ist zu Ende, und alle wissen, was bis zum 1. Mai noch zu tun ist. ■

Zeichen setzen!

Unter dem Motto „Erst unsere Jobs, dann eure Profite“ rufen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften am Tag der Arbeit wieder zu bundesweiten Demonstrationen und Kundgebungen auf. Auch die Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE sind bundesweit auf Veranstaltungen vertreten: Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis spricht in Augsburg, Birgit Biermann in Borken, Francesco Grioli in Saarbrücken, Oliver Heinrich in Ludwigshafen und Alexander Bercht in Wilhelmshaven.

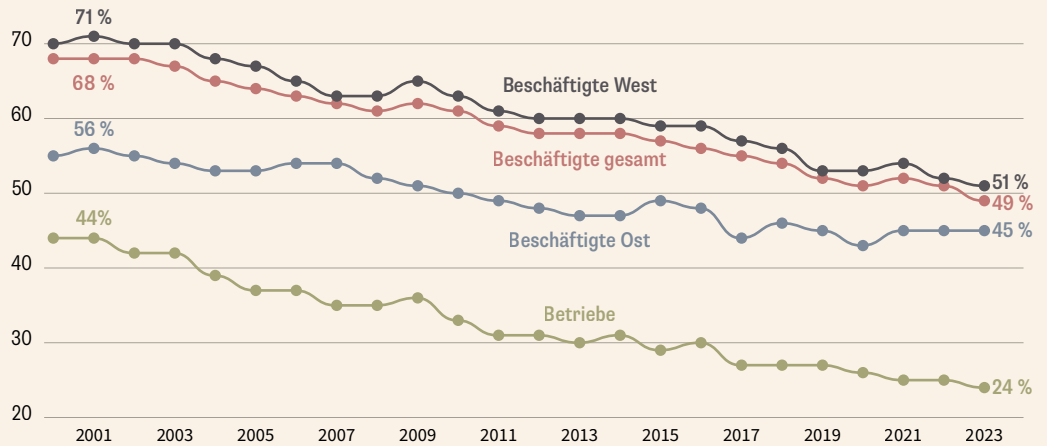


Bindungsschwäche

Die Tarifbindung ist in Deutschland seit Jahren auf dem Rückzug. Weniger Beschäftigte stehen unter dem Schutz von Tarifverträgen und Betriebsräten. Dabei ist der Unterschied zwischen Tarif und kein Tarif beträchtlich. Es scheint, dass viele Arbeitgeber unter Bindungsschwäche leiden.

Tarifbindung

Sie betrug im Jahr 2000 noch um die 70 Prozent und ist seitdem kontinuierlich gesunken. Mittlerweile fallen nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten und ein Viertel der Betriebe unter eine Tarifbindung.

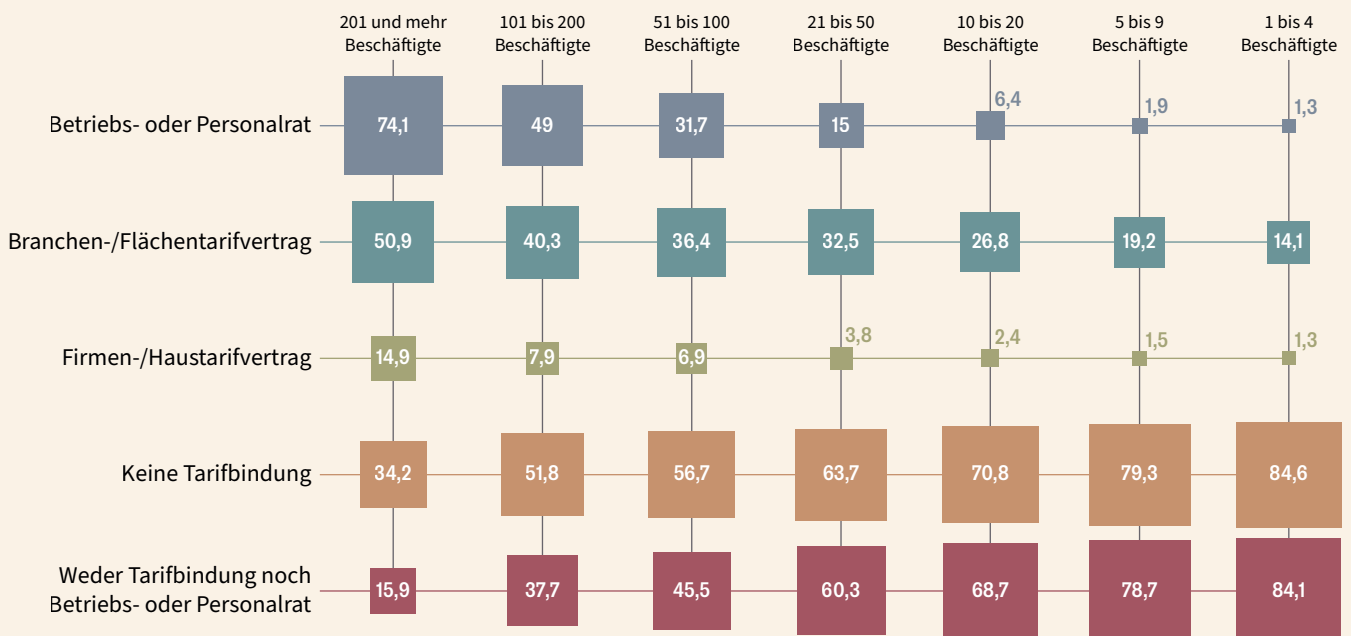


Quelle: WSI, IAB

Mehr Tarif in großen Betrieben

Je größer ein Betrieb, umso wahrscheinlicher gibt es einen Tarifvertrag und einen Betriebsrat.

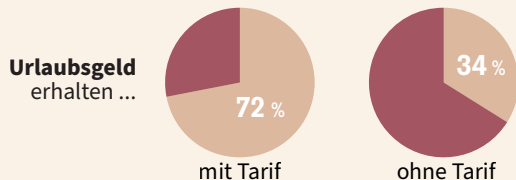
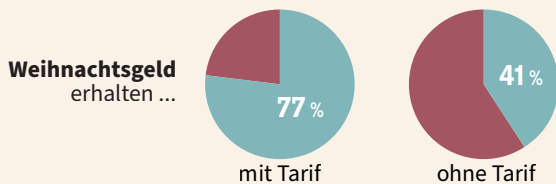
(Angaben in Prozent)



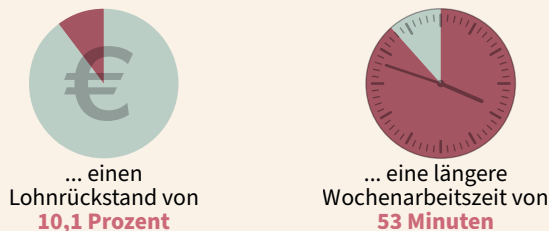
Quelle: Hohendanner, Kohaut, IAB

Kein Tarif? Tja ...

Beschäftigte ohne Tarifbindung verdienen weniger, bekommen weniger Sonderzahlungen und arbeiten länger.



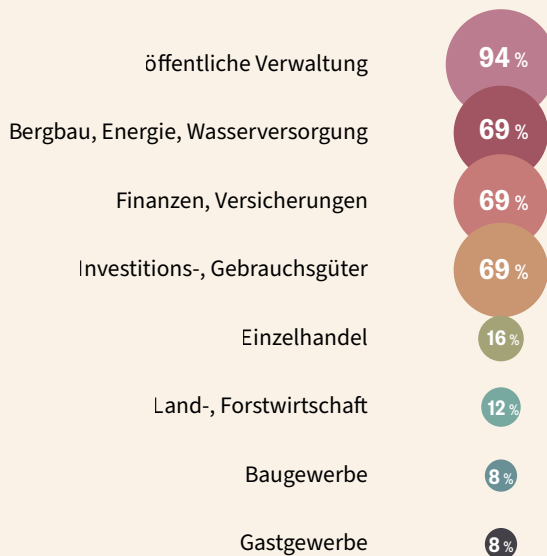
Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben haben ...



Quelle: WSI

Kommt auf die Branche an

Gibt es einen Betriebs- oder Personalrat? Das ist von Branche zu Branche ganz unterschiedlich.



Quelle: Hohendanner, Kohaut, IAB; HBS

Viel Engagement

Tariffindung herzustellen ist harte Arbeit. Gewerkschaften schaffen sie – dank des Engagements von Beschäftigten und Ehrenamtlichen, die zum Beispiel Mitglied in Tarifkommissionen der IGBCE sind.

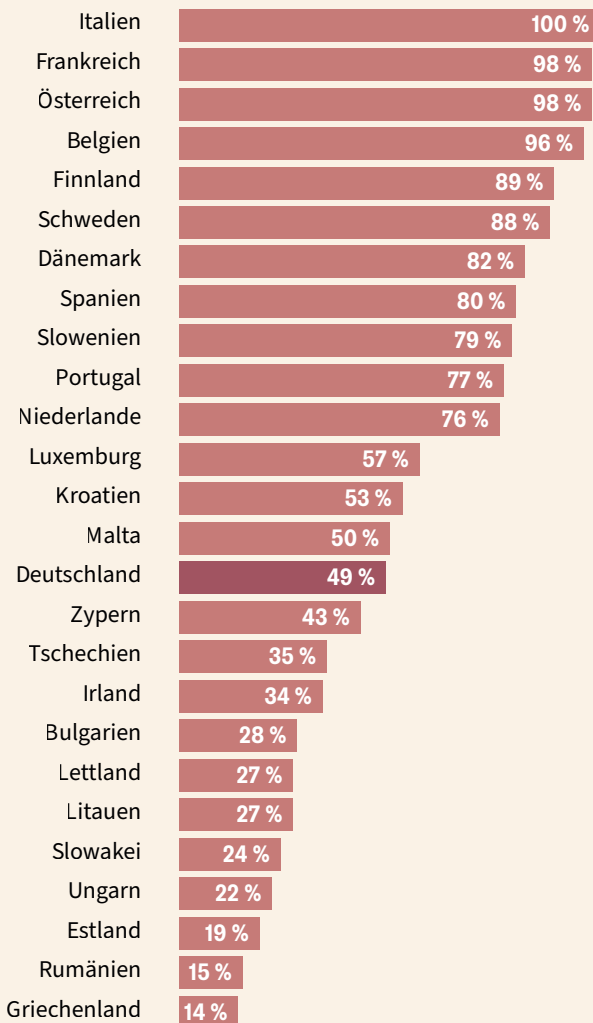
805
Tarifkommissionen

3041
Tarifkommissionsmitglieder

Quelle: IGBCE

In Europa im Mittelfeld

Im europäischen Vergleich belegt Deutschland mit einem Wert von knapp unter 50 Prozent Tarifbindung einen Platz im unteren Mittelfeld. Eine neue EU-Richtlinie verlangt von Ländern mit einer Quote von weniger als 80 Prozent, dass die jeweilige Regierung einen Maßnahmenplan zur Verbesserung der Tarifbindung vorlegt und Erfolge überprüft.



Quelle: OECD, IAB, WSI

Unter Druck

Text Stefan Kohl

Das Energieunternehmen BP mit der Tankstellenmarke Aral galt lange als sehr guter und sicherer Arbeitgeber. Doch inzwischen ist der Umgang mit den Beschäftigten rauer geworden. Grund dafür sind der Kostendruck durch internationale Konkurrenz und hohe CO₂-Preise. Zudem belastet der drohende Verkauf der größten Raffinerie die Stimmung.

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

BP

Gründung	2010
Rechtsform	Europäische Aktiengesellschaft (SE)
Mutterkonzern	BP p.l.c. mit Sitz in London
Umsatz (2024)	45.768 Mio. Euro, Deutschland: 35.030 Mio. Euro
Investitionen	725 Mio. Euro, 569 Mio. Euro davon in Deutschland
Marken	BP, Aral, Castrol (Schmierstoffe)
Beschäftigte	rund 9.000, etwa 4.000 davon in Deutschland

Hamburg

Sitz der BP Europa SE,
Schmierstoffe, Luft-
und Schiffahrtgeschäft

Lingen

Raffinerie

Gelsenkirchen

Raffinerie

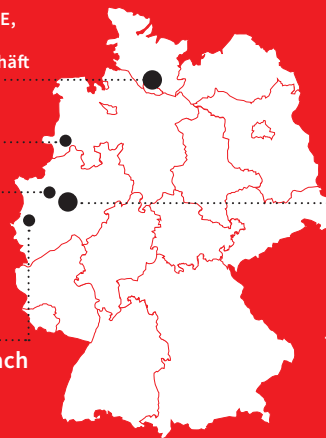
Mönchengladbach

Schmierstoffe

Bochum

Hauptverwaltung
Aral, Forschung
und Entwicklung,
Petrochemie

Dazu kommen
rund 3.450 Aral-
Tankstellen, davon
knapp 2.300 in
Deutschland.



Die Geschichte von BP beginnt 1904 mit der Deutschen Petroleum-Aktiengesellschaft. Sie geht 1906 in der Europäischen Petroleum-Union (EPU) auf und gründet die britische Vertriebsgesellschaft British Petroleum Company. 1926 verschmelzen das Zentralbüro der österreichischen und ungarischen Raffinerien mit der EPU zur OLEX Deutsche Petroleum-Verkaufsgesellschaft, aus der 1974 die Deutsche BP AG hervorgeht. Nach dem Zweiten Weltkrieg baut BP seine Präsenz im deutschen Mineralölmarkt aus und erwarb Anfang der 2000er-Jahre Aral. 2010 werden das Tankstellen- und das Raffineriegeschäft mehrerer europäischer Länder in der BP Europa SE mit Sitz in Hamburg gebündelt. Während der Konzern global hohe Gewinne erzielt, ist die Situation an den deutschen Standorten durch massiven Kostendruck und Investorenerwartungen angespannt. Das Unternehmen kämpft mit dem Rückgang bei fossilen Kraftstoffen, der sich noch nicht durch Wachstum bei der Elektromobilität auffangen lässt. Zudem sorgt die Verlagerung von Aufgaben ins Ausland für Unruhe. Politische Unsicherheiten wie bei der Industrie- und Verkehrspolitik und der Regulierung synthetischer Kraftstoffe verschärfen den Druck auf die energieintensiven Raffinerien.



Arbeitsumgebung

BP ist als bedeutender Arbeitgeber an allen Standorten stark verwurzelt. Dem guten Image konnten auch die Herausforderungen in der Energiebranche bisher nur wenig anhaben. Die Bindung der Belegschaft ist oft über Generationen gewachsen. Dazu kommen immer noch überdurchschnittliche Sozialleistungen wie Jubiläumsgelder, Boni, eine betriebliche Altersvorsorge, Lebensarbeitszeitkonten und Gesundheitsangebote. In Lingen unterstützt das Unternehmen zudem Beschäftigte in Notlagen über einen Sozialverein. In Gelsenkirchen unterstreichen ein jährliches Treffpunktseminar und regionale Förderprojekte wie der Matching Fund, der örtliche Vereine unterstützt, die soziale Einbettung des Betriebs. Während in Gelsenkirchen und Lingen klassische Kantinen das Personal gut versorgen, wurde in Bochum auf ein abgespecktes Bistro-Konzept umgestellt.

In der Verwaltung sind Arbeitsmodelle mit 60 Prozent Präsenz und 40 Prozent Homeoffice sowie Vertrauensarbeitszeit etabliert. In der Produktion werden verschiedene Schichtmodelle praktiziert (wie vier und fünf Schichten sowie Vollkonti). Die Nachwuchsförderung bleibt strategisch wichtig, auch wenn die Zahl der Ausbildungsplätze aufgrund sinkenden Bedarfs tendenziell rückläufig ist. Besonders für die dualen Studiengänge gibt es viele Bewerbungen.



Betriebsklima

Das Betriebsklima wird als grundsätzlich positiv beschrieben, geprägt durch ein gutes Miteinander im Kollegium. Allerdings ist die frühere Leichtigkeit einer spürbaren Verunsicherung gewichen. Gründe hierfür sind die permanenten Reorganisationen und der fortschreitende Stellenabbau. Dass es keine expliziten Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung gibt, weckt weitere Existenzsorgen. Kritik üben die Beschäftigten häufig an der zunehmenden Arbeitsverdichtung infolge des Personalabbaus.

Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind gang und gäbe. Ein Kritikpunkt daran ist das Performance-Management-System: Die Pflicht zur Identifikation von Low-Performern wird als demotivierend und stressfördernd empfunden. Während Überstunden in der Verwaltung meist durch Freizeit ausgeglichen werden, fallen in der Produktion zum Teil erhebliche Mehrarbeiten an, die sich oft schwer abbauen lassen. Insgesamt wird die Atmosphäre als „angespannte Ruhe“ beschrieben, da alle auf Klarheit über die zukünftige Ausrichtung warten. Besonders belastend ist die Lage in Gelsenkirchen aufgrund der seit über einem Jahr laufenden Verkaufsverhandlungen. Mitte März hat das Unternehmen eine Vereinbarung zum Verkauf der Raffinerie Gelsenkirchen sowie der damit verbundenen Geschäftsbereiche an die Klesch-Gruppe geschlossen, was die Unsicherheit noch verschärft.



Mitbestimmung

Bei BP wird eine ausgeprägte Mitbestimmung gelebt. Es gibt aktive Betriebsräte, Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern und dem Management wird grundsätzlich als gut bewertet, wobei die IG BCE eng eingebunden ist. Trotzdem existieren Reibungspunkte: Der Arbeitgeber informiert die Gremien teilweise spät über strategische Entscheidungen, insbesondere wenn diese aus der Zentrale in London oder aus den USA kommen. Aus Gewerkschaftssicht wird die Sozialpartnerschaft zunehmend auf die Probe gestellt: Der Arbeitgeber teste häufiger Grenzen aus.

Geschätzt werden die zahlreichen Betriebsvereinbarungen. Sie regeln beispielsweise ein mögliches Sabbatical, den Einsatz von künstlicher Intelligenz sowie die Leistungskontrolle. Kontrovers diskutiert werden Themen wie Stellenabbau, Stilllegungen, Standortverlagerungen, Auslagerungen in Niedriglohnländer und die Ausgestaltung der Homeoffice-Regelungen.

Die Wiederwahlquoten für die Betriebsräte sind hoch. Das unterstreicht deren Rückhalt in der Belegschaft. Die Herausforderung für die Mitbestimmung liegt vor allem darin, bei global getroffenen Konzernentscheidungen die lokalen Interessen der deutschen Standorte wirksam zu vertreten.



Tarifbindung

Die Tarifbindung bei BP ist stabil, aber – historisch bedingt – uneinheitlich. In Gelsenkirchen gilt der Flächentarifvertrag der chemischen Industrie mit einer 37,5-Stunden-Woche, während für Lingen und die Verwaltung in Bochum spezifische Haustarifverträge abgeschlossen wurden.

Die zurückliegende Tarifrunde war äußerst konfliktgeladen. Der Arbeitgeber forderte Einsparungen von rund 25 Prozent, die 40-Stunden-Woche, Einschnitte bei Sozial- und Abfindungsleistungen sowie Herabgruppierungen. Die hohen Forderungen wurden auf der Arbeitnehmerseite als Provokation empfunden. Erst nach massivem gewerkschaftlichen Druck („So dicht vor einem Arbeitskampf standen wir noch nie“) wurde ein Kompromiss erzielt: In der Verwaltung bleibt die Bestandsbelegschaft geschützt, doch für Neueinstellungen ab 2026 gelten schlechtere Bedingungen. Dieser Zwei-Klassen-Tarif wurde akzeptiert, um eine Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland zu verhindern.

Der Verkauf der Raffinerie in Gelsenkirchen birgt zusätzliche Tarifriskiken: Der neue Eigentümer könnte durch den Austritt aus dem Arbeitgeberverband die Flächentarifbindung aufkündigen, Haustarifverträge mit schlechteren Konditionen durchsetzen wollen und sämtliche freiwilligen Leistungen neu verhandeln.



Zukunftsfähigkeit

Die Zukunftsfähigkeit der BP-Standorte wird durch die Energie- wende auf die Probe gestellt. Das Unternehmen konzentriert sich auf den Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität und auf Wasserstoffprojekte. So soll in Lingen bis 2027 ein Wasserstoff-Elektrolyseur für den Eigenbedarf und zur Einspeisung ins Wasserstoff-Kernnetz in Betrieb gehen. Das reicht aber nicht, um den Standort langfristig zu sichern. Zudem sind Wasserstoffanlagen weniger personalintensiv als klassische Raffinerien und bieten keine gleichwertige Beschäftigungsperspektive.

Die Produktion fossiler Energieträger wird in Lingen vermutlich noch mindestens bis 2034 fortgeführt. Was danach kommt, bleibt vage. Perspektiven für den Standort sieht die IG BCE nur, wenn Industriepolitik und Konzernstrategie verlässliche Rahmenbedingungen schaffen.

Während Bochum als Zentrale und Forschungsstandort für alternative Kraftstoffe wichtig bleibt, soll der Verkauf der Raffinerie in Gelsenkirchen in der zweiten Jahreshälfte 2026 abgeschlossen sein.

Ein wachsendes Problem ist der Fachkräftemangel in technischen Bereichen, da die unsicheren Zukunftsaussichten die Nachwuchsgewinnung erschweren.



Unser Fazit

BP befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch. Die deutschen Standorte stehen unter massivem Kostendruck durch den Mutterkonzern. Stellenabbau, Verlagerung von Aufgaben ins Ausland, zunehmende Arbeitsverdichtung bei gleichzeitigen Leistungskürzungen und aggressive Tarifverhandlungen sorgen für Unmut. Verkaufsverhandlungen und Stilllegungsdrohungen schüren zusätzlich Unsicherheit.

Entscheidend für die Zukunft der deutschen Raffinerien sind vor allem drei Faktoren: verlässliche politische Rahmenbedingungen mit niedrigeren CO₂-Preisen, Investitionen in neue Technologien mit echter Beschäftigungswirkung und die Bereitschaft des Konzerns, langfristig zu den verbleibenden Standorten zu stehen.

Das sagt BP

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

Freizeit ist Freizeit



Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Nach getaner Arbeit abschalten und den Feierabend genießen: Das steht dir als Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer zu. Du musst für den Arbeitgeber nicht ständig erreichbar sein. Doch es gibt auch Ausnahmen. *Profil* erklärt dir, wann du wozu verpflichtet bist.

Smartphone, Laptop und Co. machen es möglich: Auch nach Feierabend oder im Urlaub sind viele Beschäftigte für den Chef oder die Chefin ansprechbar. Hier mal schnell eine E-Mail zu beantworten oder auf eine dringende telefonische Rückfrage zu reagieren, ist für viele Arbeitnehmende mittlerweile zu einer Selbstverständlichkeit geworden – auch außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten. Doch welche Regeln gelten beim Thema Erreichbarkeit eigentlich rechtlich? Sicher fragst du dich: Muss ich ans Telefon gehen oder wann muss ich in meiner freien Zeit erreichbar sein? **Peter Voigt**, Ressortleiter Recht bei der IGBCE, hat den Überblick.

„Grundsätzlich sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur

während ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verpflichtet, für den Arbeitgeber erreichbar zu sein. Außerhalb dieser Zeiten besteht in der Regel keine Verpflichtung, Anrufe oder Nachrichten entgegenzunehmen“, sagt Voigt. „Es gibt allerdings Ausnahmen – etwa bei Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft.“



Was ist was?

Voigt erklärt den Unterschied so: „Der Bereitschaftsdienst bezieht sich auf Zeiten, in denen Beschäftigte sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten müssen, um im Bedarfsfall unverzüglich mit der Arbeit beginnen zu können.“ Wichtig zu wissen: „Nach dem Arbeitszeitgesetz ist die Zeit im Bereitschaftsdienst eindeutig als Arbeitszeit zu

werten. Das heißt auch: Höchst-arbeitszeit und Ruhezeit müssen eingehalten werden.“

Der Bereitschaftsdienst ist klar geregelt. „Arbeitgeber können nicht nach Belieben Bereitschaftsdienste anordnen. Dafür gibt es häufig eine kollektive Regelung, die in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag verankert ist“, erklärt Voigt. Zudem müssten diese Dienste fair verteilt und gesundheitliche Einschränkungen berücksichtigt werden.

„Bei der Rufbereitschaft hingegen können Mitarbeitende ihren Aufenthaltsort grundsätzlich selbst bestimmen. Voraussetzung ist jedoch, dass sie erreichbar sind und bei Bedarf zeitnah einsatzbereit sein können“, sagt Voigt. Typische Beispiele sind die Reparatur von Maschinen, der Einsatz der Feuerwehr oder IT-Notdienste. „Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst

zählt hier nur die tatsächliche Einsatzzeit als Arbeitszeit – inklusive Fahrzeiten“, so der Jurist, der ergänzt: „Auch die Rufbereitschaft muss im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt sein. Sie darf die Erholung nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen.“

Generell heißt das also: „Freizeit bleibt Freizeit – wer keine Verpflichtungen wie Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst hat, muss nach Feierabend nicht ans Handy gehen, wenn der Chef anruft. Auch nicht ans Diensthandy“, stellt Voigt klar. Ähnlich verhält es sich mit dem Arbeiten im Homeoffice. „Das unterliegt ebenfalls dem Arbeitszeitgesetz – mit transparentem Dienstbeginn, geregelten Pausen und einem Feierabend, der zu respektieren ist.“

Ausnahmen könne es aber auch durch betriebliche Regelungen geben. So hat beispielsweise das Bundesarbeitsgericht 2023 entschieden, dass Arbeitnehmenden das Lesen einer dienstlichen SMS über den Beginn einer zuvor eingeteilten Arbeitsschicht auch in ihrer Freizeit zuzumuten ist. In dem konkreten Fall ging es um einen Notfallsanitäter, der zu einem sogenannten Springerdienst eingeteilt war. Die betriebliche Regelung sah vor, dass eine Konkretisierung der Springerdienste noch bis 20 Uhr des Vortags im Dienstplan erfolgen kann. Der Arbeitgeber informierte den Arbeitnehmer per SMS über den anstehenden Einsatz am kommenden Tag. Der Sanitäter las die Nachricht nicht und trat den Dienst nicht an. Der Arbeitgeber bewertete diesen Tag als unentschuldigtes Fehlen und zog vom Arbeitszeitkonto des Klägers elf Stunden ab. Der Kläger verlangte daraufhin die (Wieder-)Gutschrift der abgezogenen Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto – und scheiterte schließlich vor dem Bundesarbeitsgericht.

Sonderregeln im Urlaub und für Führungskräfte

Die Erreichbarkeit im Urlaub ist im Bundesurlaubsgesetz (Paragraf 8 BUrlG) geregelt. Dort heißt es: „Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Das bedeutet: Im Urlaub besteht grundsätzlich keine Pflicht zur Erreichbarkeit.“

Allerdings gebe es auch hier eine Besonderheit. So dürfe der Chef in absoluten Ausnahmefällen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontaktieren und sogar aus dem Urlaub holen, weiß der Rechtsexperte. „Doch dafür müsste schon die Existenz des Betriebs gefährdet sein.“

Für Führungskräfte, die nicht auf der obersten Etage agieren, gelte ebenfalls: Sie sind nicht verpflichtet, Anrufe nach Feierabend und im Urlaub entgegenzunehmen. Nur wer mit besonderen Verantwortungen ausgestattet ist, habe häufig eine vertragliche Nebenpflicht zur Erreichbarkeit auch außerhalb der klassischen Arbeitszeit. Zudem gelte bei Führungskräften oft Vertrauensarbeitszeit.

Hilfe vom Bezirk

Wenn du Rechtsberatung benötigst, kannst du dich auf jeden Fall an deinen Bezirk wenden – denn in der Mitgliedschaft bei der IGBCE ist der gewerkschaftliche Rechtsschutz inklusive. Im Streitfall vertreten dich die Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH im Arbeits- und Sozialrecht, auch vor dem Arbeits- oder dem Sozialgericht.



Irrtümer rund ums Erben

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Jedes Jahr werden in Deutschland Vermögenswerte in Milliardenhöhe von einer Generation an die nächste weitergegeben. Dabei kommt es oft zu Missverständnissen und falschen Annahmen, die später zu Problemen oder Enttäuschungen führen. *Profil* klärt dich über die sieben häufigsten Irrtümer auf.

Beim Vererben gibt es klare Regeln, die vor bösen Überraschungen schützen. Testament, Erbvertrag und Schenkung sind komplex. Jan Bittler, Fachanwalt für Erbrecht und Geschäftsführer der Deutschen Vereinigung für Erbrecht und Vermögensnachfolge, erklärt dir die gängigsten Irrtümer rund um Testament, Pflichtteil und Schenkung.

1. Der Ehepartner erhält automatisch alles

Keinesfalls! Automatisch funktioniert beim Thema Erben nur die gesetzliche Erbfolge, wenn nichts anderes festgelegt worden ist. Viele Ehepaare glauben, dass ohne Kinder die Partnerin oder der Partner alles bekommt. Fehlt jedoch ein Testament, erbt die oder der länger Lebende nur drei Viertel des Nachlasses. Ein Viertel geht an die Eltern der beziehungsweise des Verstorbenen. Leben diese nicht mehr, treten Geschwister, Halbgeschwister oder

Großeltern an ihre Stelle. Sie bilden gemeinsam mit der Ehepartnerin beziehungsweise dem Ehepartner eine Erbengemeinschaft und können beim Nachlass mitentscheiden. Im Extremfall muss Vermögen verkauft werden – etwa eine Eigentumswohnung –, um Ansprüche auszuführen. Sicherheit schafft nur ein gemeinsames Testament.

2. Das Testament muss vom Notar aufgesetzt werden

Nein, jeder Volljährige kann sein Testament selbst verfassen – ganz ohne Notarin oder Notar. Voraussetzung: Es muss vollständig handschriftlich geschrieben und mit Vor- und Nachname unterschrieben sein. Ein am Computer verfasster und ausgedruckter Text reicht nicht. Auch getippte Anlagen können das Testament unwirksam machen. Beim gemeinschaftlichen Testament darf einer der Eheleute den Text schreiben, unterschreiben müssen jedoch beide. Eine Überschrift wie „Mein

Testament“ oder „Mein letzter Wille“ sowie Ort und Datum sind dringend zu empfehlen. Um Streit und unklare Formulierungen zu vermeiden – etwa bei Vor- und Nacherbschaft, also der Regelung der Erbfolge über mehrere Generationen hinweg –, ist juristischer Rat sinnvoll.

3. Enterbte Kinder gehen leer aus

Das ist falsch. Unabhängig vom Verhältnis zu den Eltern haben Kinder immer Anspruch auf ihren Pflichtteil. Das gilt auch für nicht eheliche Kinder. Der Pflichtteil bestimmt Ansprüche auf einen Teil der Erbschaft, die von der im Testament festgelegten Erbfolge abweichen. Selbst wenn Eltern im Testament eine Stiftung oder einen Verein als Erben einsetzen, bleibt der Pflichtteilsanspruch der Kinder bestehen. Der Pflichtteil beträgt die Hälfte des gesetzlichen Erbteils und wird in Geld ausgezahlt. Nur bei gravierenden Verfehlungen, etwa schweren Straftaten gegen die Erblasserin

oder den Erblasser, kann dieser Anspruch entzogen werden.

4. Ein Berliner Testament kann man allein ändern

Irrtum! Gerade die Bindungswirkung ist Sinn des Berliner Testaments. Es kann grundsätzlich nur gemeinsam geändert oder aufgehoben werden – etwa durch ein neues gemeinsames Testament oder die Vernichtung des alten, sofern keine besondere Änderungsregel vereinbart worden ist. Typischerweise setzen sich Eheleute gegenseitig als Alleinerbende ein und bestimmen die Kinder zu Schlusserben. Erst nach dem Tod des länger Lebenden fällt der Nachlass an sie. Problematisch wird es, wenn sich nach dem Tod der Partnerin oder des Partners die familiäre Situation ändert. Die oder der Hinterbliebene kann die einmal getroffene Regelung meist nicht mehr einseitig anpassen.

5. Es gibt keinen Bonus für Pflege

Auch das stimmt nicht. Seit der Erbrechtsreform 2010 kann ein Kind,

das seine Eltern gepflegt hat, einen höheren Anteil am Nachlass erhalten als seine Geschwister – unabhängig davon, ob es dafür berufliche Nachteile hatte. Gibt es kein Testament, müssen die Miterbenden die Pflegeleistung finanziell berücksichtigen. Eine feste Summe nennt das Gesetz nicht; entscheidend sind Dauer und Umfang der Betreuung. Kommt es zu keiner Einigung, legt ein Gericht den Ausgleich fest. Ratsam ist daher, Pflegeleistungen frühzeitig schriftlich zu regeln oder bereits zu Lebzeiten finanziell anzuerkennen.

6. Die Erbschaftsteuer frisst alles auf

Das trifft ganz oft nicht zu. Zwar ist ein Erbe grundsätzlich steuerpflichtig, doch hohe Freibeträge sorgen häufig dafür, dass keine Steuer anfällt. Eheleute können voneinander bis zu 500.000 Euro steuerfrei erben, Kinder von jedem Elternteil bis zu 400.000 Euro, Enkel bis zu 200.000 Euro. Erst bei höheren Vermögenswerten wird Erbschaftsteuer

fällig. Deutlich niedriger ist der Freibetrag für Geschwister oder unverheiratete Partnerinnen und Partner: Er liegt bei 20.000 Euro. In solchen Konstellationen kann die Steuerbelastung erheblich sein.

7. Wer verschenkt, umgeht die Erbschaftsteuer

Das funktioniert nicht immer. Für Schenkungen gelten grundsätzlich dieselben Freibeträge wie bei der Erbschaft. Der Vorteil: Sie können alle zehn Jahre erneut genutzt werden. Wer langfristig plant, kann Vermögen so schrittweise steueroptimiert übertragen. Allerdings werden Schenkungen der letzten zehn Jahre beim sogenannten Pflichtteilergänzungsanspruch berücksichtigt. Sie zählen also bei der Berechnung des Pflichtteils mit. Zudem sollte jede Schenkung gut überlegt sein: Das eigene Vermögen muss auch für Pflege, betreutes Wohnen oder andere Ausgaben im Alter ausreichen. Wer zu früh alles überträgt, verliert seine finanzielle Sicherheit. ■



Mitbestimmen statt zuschauen

Selbst gestalten und einmischen statt nur ärgern oder meckern: In der nächsten Folge unserer Videoreihe „Praxis & Wissen“ erklären wir, warum es sinnvoll ist, sich im Betriebsrat, im Vertrauenskörper oder in der Gewerkschaft zu engagieren. Außerdem zeigen wir, was betriebliche Mitbestimmung ausmacht und wie sie funktioniert.



Text Inken Hägermann

Eines ist klar: Mit einer starken betrieblichen Mitbestimmung gibt es gute Arbeitsbedingungen und gute Arbeit! Laut Hans-Böckler-Stiftung (HBS) belegen zahlreiche Studien den Mehrwert der Mitbestimmung – gerade auch für die wirtschaftliche Entwicklung. Denn in der Praxis seien es die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Aufsichtsräten, die tragfähige Konzepte für Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und die sozialverträgliche Ausgestaltung von notwendigen Umstrukturierungen entwickeln, teilte der wissenschaftliche Recherceservice der HBS erst kürzlich mit.

Der Forschungsüberblick der HBS zeigt: Mitbestimmung erhöht die Motivation der Beschäftigten und bremst unausgorene Ideen des Managements. In mitbestimmten Unternehmen fänden zudem mehr Weiterbildung und betriebliche Gesundheitsförderung statt, sie seien nachhaltiger, würden mehr investieren und weniger Bilanztricks

anwenden, so die HBS. Betriebsräte würden „maßgeblich“ an Zukunftsvereinbarungen mitwirken, Rahmenregelungen zum Einsatz digitaler Technologien aushandeln und dafür sorgen, dass Innovationsstrategien mit verbindlichen Investitionen in Standorte abgesichert würden.

Das Herz der betrieblichen Mitbestimmung ist der Betriebsrat. Laut Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat umfassende Rechte, besonders wenn es um Angelegenheiten geht, die die Beschäftigten direkt betreffen. Das Gremium entscheidet beispielsweise mit bei Beginn, Ende und Verteilung der täglichen Arbeitszeit. Auch beim Thema Pausen und Überstunden sowie Urlaub oder Leistungskontrollen ist der Betriebsrat mit im Boot. Wichtig dabei ist: Es können nur Betriebsräte diese Mitbestimmungsrechte aus dem Gesetz wahrnehmen. Es gilt nicht für einzelne Beschäftigte oder Gewerkschaften.

Was man als Betriebsratsgremium alles bewegen kann, weiß

Peter Mißbach, Betriebsratsvorsitzender des Pharmaunternehmens GSK am Standort Dresden. Der Standort sei in den vergangenen Jahren sehr geprägt gewesen von Kapazitätsverlusten und Einsparprogrammen. „Das hieß, wir mussten eine Lösung für den Stellenerhalt unserer Kollegen finden“, erzählt Mißbach. Der Lösungsansatz sei gewesen: „Stellenerhalt durch Solidarität.“ Es wurden kollektiv die Arbeitszeiten am Standort gesenkt, „damit alle Mitarbeiter auch morgen noch ihren Arbeitsplatz behalten können“.

Der Standort, an dem Grippe- und Reiseimpfstoffe hergestellt werden, war unter Druck geraten, weil unter anderem die Nachfrage nach Grippeimpfungen infolge der Corona-Pandemie stark gesunken war. GSK wollte Personal abbauen. Der Betriebsrat entwickelte das Rettungskonzept, schloss Betriebsvereinbarungen ab und entwarf mit dem Arbeitgeber neue Arbeitszeitmodelle. Für zwölf Monate reduzierten alle Beschäftigten



Katrin Edinger erklärt, was Mitbestimmung ist, wie sie funktioniert und warum du dich engagieren solltest.

entgeltwirksam ihre Arbeitszeit um dreieinhalb Stunden auf 35 Stunden pro Woche. Für das Konzept wurde der GSK-Betriebsrat später mit dem Publikumspreis des Deutschen Betriebsrätetags ausgezeichnet.

Aber der Betriebsrat ist nicht das einzige Mitbestimmungsgremium, das sich für die Belange der Beschäftigten einsetzt. So gibt es in der IG BCE rund 14.000 gewählte Vertrauensleute, die sich in etwa 850 Betrieben ehrenamtlich engagieren. Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) kümmern sich um die Belange der jungen Beschäftigten unter 18 Jahren sowie der Auszubildenden, die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind Schutzmacht für Beschäftigte mit Einschränkungen.

Und dann gibt es da noch ein Mitbestimmungsgremium, das kaum jemand auf dem Schirm hat: die Aufsichtsräte. Auch im Aufsichtsrat sitzen Vertreterinnen und Vertreter der IG BCE sowie des Betriebsrats. Sie sorgen dafür, dass die Interessen

der Beschäftigten bei den Entscheidungen des Aufsichtsrats berücksichtigt werden. Laut dem Mitbestimmungsgesetz, das vor fünfzig Jahren im März 1976 vom Bundestag beschlossen wurde, muss der Aufsichtsrat in Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten paritätisch besetzt werden. Das bedeutet, dass die Anteilseigner (Aktionäre) und die Beschäftigten jeweils die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder stellen. Damit wird angestrebt, dass Entscheidungen im Kontrollgremium im Konsens gefällt werden. Kommt es allerdings zu einem Patt, kann der Vorsitzende des Aufsichtsrats (stellt die Kapitaleseite) mit seinem Doppelstimmrecht eine Entscheidung erzwingen.

Wie sinnvoll es ist, dass Vertreterinnen und Vertreter der Belegschaftsseite im Aufsichtsrat vertreten sind, kann Alexandra Friedrich, Betriebsratsvorsitzende des Pharmaunternehmens B. Braun, berichten. Zum einen bestimmte die Arbeitnehmerbank im Kontrollgremium

beispielsweise mit, wer in der Unternehmensleitung sitzt und wie hoch die Vergütungen für das Management ausfallen. „Darüber hinaus gucken wir natürlich auch, dass die Rechte und die Interessen der Belegschaft dort auch Beachtung finden“, so Friedrich. „Wir sitzen mit am Tisch, um zu gucken, dass nicht irgendwas schief läuft, und um frühzeitig zu intervenieren.“ Zudem erhalte man im Gremium wichtige Informationen über das Unternehmen, „die für die Arbeit der Arbeitnehmervertretungen relevant sind“. Das können etwa Informationen zur wirtschaftlichen Situation oder zu Umstrukturierungsplänen sowie zur künftigen Strategie des Unternehmens sein.

Die Mitbestimmung hat also viele Gesichter – und kann nur erfolgreich sein, wenn sich viele Ehrenamtliche in den verschiedenen Mitbestimmungsgremien engagieren. Wenn auch du dich engagieren willst: Mach mit! Sei laut, sprich Themen an, lass dich aufstellen. ■

Jetzt kannst du doppelt punkten

Wenn du Kolleginnen und Kollegen für die IGBCE gewinnst, stärkst du nicht nur die Gemeinschaft – sondern profitierst auch selbst. Mit der IGBCE-Prämienwelt bedankt sich deine Gewerkschaft bei dir. Ab sofort lohnt sich das noch mehr.

Text Katja Pflüger

Für Werberinnen und Werber bietet die IGBCE seit Langem ein Punktesystem mit attraktiven kleinen – oder größeren – Präsenten als Anerkennung für den überzeugenden Einsatz. Wer neue Kolleginnen und Kollegen von einer Mitgliedschaft in der IGBCE überzeugt, erhält Prämienpunkte auf sein persönliches Prämienkonto gutgeschrieben. Diese Punkte lassen sich später in der IGBCE-Prämienwelt – dem Vorteilsshop der IGBCE – gegen eine Vielzahl von Prämien eintauschen. Viele Mitglieder nutzen die Prämienwelt bereits aktiv.

Jetzt noch mehr Punkte

Bisher galt dabei eine einfache Gleichung: Für ein geworbene neues Mitglied bekamen Werberinnen und Werber einen Punkt. Bisher, denn ab sofort kannst du sogar doppelt punkten: Seit März dieses Jahres bekommst du für jedes geworbene Neumitglied gleich zwei Prämienpunkte. (Ausgenommen sind geworbene Auszubildende, Studierende, Arbeitslose, Rentnerinnen

und Rentner sowie Mitglieder mit ermäßigtem Beitrag. Für geworbene Mitglieder aus diesen Gruppen wird weiterhin ein Prämienpunkt gutgeschrieben.) Außerdem erhält nun auch das neue Mitglied einen Prämienpunkt, den es im Prämienshop eintauschen oder durch weitere Werbungen vermehren kann. Die neuen Regelungen gelten zunächst bis zum 31. Dezember 2026.

Zusätzlich wurden viele Prämien im Punktwert gesenkt. Dadurch lassen sich attraktive Prämien noch schneller erreichen und früher einlösen.

Neu ist außerdem eine Regelung zur Gültigkeit deiner Punkte: Seit dem 1. März 2026 verfallen deine Punkte nach drei Jahren, wenn kein weiteres Neumitglied gewonnen wird. Wichtig: Das gilt auch für bereits vorhandene Punkte, greift aber erstmalig zum 28. Februar 2029.

So funktioniert die Prämienwelt

Übrigens: Die Prämienwelt findest du oben rechts auf der IGBCE-Website oder indem du dich im

Mitgliederbereich „Meine IGBCE“ anmeldest. Dort bekommst du auch direkt deinen aktuellen Punktestand angezeigt.

Der Ablauf zum Einlösen deiner Punkte ist denkbar simpel:

- Registriere dich oder logge dich über das Mitgliederportal „Meine IGBCE“ ein.
- Sammle Punkte durch erfolgreiche Mitgliederwerbung.
- Verfolge deinen Punktestand im persönlichen Prämienkonto über „Meine IGBCE“.
- Tausche deine Prämienpunkte gegen Prämien aus verschiedenen Kategorien ein.

Die günstigsten Präsente beginnen bei 0,5 Prämienpunkten. Nach oben hin sind fast keine Grenzen gesetzt. Die Auswahl ist breit gefächert: Von praktischen Alltagshelfern über Haushaltsgeräte bis hin zu Elektronik- oder Freizeitartikeln ist für viele Interessen etwas dabei. Einen Prämienpunkt kannst du zum Beispiel gegen einen Pizzaschneider von Silit oder einen



In der Prämienwelt findest du nicht nur mehr als 150 Produkte, sondern du kannst dort auch deinen Punktestand abrufen.

Reisenthel-Mini-Maxi-Shopper eintauschen. Alternativ kannst du deine Punkte auch ansparen und sie später gegen ein neues iPhone, eine Playstation 5, einen Rasenmäherroboter oder einen E-Scooter eintauschen.

Tip: Manche Kolleginnen und Kollegen spenden ihre Punkte, zum Beispiel der Fejo. Das ist eine Tochtergesellschaft der IGBCE, die seit mehr als sechzig Jahren mehrwöchige organisierte Gruppenreisen für Jugendliche in alle Welt ausrichtet. Damit zeigen sie sich solidarisch, denn die Fejo finanziert sich ausschließlich durch Spenden und öffentliche Zuschüsse. Durch die gespendeten Prämienpunkte haben die Auszubildenden in den Betrieben der IGBCE auch weiterhin die Möglichkeit auf einen erschwinglichen Urlaub.

Gemeinsam stärker

Jedes neue Mitglied stärkt die IGBCE und damit auch die Interessenvertretung der Beschäftigten in den Branchen der IGBCE. Die

Prämienwelt verbindet dieses Engagement mit einem zusätzlichen Vorteil für Mitglieder.

Und noch ein weiterer Tipp: Ein neues Mitglied zu werben, ist über die „Meine IGBCE“-App total einfach. Unter dem Punkt „Mehr“ und „Mein Netzwerk“ findest du nicht nur Tipps zum Werben und zur Gesprächsführung. Unter dem Punkt „Mein Netzwerk erweitern“ kannst du auch ganz unkompliziert den Link zum Beitrittsformular mit dem angehenden Neumitglied teilen, das sofort online beitreten kann. Bei erfolgreicher Werbung werden dir und dem neuen Mitglied die Prämienpunkte sechs Wochen nach dem Beitrittsdatum des neuen Mitglieds automatisch gutgeschrieben. ■

Zur Prämienwelt geht's hier entlang.



Die TOP 5 der Prämien im Prämienshop

Hier findest du eine Auswahl der beliebtesten Prämien aus den vergangenen Monaten.

- 1 **Wunschgutschein (20 Euro)**
1 Prämienpunkt
- 2 **Aral-Gutschein (20 Euro)**
1 Prämienpunkt
- 3 **Clatronic Elektrische Reinigungsbürste**
2 Prämienpunkte
- 4 **Spende deine Prämie der Fejo**
ab 1 Prämienpunkt
- 5 **Apple AirPods 4**
8 Prämienpunkte



Kai Königshausen (ganz links) und Markus Deissler (ganz rechts) moderierten die Gesprächsrunde zur Zukunft der Sozialpartnerschaft mit (von links) Michael Vassiliadis (IGBCE), Andreas Stoch (SPD) und Timo Ziegler (Bezirksvorstand Stuttgart).

Politischer Austausch

Seit vielen Jahren ist der Neujahrsempfang von Landesbezirk Baden-Württemberg und Bezirk Stuttgart gesetzt. Rund hundert Gäste, darunter zahlreiche Betriebsrätinnen und Betriebsräte, kamen dieses Mal nach Ludwigsburg. Zu Gast war auch IGBCE-Chef Michael Vassiliadis.

Text Axel Stefan Sonntag – **Fotos** Dietrich Bechtel

Inmitten der Chemie-Tarifrunde und nur wenige Wochen vor der Landtagswahl in Baden-Württemberg (siehe Seite 54) sorgten die führenden Themen des traditionellen Neujahrsempfangs,

veranstaltet vom Landesbezirk Baden-Württemberg und vom Bezirk Stuttgart, einen Abend lang für reichlich Gesprächsstoff: Sozialpartnerschaft und Demokratie – beides an sich sind bereits hoch-

politische Themen. Trotzdem ließ es sich IGBCE-Landesbezirksleiterin Catharina Clay nicht nehmen, auch die tagesaktuellen Debatten auf der Bundesebene aufzunehmen, und stellte klar: „Wir wehren uns ent-

schieden dagegen, dass Beschäftigte pauschal als faule, leistungsschwache Blaumacher definiert werden. Das ist respektlos.“

Festredner und IGBCE-Vorsitzender Michael Vassiliadis betonte sein Verständnis der in der Chemiebranche etablierten Sozialpartnerschaft: „Wir verstehen diese nicht als Anhängsel von Kostenmanagement, sondern als demokratisches Prinzip der Teilhabe – im Aufschwung wie in der Krise“, sagte er mit Blick auf die aktuelle wirtschaftliche Situation. Die Zukunft guter Arbeit hänge an Haltung und an Verantwortungsbewusstsein auf beiden Seiten des Verhandlungstisches. „Darum erwarten wir von den Arbeitgebern, dass sie sich dieser Verantwortung stellen. Nicht mit Lippenbekenntnissen, sondern mit gemeinsamen Konzepten für sichere Beschäftigung, für Qualifizierung und für Investition in Zukunft.“

Andreas Stoch, Landes- und Fraktionsvorsitzender der SPD Baden-Württemberg, will diese Zusammenarbeit stärken. „Mein Ziel ist es, den konstruktiven Dialog zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten auszubauen, Tarifbindung zu stärken und Weiterbildungsangebote zu fördern“, sagte der Politiker.

Wie sehr auch Arbeitgeber von Tarifverträgen profitieren, führte Timo Ziegler, Betriebsratsvorsitzen-

der von Roche Diagnostics Automation Solutions in Ludwigsburg, aus. Er kommt aus einem mittelständischen Betrieb, den der Schweizer Pharmakonzern 2011 übernahm. 2018 ebnete ein Überleitungstarifvertrag den Weg zur vollständigen Umsetzung des Chemie-Tarifs 2022. Wo es früher im Betriebsrat viele Gespräche und Sorgen über faire Entlohnung und klare Entwicklungsmöglichkeiten gegeben habe, sei jetzt „echt Ruhe hereingekommen“, schilderte er vor den rund hundert Gästen einen klaren Vorteil für alle.

Klare Positionierungen bei einem ganz bestimmten Thema wünschte sich Bezirksleiter Andreas Klose in seinem Statement von den Arbeitgebern. „Auch sie müssen stärker sagen, wie sehr sie Hetzparolen ablehnen“, spannte er den Bogen zur Landtagswahl und betonte zugleich: „Die Sozialpartnerschaft ist jetzt wichtiger denn je.“

Dem stimmte Ulrich Fluck, Vorstand der Südwestdeutschen Salzwerke, zu. Das Miteinander sei von konstruktivem, gemeinsamem Interesse getrieben – mit Einsatz auch auf der politischen Ebene. Fluck wünschte sich zugleich, dass die Politik endlich dereguliert. Wenn diese den Strompreis nicht mit so vielen gesetzlichen Steuern und Abgaben erhöht hätte, bräuhete es auch keinen Industriestrompreis. ■



Auch für das Netzwerken blieb vor und nach der Veranstaltung noch ausreichend Zeit.



IGBCE-Landesbezirksleiterin Catharina Clay (am Rednerpult) begrüßte die Gäste.



Traditionell waren auch die Sozialpartner mit dabei. Von ihnen wünscht sich Bezirksleiter Andreas Klose (rechts) mehr klare Kante gegen Populismus.



Stuttgart/Plochingen

Altersfreizeit als Bonus?



Auch Ceramtec-Beschäftigte (oben und unten) beteiligten sich bei der bundesweiten Unterschriftenaktion im Vorfeld der Tarifrunde.

Mustafa Acarli ist Betriebsratsvorsitzender bei Ceramtec, Hersteller und Entwickler von technischer Keramik. Als Teil der Bundestarifkommission hat er den jüngsten Feinkeramik-Tarifsabschluss mitverhandelt. „Die Tarifrunde fiel in eine miserable wirtschaftliche Stimmung“, blickt er zurück, sagt aber auch: „Mit insgesamt 4,5 Prozent müssen wir uns nicht verstecken.“

Denn die Entgelte stiegen zum 1. März um 2,0 Prozent, zum 1. März 2027 dann noch mal um weitere 2,5 Prozent. Zudem wurde vereinbart, dass IGBCE und Arbeitgeber eine gemeinsame Arbeitsgruppe einrichten, die Vorschläge für einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder in

Verbindung mit Altersfreizeiten erarbeiten soll. „Gut möglich also, dass künftig die im Manteltarifvertrag vorgesehenen Tage zur Altersfreizeit nur noch für IGBCE-Mitglieder gelten“, sagt er. Damit die Arbeitsgruppe keine bloße Absichtserklärung bleibt, stehen bereits drei Gesprächsrunden verbindlich fest. „Die erste findet bis spätestens 1. Juli statt“, so Acarli.

Mit einer Unterschriftenaktion hatte die IGBCE ein starkes Zeichen gesetzt: Tausende Beschäftigte in Dutzenden Betrieben hatten mit ihren Unterschriften deutlich gemacht, dass sie die Forderungen der Gewerkschaft unterstützen. Schlussendlich habe auch das Eindruck auf die Arbeitgeber gemacht und den Druck erhöht. ■



Zur Landtagswahl

Catharina Clay

Landesbezirksleiterin
Baden-Württemberg



**Liebe Kolleginnen
und Kollegen,**

die Grünen haben bei der Landtagswahl in Baden-Württemberg jüngst das beste Zweitstimmenergebnis erhalten, daher haben sie künftig 56 Mandate und damit genauso viele wie die zweitplatzierte CDU. Beide Parteien tragen entsprechend Verantwortung für die Zukunft des Landes und des Industriestandorts. Wir gratulieren zum Wahlergebnis und erwarten eine schnelle Regierungsbildung mit einem realistischen Blick auf die Herausforderungen der Industrie.

Der IGBCE-Landesvorstand fordert hierzu eine Industriestrategie, die im gemeinsamen Dialog von Regierung, Unternehmen, Beschäftigten und Gewerkschaften erarbeitet wird. Zentrale Punkte sind Verfügbarkeit, Verlässlichkeit und Bezahlbarkeit von Energie für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen. Ebenso braucht die Transformation der Industrie klare, verbindliche Rahmenbedingungen und gezielte Förderprogramme. Dabei gilt für uns ein zentraler Grundsatz: Öffentliche Unterstützung muss immer mit Standort- und Beschäftigungssicherung verknüpft sein.

Die IGBCE ist hier bereit, zukunftsorientierte Lösungen konstruktiv mitzugestalten. Auch in Zukunft werden wir als Gewerkschaft klar und laut für starke Rechte von Beschäftigten und für den Industriestandort Baden-Württemberg eintreten. ■

Chemie-Tarifrunde Viele Aktionen im Land



1 Es geht los – mit der Forderungsaufstellung.



2 Freiburg: Demo vor dem Gewerkschaftshaus.



3 Freiburg: Flashmob-Demo vor dem Pfizer-Tor.



4 Karlsruhe: Kundgebung bei KTE.



5 Mannheim: Tarifaaktion bei Catalent.



6 Mannheim: Bei Roche gab es Berliner.



7 Ulm: Teva-Beschäftigte unterschreiben.



8 Stuttgart: Gute Laune bei Sun Chemical.



9 Stuttgart: Voller Platz bei Catalent.



10 Die Chemie-Tarifkommission Baden-Württemberg.

Die IGBCE hält Kurs

Der Bayerntag der IGBCE in München sendete deutliche Botschaften: Betriebsräte stärken, Arbeitsplätze sichern, Ausbildung fördern.

Text & Fotos Michael Kniess



Ein volles Haus, intensiver Austausch und sichtbare Solidarität: Das waren die Zutaten für einen gelungenen Bayerntag 2026 der IGBCE Bayern. Mehr als 700 aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sind dafür am 21. Februar im Löwenbräukeller in München zusammengekommen. Eingeladen hatte der bayerische Landesbezirk der Zukunftsgewerkschaft gemeinsam mit allen sieben bayerischen IGBCE-Bezirken.

Landesbezirksleiter Harald Sikorski eröffnete den Bayerntag mit einem deutlichen Signal des Zusammenhalts: „Euer zahlreiches Kommen zeigt: Die IGBCE in Bayern ist da – stark, entschlossen und mutig.“ In „stürmischen Zeiten“ brauche es solche Orte des Austauschs und der Solidarität dringender denn je. Seine Botschaft: Reformen dürften nicht „auf dem

„
Die IGBCE in Bayern ist da – stark, entschlossen und mutig.

Harald Sikorski,
Landesbezirksleiter Bayern

Rücken der Schwächsten“ ausgetragen werden. Die IGBCE werde sich entschieden gegen Versuche stellen, soziale Sicherheit abzubauen oder Beschäftigte gegeneinander auszuspielen.

Mit Blick auf die Tarifrunde Chemie unterstrich Harald Sikorski:

„Unsere Kolleginnen und Kollegen brauchen neben einer Reallohnsteigerung vor allem auch sichere Arbeitsplätze.“ Sozialpartnerschaft funktioniere nur, „wenn beide Seiten etwas davon haben“. Zudem rief er zur Beteiligung an den anstehenden Betriebsratswahlen auf, für die der Bayerntag den offiziellen Startschuss markierte. Die einfache Gleichung gelte nach wie vor: Wo es Betriebsräte gebe, „geht es den Menschen besser“.

Hauptredner des Bayerntags 2026 war Francesco Grioli, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE. Er ordnete die gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen in einen internationalen Kontext ein. Die Welt erlebe eine Phase tiefgreifender Verunsicherung, alte Gewissheiten gerieten ins Wanken. Umso wichtiger sei gewerkschaftliche Geschlossenheit. „Echte Zukunftsfähigkeit entsteht



Die IGBCE Bayern will soziale Sicherheit wahren, industrielle Zukunft gestalten und demokratische Werte entschlossen verteidigen.

nicht durch Kahlschlag, sondern durch Sicherheit und Wertschätzung für die Menschen, die diesen Laden am Laufen halten“, sagte Grioli. Gleichzeitig warnte er vor einer Rückkehr zu marktgläubigen Rezepten und pauschalen Forderungen nach Sozialabbau. Wer „die Kettensäge an den Sozialstaat“ lege oder Beschäftigten mangelnde Leistungsbereitschaft unterstelle, müsse mit gewerkschaftlichem Widerstand rechnen. Zugleich mahnte er Investitionen in die heimischen Standorte an. Wer Gewinne in Deutschland erwirtschaftete, müsse auch hier investieren. Eine starke Mitbestimmung sei in Zeiten globaler Standortkonkurrenz unverzichtbar.

In seinem Grußwort betonte Bernhard Stiedl, Vorsitzender des DGB Bayern, die Stärke der IGBCE als Gewerkschaft. Sein Versprechen: „Solange Beschäftigte um ihre Arbeitsplätze bangen

”
Echte Zukunftsfähigkeit entsteht nicht durch Kahlschlag.

Francesco Grioli, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand

müssen, werden wir als Gewerkschaften unbequem sein.“ Auch die bayerische IGBCE-Jugend setzte einen eigenen Akzent. Mit einer eindrucksvollen Inszenierung karikierte sie wiederkehrende Vorurteile, die Jugend sei faul oder arbeitsscheu.

Gleichzeitig machte sie auf ernste Entwicklungen aufmerksam: Viele Auszubildende seien auf Nebenjobs angewiesen, um überhaupt ihre Miete zahlen zu können. Eine sich immer schneller drehende Arbeitswelt verlange ständiges Lernen, ständiges Anpassen, ständige Verfügbarkeit. Verbunden war die Aktion mit der klaren Aufforderung: „Ausbildung auf die 1“ – zugleich Motto der neuen bundesweiten Kampagne der IGBCE-Jugend.

Für den musikalischen Rahmen sorgte die Band ScheinEilig mit bayerischer Folkmusik, Kabarettist HG. Butzko setzte zum Abschluss mit pointiertem Humor Akzente zur politischen und zur gesellschaftlichen Großwetterlage. Vom Bayerntag 2026 ging ein klares Signal aus: Die IGBCE Bayern will soziale Sicherheit wahren, industrielle Zukunft gestalten und demokratische Werte entschlossen verteidigen. ■

München

Für eine starke Chemie

Die IGBCE stellt sich klar hinter die im Bayerischen Chemiedialog verabschiedete Resolution zur Stärkung des Chemiestandorts Bayern. Gemeinsam mit dem bayerischen Wirtschaftsministerium und den bayerischen Chemieverbänden fordert sie schnelle, wirksame Maßnahmen. Denn es steht viel auf dem Spiel: Rund 500 Chemie- und Pharmaunternehmen sichern in Bayern etwa 90.000 Arbeitsplätze und erwirtschafteten 2024 mehr als 21 Milliarden Euro Umsatz.

Harald Sikorski, Landesbezirksleiter der IGBCE Bayern, warnt angesichts hoher Energie- und Rohstoffpreise, Bürokratie und Handelshemmnissen vor weiteren Standortverlusten. Produktionsauslastungen seien niedrig, Stellenabbau bereits Realität. „Ohne stabile Chemie gerät die industrielle Wertschöpfung ins Wanken“, sagt er. Denn die Chemiebranche ist zentral für Industrie, Versorgungssicherheit und Wohlstand. Die gemeinsame Resolution fordert unter anderem bezahlbare Energie, faire Netzentgelte sowie weniger regulatorische Lasten. ■



Die gemeinsame Resolution von IGBCE, bayerischem Wirtschaftsministerium und bayerischen Chemieverbänden setzt wichtige Impulse.

Markelfingen

Landesjugendtreffen 2026

Vom 3. bis zum 5. Juli 2026 heißt es in Markelfingen am Bodensee: zusammenkommen, austauschen, diskutieren und gemeinsam eine gute Zeit erleben. Unter dem Motto „Bunt statt bodenlos am Bodensee“ lädt die IGBCE-Jugend der Landesbezirke Bayern, Baden-Württemberg und Hessen-Thüringen alle jungen Leute unter 28 Jahren zum Landesjugendtreffen 2026 ein.

Im Fokus der drei Tage stehen spannende Workshops rund um Politik, Arbeit und Gesellschaft, Vernetzung und echte Gemeinschaft. Das Treffen soll ein



Beliebtes Event auch in diesem Jahr: das Landesjugendtreffen der IGBCE.

Zeichen setzen für eine solidarische, vielfältige und selbstbewusste Jugend innerhalb der IGBCE. ■



Burghausen

Gemeinsam stark für Arbeitsplätze



Aktion auf der Brücke der B20 in Burghausen.

Gemeinsam mit dem Betriebsrat und der gesamten Wacker-Belegschaft macht sich die IGBCE im Bezirk Altötting stark für den Erhalt sicherer und guter Industriearbeitsplätze.

„Wir stehen als IGBCE vor Ort in engem Austausch mit den Betriebsräten und unterstützen aktiv alle Initiativen und Aktionen zum Schutz der Arbeitsplätze“, sagt Bezirksleiter Günter Zellner. Mit Blick auf die derzeitigen Herausforderungen brauche es entschlossenes gemeinsames

Handeln. Seit Langem kämpfe man, oft gemeinsam mit der Arbeitgeberseite, für verlässliche Rahmenbedingungen, damit der Industriestandort Deutschland wettbewerbsfähig bleibe.

Nun erwarte man, dass auch die Sozialpartner in schwierigen Zeiten Verantwortung übernehmen – nicht nur für strategische Standortentscheidungen, sondern vor allem für die Belegschaften im Stammwerk in Burghausen sowie an den weiteren Produktions- und Unternehmensstandorten. ■

Dietenhofen

„So geht man nicht mit Menschen um“

Rund 120 Beschäftigte haben Mitte Februar vor dem Playmobil-Werk in Dietenhofen gegen die angekündigte Schließung des Produktionsstandorts protestiert. Eingeladen hatten IG BCE und Betriebsrat. Sabrina Emrich, Leiterin des IG BCE-Bezirks Nürnberg, kritisierte die Pläne scharf: „Ihr habt diese Marke aufgebaut, die inzwischen weltweit bekannt ist. Das ist das Ergebnis eurer geleisteten Arbeit. Diese ist kein Kostenfaktor, sondern ein ganz wichtiger Standortvorteil.“ Sie forderte eine ergebnisoffene Diskussion über Alternativen. Die Kundgebung sei ein erstes Signal: „Wir stehen zusammen.“

IG BCE-Landesbezirksleiter Harald Sikorski betonte, es gebe kein Verständnis dafür, dass ein traditionsreiches Unternehmen solche Schritte plane. Jahrzehntlang habe sich Playmobil durch die Arbeit der Beschäftigten am Markt behauptet. Nun seien strategische Fehler der Vergangenheit Ursache der Krise. Man erwarte, dass die Geschäftsführung gemeinsam mit Betriebsrat und Gewerkschaft Zukunftskonzepte entwickle, so Sikorski. Seine unmissverständliche Botschaft: „So geht man nicht mit Menschen um, die teilweise seit Jahrzehnten hier arbeiten.“ Die IG BCE werde kämpfen, bis die Unternehmensleitung zu „vernünftigen Verhandlungen“ bereit sei.

Maximilian Krippner, zuständiger Gewerkschaftssekretär, betonte die Geschlossenheit der Belegschaft. Trotz wirtschaftlicher Herausforderungen sei die Schließung der falsche Weg. Man wolle Alternativen aufzeigen. Sollte sie am Ende dennoch kommen, brauche es einen fairen Ausgleich für



IG BCE und Betriebsrat mobilisieren gegen Playmobil-Werksschließung in Dietenhofen.

die Betroffenen. Die Kundgebung sei erst der Anfang mit Blick auf anstehende Verhandlungen.

Auch Carsten Träger, SPD-Bundestagsabgeordneter und Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesumweltministerium, sprach zu den Beschäftigten. Er kritisierte das Vorgehen des Unternehmens als unwürdig: Auf der Spielwarenmesse sei vom Turnaround die Rede gewesen, zwei Wochen später habe der Betriebsrat kurz vor der Belegschaft von der Stilllegung erfahren.

Die Proteste sollen fortgesetzt werden. Ziel ist, die Unternehmensleitung zu Verhandlungen über Alternativen zu bewegen und Perspektiven für die 350 betroffenen Beschäftigten zu entwickeln. „So einfach darf man einen traditionsreichen Produktionsstandort nicht aufgeben“, lautete der Tenor. Man erwarte Transparenz, Gespräche auf Augenhöhe und tragfähige Lösungen für die Belegschaft. ■

München

IG BCE trauert um Helmut Beer

Mit tiefer Betroffenheit nimmt die IG BCE Abschied von Helmut Beer. Beer hat sich seit dem 1. Mai 1967 hauptamtlich in der IG BCE engagiert und durch seinen Einsatz, seine Kollegialität sowie sein Fachwissen wesentlich zu deren Erfolg insbesondere in Bayern beigetragen. Er war in unterschiedlichen Funktionen tätig, zuletzt bis zu seinem Ausscheiden in den Ruhestand Ende Dezember 2003 als Landesbezirksleiter in Bayern. In diesem Jahr wäre Beer für seine siebzigjährige IG BCE-Mitgliedschaft geehrt worden. Im Januar ist Helmut Beer im Alter von 84 Jahren verstorben. ■





Hier kommt kein Lkw durch: Die Beschäftigten versammelten sich auf der Hauptzufahrt zum Betriebsteil Görzhausen.

Mehr Infos und die Demo im Video bit.ly/416Ba6r

Behringwerke: 3.000 bei Demo

Sie wehren sich dagegen, dass die Arbeitgeber den Pharma- und Biotechnologiestandort kaputt machen: Am 4. März herrschte vor den Behringwerken in Marburg Ausnahmezustand.

Text & Fotos Wolfgang Lenders

Ein buntes Meer aus Fahnen und Transparenten, dazu der Lärm von Trillerpfeifen und Ratschen: Die Hauptzufahrt zum Standort Behringwerke in Marburg, Werksteil Görzhausen, war am 4. März für mehrere Stun-

den dicht. Mehr als 3.000 Menschen haben dort ab 12:05 Uhr auf Aufruf der IGBCE demonstriert. Sie wehren sich gegen den permanenten Stellenabbau der Arbeitgeber am Standort. Innerhalb von acht Monaten haben sie mehr als 1.000 Arbeits-

plätze vernichtet, und nun sollen Hunderte folgen.

Aus Wiesbaden war der hessische Wirtschaftsminister und stellvertretende Ministerpräsident Kaweh Mansoori gekommen. Eine Reihe von Beschäftigten trat bei der Demo

ans Mikrofon: Mitglieder von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und IGBCE-Vertrauensleute.

„Es reicht“, sagte Anne Weinschenk, Bezirksleiterin Mittelhessen. „Wir lassen nicht zu, dass die Arbeitgeber den Standort kaputt machen!“ In Bezug auf die Pläne von CSL Behring, rund 15 Prozent der Belegschaft – das entspricht etwa 400 Stellen – abzubauen, hob sie hervor: „Es gibt dazu keine wirtschaftliche Notwendigkeit. Das ist pure Gier, pure Willkür. Wir stehen hier, um den Arbeitgebern zu sagen: Nicht mit uns!“

Überraschend hatte der CSL-Konzern am 10. Februar bekannt gegeben, dass Paul McKenzie, bis dahin Geschäftsführer des internationalen Unternehmens, in den Ruhestand geht. Viele halten ihn für verantwortlich für die Schließung der Forschungssparte CSL Innovation und den nun geplanten Stellenabbau. „Er ist gegangen, und das ist auch gut so“, sagte Rebar Barmeny, IGBCE-Vertrauensmann und Betriebsratsvorsitzender bei CSL Behring. Zugleich machte er im Namen der Vertrauensleute klar, dass die Beschäftigten Respekt erwarten. „Wir sind keine Nummern. Ohne uns läuft gar nichts. Wir lassen nicht los, bis die gelernt haben, dass sie das nicht mit uns machen können!“

Das zweite große Problem am Standort: Die Ausbildungszahlen gehen massiv nach unten. Anne Weinschenk: „Das ist ein ganz schlechtes Signal für die Zukunft, für die Versorgung mit Fachkräften. Wie soll es dann in einigen Jahren hier weitergehen? Und vor allem: Mit wem?“

Daniel Philipp Jurk, JAV-Vorsitzender bei CSL Behring, warnte vor der Entwicklung: „Es trifft Marburg, eine Stadt, die von Ausbildung lebt.“ Er appellierte an die Arbeitgeber, Auszubildenden

und dual Studierenden eine klare Perspektive zu bieten. „Zukunft entsteht, wenn Klarheit vor Unsicherheit steht und Planbarkeit vor Zufall. Wenn wir Transparenz und Planbarkeit in den Mittelpunkt stellen, gewinnen der Standort und Marburg.“

Niklas Werner, Mitglied des Bezirksjugendausschusses, warnte davor, dass der Bildungsdienstleister Proবাদis bei zu niedrigen Ausbildungszahlen nicht mehr wirtschaftlich arbeiten könne. „Das bedeutet konkret: Wenn sich der Trend fortsetzt, ist die Ausbildung bei Proবাদis tot.“

”

Es reicht!

Anne Weinschenk,
Bezirksleiterin Mittelhessen

Wirtschaftsminister Kaweh Mansoori sagte den Demonstrierenden die Unterstützung von Politik und Landesregierung zu. „Es ist ein starkes Bild, wie viele hier auf dem Platz sind und bereit sind, zu kämpfen. Wir werden diesen Kampf gemeinsam führen!“ Die Entwicklung in Marburg stehe stellvertretend für das, was derzeit an vielen Standorten in Hessen geschehe. „Es ist der nächste große Schlag für diesen Standort. Marburg ist ein starker Pharmastandort – und wir werden alles dafür tun, dass das auch so bleibt.“

Landesbezirksleiterin Sabine Süpke stellte den Bezug zur Tarifrunde Chemie her. Sie erinnerte an die zweite große Forderung der IGBCE in den Verhandlungen: nach Beschäftigungssicherung. „Morgen werden uns die Unternehmen nach den Fachkräften fragen.“ ■



Auf der Bühne: Landesbezirksleiterin Sabine Süpke, Wirtschaftsminister Kaweh Mansoori, Anne Weinschenk, Leiterin Bezirk Mittelhessen, und der JAV-Vorsitzende bei CSL Behring, Daniel Philipp Jurk (von oben).

Frankfurt

Kein Streik: Abschluss bei Skytanking Frankfurt



Ein Skytanking-Beschäftigter betankt am Frankfurter Flughafen ein Flugzeug.

Sie haben gekämpft – und gewonnen: Der Warnstreik war vorbereitet, die Demo angemeldet. Da hat der Flugzeugbetanker Skytanking Frankfurt eingelenkt und so Verspätungen und Flugausfälle verhindert. Am 6. März

unterzeichneten IGBCE und Arbeitgeber einen Tarifvertrag.

Als „Herzschlagfinale“ bezeichnete einer der 104 Beschäftigten den Abschluss. „Der Kampfgeist unserer Mitglieder zahlt sich aus“, sagt

IGBCE-Verhandlungsführer Simon Haas. „Sie waren bereit, zu streiken, obwohl der Arbeitgeber massiv Druck ausgeübt hatte.“ Aufgrund von alten Regelungen waren bislang vor 2008 eingestellte Beschäftigte bessergestellt als ihre Kolleginnen und Kollegen, die später angefangen haben. „Das haben wir nun korrigiert, ohne irgendjemandem etwas wegzunehmen.“

Ab Januar 2026 erhalten Beschäftigte in Schichtarbeit, die ab 2008 eingestellt wurden, eine Flexibilitätszulage von drei Prozent, ab Januar 2027 von sechs Prozent. Für Beschäftigte, die vor 2008 eingestellt wurden, erhöht sich der Grundlohn ab Januar 2026 um 100 Euro, ab Januar 2027 um weitere 75 Euro. Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es eine Bonuszahlung. Der Vertrag läuft bis 31. März 2028. ■

Schenklengsfeld

500 bei Neujahrstreffen des Bezirks Kassel



Hauptvorstandsmitglied Alexander Bercht (links), Bezirksleiterin Petra Hartwig (vorn rechts) und Landesbezirksleiterin Sabine Süpke (dahinter).

Gemeinsam stark in herausfordernden Zeiten: Rund 500 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sowie Gäste sind am 24. Januar zum Neujahrstreffen der IGBCE in die Großsporthalle Schenklengsfeld

gekommen. Hauptredner war Alexander Bercht vom geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE in Hannover. „Die Zukunft der Industriearbeitsplätze muss hier bei uns entstehen!“, rief er den

Versammelten zu. Er erinnerte an die aggressive weltpolitische Lage und appellierte an die Politik, für gute Rahmenbedingungen für die Betriebe und die Beschäftigten zu sorgen. „Wir sind zu lange mit unserer Industrie fahrlässig umgegangen“, mahnte er.

Bezirksleiterin Petra Hartwig ließ die Ereignisse des vergangenen Jahres Revue passieren. Sie erinnerte an schmerzhaft Ereignisse wie Betriebsschließungen und Personalabbau und zeigte auf, wie die IGBCE dabei ihre Mitglieder bestmöglich unterstützt hatte. Sie stimmte die Versammelten auf die Herausforderungen des Jahres 2026 ein und rief sie dazu auf, sich zu engagieren: „Niemand wird unsere Interessen vertreten, wenn wir es nicht selbst tun.“ ■

Korbach

Ein Tag frei

Bei Conti in Korbach haben die IGBCE-Vertrauensleute im Januar ihre Kolleginnen und Kollegen über den im Tarifvertrag vorgesehenen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder informiert und bei der Beantragung geholfen. Um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen, stand der IGBCE-Stand, dekoriert mit einer riesigen aufblasbaren Figur, an einer Reihe von Standorten auf dem Werksgelände. ■



Der Infostand in einer Conti-Halle.

Fulda

Vernetzt euch!



Teilnehmerinnen beim Frauennetzwerk mit IGBCE-Sekretär Dennis Priegnitz.

Sie sind nach Fulda gekommen, um Kontakte aufzufrischen, neue zu knüpfen und sich über aktuelle Entwicklungen beim Thema Gleichberechtigung zu informieren: die knapp vierzig Teilnehmerinnen beim Frauennetzwerk des Landesbezirks am 28. Februar in Fulda. Bei dem Treffen beschäftigten sich die Teilnehmerinnen in vier Workshops mit den Themen Frauengesundheit, Digitalisierung, Empowerment

und Teilzeit. Stefanie Taxweiler aus der Abteilung Frauen/Diversity der IGBCE in Hannover berichtete über die Arbeit auf Bundesebene.

In einem Vortrag von Christa Larsen vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main ging es um das Thema „Equal Pay 2026 – Lage und Ansatzpunkte zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“. ■

Wiesbaden/Frankfurt/Melsungen/Darmstadt

Laut, bunt und heiß: Aktionen zur Chemie-Tarifrunde



Rote Karten und riesige Buchstaben in Höchst, ein Rad aus Feuer in Wiesbaden und weitere Aktionen bei B. Braun und Merck: Mitglieder im Landesbezirk haben Druck für ihre Forderungen in der Tarifrunde Chemie gemacht.



Eine gute Ausbildung sichert Fachkräfte. Das sollten mehr Unternehmen berücksichtigen.

Ausbildung im Norden

Zwischen Sparzwang und Fachkräftesicherung: Norddeutsche Betriebe müssen trotz Krise auch im Norden weiter in Ausbildung investieren.

Text Michaela Ludwig

Der wirtschaftliche Druck hat auch im Norden Folgen für die Ausbildung: Unternehmen bauen Ausbildungsplätze ab oder übernehmen weniger Absolventinnen und Absolventen. „Nur rund zwanzig Prozent unserer Betriebe bilden noch aus“, sagt Timo Bergmann, im Landesbezirk Nord für den Bereich Ausbildung zuständig. Angesichts des Fachkräft-

temangels sei das kurzfristig. Zwar werden derzeit Stellen gestrichen, doch Deutschland habe eine der ältesten Belegschaften Europas – qualifizierter Nachwuchs werde deshalb weiterhin gebraucht.

Bei einigen Unternehmen ist das angekommen: So setzt der Langelshheimer Pigmenthersteller Sudarshan, ehemals Heubach, als Maßnahme gegen den Fachkräfte-

mangel gezielt auf eigene Ausbildung. „Wir schwören auf unsere Eigengewächse“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Ralf Anders. Wer im Betrieb ausgebildet werde, kenne Verfahren und Abläufe und sei nach Abschluss sofort einsetzbar. Entsprechend investiere das Unternehmen in die Qualität der Ausbildung und übernehme Auszubildende in der Regel in eine Festanstellung.

Gleichzeitig werde es immer schwieriger, überhaupt Auszubildende zu finden. „Wir konkurrieren hier mit großen Unternehmen“, berichtet der Betriebsratschef. Außerdem sei Sudarshan unter dem neuen Namen noch nicht als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Deshalb spiele auch die Empfehlung durch die eigene Belegschaft eine wichtige Rolle.

Mit knapp drei Millionen ist die Anzahl junger Menschen ohne Berufsabschluss weiterhin auf Rekordniveau. Gleichzeitig bleiben beispielsweise in der Chemie seit Jahren etwa zehn Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Über alle Branchen im Bereich der IG BCE Nord wurden in diesem Jahr 1.758 Auszubildende eingestellt – bei bis zu 2.000 offenen Stellen.

Betroffene Arbeitgeber rechtfertigen diese Lücke mit mangelnder Ausbildungsreife der Jugendlichen. Timo Bergmann widerspricht: „Nicht die Jugendlichen sind das Problem – manche Betriebe sind schlicht nicht mehr ausbildungsfähig.“ Werkunterricht werde reduziert und Ausbildungspersonal eingespart, beobachtet er. Damit leide die Qualität der Ausbildung und für die Unterstützung vermeintlich schwächerer Jugendlicher fehle die Zeit.

Wie das die Ausbildung prägt, hat Alexandra Lauter (Name von der Redaktion geändert) erlebt. Nach dem Abitur begann sie eine Ausbildung zur Chemielaborantin, weil sie „etwas Praktisches mit Chemie“ machen wollte. Doch im Betrieb fehlten grundlegende Strukturen: Es gab kein Ausbildungslabor, keinen Plan, kaum Betreuung durch die Ausbilderin. „Wir wurden ins kalte Wasser geworfen.“ Verfahren seien einmal gezeigt worden, danach habe man allein arbeiten müssen. Unterstützung habe es kaum gegeben. Als Jugend- und Auszubildendenvertreterin setzte sie sich mit Unterstützung des Betriebsrats für Verbesserungen ein – ohne Erfolg. Inzwischen bildet der Betrieb keine

Chemielaborantinnen und -laboranten mehr aus. Lauter wird das Unternehmen nach Ausbildungsende verlassen.

Dass es auch anders geht, zeigt die Erfahrung von Rolf Kovács. Der gelernte Kfz-Mechatroniker begann nach seiner ersten Ausbildung noch einmal neu – diesmal in der Industrie als Elektroniker für Automatisierungstechnik in der Raffinerie Heide. Vor allem der Berufsschulunterricht sei anfangs anspruchsvoll gewesen. Doch sein Ausbilder und die Kolleginnen und Kollegen hätten ihn unterstützt. „Ich fühle mich super betreut – sie haben sich immer Zeit genommen.“

Auch Monique Konow ist nach wie vor begeistert von ihrer Ausbildung zur Mechatronikerin bei Continental Machinery in Hannover-Stöcken. Schon beim Vorstellungsgespräch im Ausbildungszentrum hatte sie einen positiven Eindruck. „Das Team war jung und sehr freundlich. Die ersten Gespräche fanden in kleinen Gruppen statt – das machte es leichter. Es wirkte alles so offen und cool.“ In anderen Betrieben wäre sie die erste Frau in einem männlich geprägten Beruf gewesen – teilweise ohne passende Umkleiden oder Toiletten. Bei Continental in Hannover dagegen sei das kein Thema gewesen.

Kurz vor Ausbildungsende wurde ihr ein duales Studium angeboten. Monique Konow entschied sich dagegen: „Ich möchte erst einmal weiterarbeiten, auf Montage gehen und Geld verdienen.“ Auf die Azubis wartet in der Regel eine unbefristete Stelle – wie es eine Betriebsvereinbarung des Konzernbetriebsrats mit der Continental AG empfiehlt.

Doch solche Perspektiven stehen zunehmend unter Druck. Bei Continental bedeutet der Konzernumbau Einsparungen. Für Jens Klingberg, Betriebsratsvorsitzender im Werk Vahrenwald, ist aber klar: „Unser Anspruch muss bleiben, den jungen Menschen, die wir ausbilden, eine Perspektive im Konzern zu geben.“ ■



Sudarshan-Betriebsratsvorsitzender Ralf Anders: „Schwören auf unsere Eigengewächse.“



Begeistert von ihrer Ausbildung bei Continental Machinery: Monique Konow.



„Ich fühle mich super betreut“: Rolf Kovács lernt in der Raffinerie Heide.

Lingen

Rosen: Eskalation im Tarifstreit?



Sie wollen nicht lockerlassen: Nachdem die Rosen-Gruppe der Forderung der IG BCE nach Beitritt zum Flächentarifvertrag eine Absage erteilt hatte, versammelten sich Mitte Februar rund 500 Beschäftigte vor dem Firmenter, um lautstark für einen Tarifvertrag zu demonstrieren. „Die Kundgebung war ein deutlicher Warnschuss an den Arbeitgeber, endlich an den Verhandlungstisch zu kommen“, sagt der im Bezirk Ibbenbüren zuständige Gewerkschaftssekretär Niklas Bollmann.

Auf Beschluss der Tarifkommission hat die IG BCE Anfang März die Forderung nach einem Haustarifvertrag aufgestellt und weitere Aktionen organisiert. „Der Arbeitgeber hat nicht verstanden, dass er uns nicht einfach ignorieren kann. Wir werden nicht lockerlassen“, macht Niklas Bollmann klar. Hendrik Niemeyer, Vorsitzender der Vertrauensleute, ergänzt: „Wenn der Arbeitgeber nicht einlenkt, muss er sich auf harte Auseinandersetzungen gefasst machen. Die Kolleginnen und Kollegen fordern insbesondere Transparenz und ein Mitspracherecht beim Thema Entgelt. Das alles gibt es nur mit Tarifvertrag.“

Seit zwei Jahren ist die IG BCE bei Rosen aktiv, nachdem sie die erstmalige Gründung eines Betriebsrats in der Geschichte des Unternehmens unterstützt hat. Eine Reaktion der Geschäftsführung stand bis Redaktionsschluss aus. ■

3 Fragen an ... Ernesto Harder



Der DGB-Vorsitzende Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt über Gerechtigkeit statt Spaltung.

Die DGB-Gewerkschaften kritisieren die Angriffe von Union und Arbeitgebern auf den Sozialstaat. Was ärgert dich daran besonders?

Es ist das Gegenteil dessen, was wir jetzt brauchen. Wir brauchen eine Politik, die die realen Probleme anpackt und nicht neue schafft. Durch diese Aussagen wird in den Betrieben Angst vor dem sozialen Abstieg geschürt, besonders dort, wo Arbeitsplätze bedroht oder bereits abgebaut werden. Durch das Schüren von Ängsten wird das zarte Wachstum, das wir gerade sehen, bedroht. Das basiert nämlich auf Binnenkonsum – und dafür braucht es Ruhe und Beschäftigungssicherung. Dieses Geschrei ist also nicht nur wahnsinnig ärgerlich, sondern auch wachstumsfeindlich.

Was steckt hinter der Debatte?

Sie erinnert an Donald Trump: Jede Woche wird eine neue Sau durchs

Dorf getrieben mit Forderungen, die immer wahnsinniger werden. Wenn nur die Hälfte davon umgesetzt wird, haben sie erreicht, was sie wollen. Alle anderen denken: Ist doch nicht so schlimm wie befürchtet.

Was fordert der DGB stattdessen?

Wir fordern, unsere Errungenschaften zu verteidigen – vor allem den Achtstundentag. Eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes ist gar nicht notwendig, weil es schon genug Flexibilität ermöglicht. Die Union soll sich an die Arbeit machen und die echten Probleme lösen: Die Energiekosten für Industrie und Konsumenten müssen gesenkt werden. Außerdem fordern wir eine ordentliche Steuerreform, eine gerechtere Gestaltung der Vermögens- und Erbschaftssteuer. So werden fünf Prozent der Reichen und Superreichen belastet und die gesamte restliche Bevölkerung entlastet. ■

Hannover

Der 1. Mai im Landesbezirk

Unter dem Motto „Erst unsere Jobs, dann eure Profite!“ rufen DGB und IG BCE am 1. Mai 2026 zu Kundgebungen im Landesbezirk auf. Es sprechen: Alexander Bercht (IG BCE-Hauptvorstand) in Wilhelmshaven, Ralf Becker in Stade, Petra Adolph in Hildesheim (beide LBZ Nord), Michael Wolters in Alfeld, Philipp Hoß in Seesen, Christian Hoffmann in Wittmar (alle Bezirk Südniedersachsen), Henrike Rauber in Neumünster, Eckehard Sieg in Bargtheide (beide Bezirk Schleswig-Holstein), Marty Falk in Harburg (Bezirk Hamburg-Harburg). ■



Holzminen

Stark: Frauen in der Chemie



Nutzt ihre Stimme für sich und andere: Chemielaborantin Antonia Trapp.

Sich neuen Fragen stellen, gemeinsam tüfteln, Lösungen finden – genau das macht für Antonia Trapp den Reiz ihres Berufs als Chemielaborantin aus. Im Labor des Duft- und Aromastoffeherstellers Symrise sucht ihr Team nach der perfekten Duftkombination für die Produkte der Kundinnen und Kunden.

Auch wenn der Frauenanteil in dem Berufsfeld steigt, ist sie in ihrem Team noch die einzige Frau. „Ich fühle mich sehr wohl und bin fachlich voll anerkannt“, sagt Trapp. Dass das nicht überall selbstverständlich ist, weiß sie aus ihrer Zeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie der Gewerkschaftsjugend. Immer wieder hätten ihr andere Auszubildende von schwierigen Erfahrungen berichtet.

„Die Kolleginnen haben von abwertenden Sprüchen erzählt. Sie müssen ständig beweisen, dass sie fachlich und körperlich für die Arbeit geeignet sind“, berichtet Trapp. Viele der jungen Frauen hätten die Diskriminierung dennoch nicht offen angesprochen. „Sie hatten Angst, dass es danach noch schlimmer wird.“

Auch deshalb entschied sich Trapp, eine eigene Erfahrung nicht einfach hinunterzuschlucken. Ein Kollege aus einer anderen Abteilung hatte sie sexuell belästigt. „Mein erster Impuls war: Sei nicht so emotional, stell dich nicht an. Er hat es bestimmt nicht so gemeint“, erinnert sie sich. Doch dann wurde ihr klar, dass sie dieses Verhalten nicht auf sich sitzen lassen wollte. „Diese Verhaltensmuster hören nur auf, wenn wir sie benennen.“ Die Chemielaborantin meldete den Vorfall ihrem Vorgesetzten. Gemeinsam suchten sie das Gespräch mit der Vorgesetzten des Kollegen – der sich daraufhin bei der jungen Frau entschuldigte.

Für Trapp ist klar: Schweigen hilft niemandem. Sie macht den Mund auf – für sich und für andere. Auch deshalb kandidiert sie nun für den Betriebsrat. Themen wie Gerechtigkeit und Gleichstellung will sie im Unternehmen aktiv voranbringen. Bestens vernetzt in der IGBCE ist die leidenschaftliche Motorradfahrerin und Rock- und Metallfreundin bereits – als Vorsitzende der Bezirksjugend und Mitglied im Bundesausschuss. ■

Gronau

Beschäftigte tragen die Risiken

Jobabbau trotz Millioneninvestition bei Haupt Pharma: Auf einer Belegschaftsversammlung stellte der Vorstandschef des Mutterkonzerns Aenova nach IGBCE-Angaben erneut hohe Investitionen in Aussicht. Trotzdem beabsichtige der Pharmahersteller, die Personalkosten weiter zu senken, sagt der kommissarische Bezirksleiter für Südniedersachsen, Michael Wolters. Weil sich das Unternehmen in finanzieller Schieflage befand, hatten IGBCE und Geschäftsführung erst im November 2025 einen Tarifvertrag unterschrieben, der eine Anhebung der Wochenarbeitszeit für die rund 280 Beschäftigten von 37,5 auf 40 Stunden besiegelte – ohne Lohnausgleich. Gleichzeitig bedränge die Geschäftsführung diverse Mitarbeitende mit Aufhebungsverträgen, bestätigt Wolters. So solle die Zahl der Beschäftigten auf 240 abgesenkt werden. Dieses Vorgehen kritisiert er scharf: „Damit vermeidet die Geschäftsführung Kündigungen und Verhandlungen zu einem Sozialplan.“ Das Unternehmen spare bei Abfindungszahlungen und wähle selbst aus, von wem es sich trennen möchte. Die Belegschaft sei verunsichert und eingeschüchtert.

Anstatt die neuen Arbeitszeiten in einem vernünftigen Schichtplan zu regeln, sind die Beschäftigten gezwungen, 2,5 Minusstunden pro Woche anzusammeln. Mehr noch: Laut Wolters versuche der Arbeitgeber, „eine Betriebsvereinbarung über die Einigungsstelle durchzupfeitschen, die maximale Flexibilität für den Arbeitgeber“ ermöglicht. „Sämtliche Risiken sollen damit komplett auf die Beschäftigten ausgelagert werden.“ Dagegen wehren sich Betriebsrat und IGBCE. ■

Rückgrat im Betrieb

Konflikte lösen, Interessen vertreten, Druck aushalten – Betriebsratsmitglieder tragen Verantwortung aus Überzeugung. Vom 1. März bis zum 31. Mai 2026 wird wieder gewählt.

Text Karin Aigner



Maik Bartels (50) ist seit 2022 freigestellter Betriebsrat von DuPont in Schkopau. Zusätzlich ist er auch in der Tarifkommission tätig und Mitglied des Bezirksvorstands der IG BCE in Sachsen-Anhalt. Der gelernte Laborant und Bierbrauer sagt: „Betriebsrat zu sein ist für mich nicht nur ein Job, es ist eine Herzensangelegenheit. Solidarität treibt mich täglich an, mich für die Rechte und das Wohlbefinden meiner Kolleginnen und Kollegen einzusetzen!“

DuPont profitiert am Standort Schkopau von den Vorteilen des Manteltarifvertrags für die chemische Industrie Ost. Maik Bartels: „Das ermöglicht uns, attraktive Löhne zu zahlen. Unsere Beschäftigten verfolgen aufmerksam die aktuellen Tarifverhandlungen. Besonders in unserem Umfeld beobachten sie, dass es der chemischen Industrie nicht optimal geht. Dennoch wird an unserem Standort stark investiert und wir verzeichnen steigende

Mitarbeiterzahlen.“ Seine Botschaft lautet deshalb: „Bitte geht wählen. Nur meckern und nichts tun geht nicht. Ob Arbeitszeiten, Tarifverträge, Entgeltstrukturen, Umstrukturierungen, Gesundheitsschutz, Ausbildungsplätze – letztlich können Wahlen auch die Machtverhältnisse innerhalb des Unternehmens beeinflussen und die Mitbestimmung der Betriebsräte stärken. Dies kann zu besseren Arbeitsbedingungen und einer höheren Arbeitsplatzsicherheit führen!“

Stefan Gröbke (40) arbeitet seit 2001 bei Yara Rostock. Er ist Industriemeister Chemie und seit über elf Jahren Betriebsrat. Einer von vielen Erfolgen, die sich sehen lassen können: „Für einen Teil des Unternehmens wurde ein Interessenausgleich beziehungsweise Sozialplan ausgehandelt, nachdem entschieden worden war, bestimmte Ziele nicht weiter zu verfolgen und bestimmte Produkte nicht länger anzubieten.“ Ihm und seinen Kolleginnen und Kollegen

vom Gesamtbetriebsrat (GBR) sei von Beginn an klar gewesen, dass nicht über die Rettung der Bereiche verhandelt wird, sondern einzig und allein um den Abbau der Stellen, aus Sicht des GBR natürlich möglichst sozialverträglich. „Dabei wurde von Unternehmensseite gern die Kostenkeule geschwungen, auf Zeitdruck verwiesen oder auch auf die gefüllten Terminkalender der Verhandlungspartner“, berichtet Gröbke. „Es sah wirklich so aus, als würde das Ganze scheitern. Wir haben aber die Ruhe bewahrt, uns nicht mit Fristen drohen oder einschüchtern lassen. Das hat uns am Ende einen Abschluss ermöglicht, mit dem beide Seiten ihr Gesicht wahren konnten.“ Denn, so Stefan Gröbke, „es braucht auch beim Arbeitgeber die Einsicht, dass Betriebsräte nicht der Feind sind, sondern das Unternehmen als Ganzes stärken. Mitbestimmte Betriebe haben eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und dadurch geringere Fluktuation und höhere Motivation.



Betriebsräte aus fester Überzeugung: Maik Bartels, Stefan Gröbke, Amelie Hendrischk und Peter Mißbach (von links).

Das spart bares Geld. Am Ende ist es ein Gewinn für alle.“

Seine Botschaft: „Diese Wahl ist eure Chance, aktiv mitzugestalten, wie unsere Arbeitsbedingungen heute und in Zukunft aussehen. Der Betriebsrat setzt sich für faire Arbeitsbedingungen, Transparenz, Sicherheit, Gerechtigkeit und ein wertschätzendes Miteinander ein. Jede Stimme bei der Wahl stärkt die gemeinsame Stimme der Mitarbeitenden im Unternehmen.“

Amelie Hendrischk (27) ist zwar noch vergleichsweise jung in ihrer Funktion – aber trotzdem schon eine starke Stimme für die Belegschaft. Sie arbeitet bei der Mitnetz Strom GmbH in der Lausitz und engagiert sich seit vier Jahren als Betriebsrätin. Vorher war sie für die Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv. Schnell hat sie erkannt: Betriebsratsarbeit ist der tägliche Balanceakt zwischen klarer Haltung, Durchsetzungsvermögen und Diplomatie: „Wir müssen bei wichtigen

Entscheidungen frühzeitig eingebunden werden und die Gespräche auf Augenhöhe führen. Nur so können Lösungen entstehen, die sowohl den Anforderungen des Unternehmens als auch den Interessen der Beschäftigten gerecht werden.“

Hinter ihrem Engagement steckt vor allem eines: ein ausgeprägter Sinn für Gerechtigkeit. „Die zusätzliche Arbeit nehme ich gern auf mich, weil ich überzeugt bin, dass der Betriebsrat für Gerechtigkeit, faire Arbeitsbedingungen, guten Lohn, Sicherheit und Zusammenhalt im Betrieb unverzichtbar ist.“ Ihre Botschaft: „Ein starker Betriebsrat braucht Rückhalt aus der Belegschaft – und genau den zeigt ihr mit eurer Wahlbeteiligung. Seid mutig und entschlossen. Bitte geht wählen!“

Peter Mißbach (41) ist seit 2021 Betriebsratsvorsitzender bei GlaxoSmithKline (GSK) Biologicals Dresden und seit 2024 Konzernbetriebsratsvorsitzender bei GSK Deutschland.

Der gelernte Mechatroniker sagt: „Die beiden Sätze ‚Es ist nicht deine Schuld, dass die Welt ist, wie sie ist. Es wär nur deine Schuld, wenn sie so bleibt‘ von der Band Die Ärzte bringen meine Betriebsratsarbeit genau auf den Punkt. Ich habe mich immer schon schwergetan, Probleme einfach zu akzeptieren oder geschehen zu lassen. In der Arbeit als Betriebsrat kann man unwahrscheinlich viel für seine Kolleginnen und Kollegen erreichen.“

Er appelliert: „Ein starker Betriebsrat, hinter dem die Belegschaft steht und der hinter seiner Belegschaft steht, ist ein Partner auf Augenhöhe. Viele Entscheidungen, gerade in Zeiten, wo man über Arbeitsplatz- oder Standorterhalt diskutiert, werden maßgeblich durch den Betriebsrat zum Positiven verändert. Betriebsräte mit einem starken Rückhalt in der Belegschaft können alles erreichen und bieten zusätzlich mehr Sicherheit für alle Mitarbeitenden in Krisenzeiten.“ ■

Halle (Saale)

SOS aus Ostdeutschland

Zum Besuch von Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche in Halle (Saale) machte Landesbezirksleiterin Stephanie Albrecht-Suliak bei der regionalpolitischen Jahrestagung 2026 auf die angespannte Lage der Industrie in Mittel- und Ostdeutschland aufmerksam. Sie warnte vor dem Ausbluten der Industrie in Ostdeutschland und hob hervor, dass mit der regionalpolitischen Tagung des Bundeswirtschaftsministeriums ein wichtiger Austausch zwischen Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Partnern stattfindet. Albrecht-Suliak mahnte, es komme jetzt darauf an, diesen Dialog zu verstetigen und in konkrete Maßnahmen zu überführen – für Sicherheit, Perspektiven und eine starke industrielle Zukunft mit Chemie und Energie in Mitteldeutschland. ■



Berlin

Frauenpower

In Berlin lief die Demonstration zum Internationalen Frauentag unter dem Motto „feministisch, solidarisch, gewerkschaftlich“. Dazu aufgerufen hatte ein Bündnis aus Gewerkschaften, Verbänden und Initiativen. Mehr als 30.000 Menschen waren unterwegs und haben für gleiche Rechte und Schutz vor Gewalt an Frauen demonstriert. IGBCE-Gewerkschaftssekretärin Elke Swolinski: „Danke an euch alle, die ihr mit uns für Frauenrechte, echte Gleichstellung und Schutz von Frauen vor Gewalt auf die Straße gegangen seid!“ ■

3 Fragen an ... Tom Karl



Der frischgebackene Gewerkschaftssekretär über Jugendarbeit und zeitgemäße Kommunikation.

Als frischgebackener Gewerkschaftssekretär liegt dein Schwerpunkt auf Jugendarbeit. Welche Akzente willst du in der gesellschaftspolitischen Arbeit setzen?

Gerade mit Blick auf die derzeitige wirtschaftliche Lage und die Werkschließungen im Nordosten brauchen wir eine besonders präzise und starke Jugend, die sich für ihre Interessen und ihre Heimat einsetzt. Deshalb wollen wir die Themen der IGBCE-Jugend künftig noch stärker in Gremien, Tarifrunden und gegenüber der Politik vertreten. Nur so können wir die Rahmenbedingungen für Ausbildung, für junge Fachkräfte und für den Berufseinstieg aktiv mitgestalten.

Wie kann die Jugend selbst dafür sorgen, dass ihre Interessen stärker gehört werden? Welche drei Punkte sind besonders wichtig?

Das Wichtigste ist: Mitmachen und laut sein. Junge Menschen müssen Aktivismus mitbringen und bereit sein, Zeit in die Gestaltung ihrer Arbeitswelt zu investieren – den organisatorischen Rahmen dafür bieten wir als IGBCE. Erstens brauchen wir mehr Jugendtarifmandate. Nur so stellen wir sicher, dass Themen rund um Ausbildung und junge Beschäftigte in Tarifverhandlungen nicht untergehen. Zweitens brauchen wir mehr junge Betriebsräte sowie aktive Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Sie sind unsere wichtigsten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Betrieben. Und drittens gilt: Beteiligung auf allen Ebenen. Eine Gewerkschaft ist eine grunddemokratische Organisation – wer sich einbringen möchte,

findet dafür viele Möglichkeiten.

Mich motiviert besonders, zu sehen, wie viele engagierte junge Menschen es bereits gibt. Gewerkschaft lebt nicht von Hauptamtlichen, sondern von ihren Mitgliedern. Wenn ich erlebe, wie sich junge Kolleginnen und Kollegen in ihrer Freizeit engagieren, um ihrem Ehrenamt gerecht zu werden und andere zu erreichen, ist das wirklich beeindruckend. Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie viel neben Ausbildung oder Beruf zusammenkommen kann – aber dieses Engagement lohnt sich.

Social Media sind aus zeitgemäßer Jugendarbeit kaum noch wegzudenken. Du bist auch für die Kommunikation zuständig. Welche Rolle spielen die digitalen Kanäle?

Im Landesbezirk Nordost sind wir auf Facebook und Instagram bereits sehr gut aufgestellt. Diese Präsenz wollen wir weiter ausbauen, um mit unseren Themen sichtbar zu bleiben und junge Menschen zu erreichen. Auch mit Pressemitteilungen und unserer Mitgliederzeitschrift leisten wir bereits gute Kommunikationsarbeit und entwickeln unsere Formate stetig weiter, damit sie auch für die nächste Generation attraktiv bleiben. Der Aufwand hinter Social Media wird oft unterschätzt, aber mir macht es auch persönlich Spaß, darüber Botschaften zu transportieren. Wir freuen uns natürlich, wenn unsere Ehrenamtlichen Beiträge teilen, kommentieren oder uns auf Instagram verlinken. So entstehen zusätzliche Reichweite und Vernetzung. Gleichzeitig behalten wir immer die Qualität unserer Inhalte und unsere gewerkschaftlichen Werte im Blick. ■

Berlin

BASF: Nein zu Bereichsverlagerung



„Wir waren immer verlässlich“: Berlins Bürgermeister Kai Wegner.

Mehr als 300 BASF-Beschäftigte folgten am 27. Februar 2026 dem Aufruf der IG BCE und protestierten gegen den Entschluss des Unternehmens, den Bereich BASF Services von Berlin nach Indien zu verlagern.

Auch Kai Wegner, der Regierende Bürgermeister Berlins, appellierte in seiner Rede: „Unsere Stadt hat sich über Jahrzehnte hinweg als verlässlicher,

innovationsfreundlicher und stabiler Wirtschaftsstandort für die BASF erwiesen. Der Berliner Senat setzt sich dafür ein, dass diese gelebte Partnerschaft auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten fortgeführt wird. Dafür braucht es offene Gespräche, Transparenz und die Bereitschaft zu tragfähigen Kompromissen – und vor allem einen verantwortungsvollen Umgang mit den Beschäftigten.“ ■

Schwedt

PCK: 1.200 Arbeitsplätze gesichert



Erst mal aufatmen bei der PCK.

Großes Aufatmen: Die PCK-Raffinerie in Schwedt erhält eine unbefristete Befreiung von US-Sanktionen. Damit sind allein bei der PCK 1.200 Arbeitsplätze gesichert.

IG BCE und der PCK-Betriebsrat begrüßen die neu geschaffene Rechtssicherheit für den Standort in Schwedt.

Rolf Erler, Bezirksleiter der IG BCE Berlin-Mark Brandenburg-MV: „Auch wenn das Damoklesschwert der US-Sanktionen dauerhaft vom Tisch ist, bleiben die Herausforderungen für die PCK. Dazu gehören die Frage der nachhaltig sicheren Versorgung der Raffinerie mit Rohöl und die Entwicklung der Zukunftsprojekte am Standort. Die IG BCE wird nicht nachlassen, hier auf Lösungen und eine Weiterentwicklung zu dringen.“ ■

Nordost

Personalien

Linnea Weiß begann am 1. März 2026 ihre Ausbildung zur Gewerkschaftssekretärin im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg-MV. Vorher war sie zwei Monate Projektmitarbeiterin und unterstützte das Landesbezirksteam während der Tarifrunde Chemie und im Zuge der Verhandlungen bei der BASF Services



Europe. Berufliche Erfahrung sammelte sie unter anderem in Brüssel in der politischen Kommunikation mit Fokus zu Themen der Nachhaltigkeit.

In seiner Familie spielte Betriebsratsarbeit, Solidarität und Politik seit Generationen eine große Rolle. Kein Wunder, dass auch **Tilo Podstatny-Scharf** in diese Fußstapfen tritt. Seinen 33. Geburtstag feiert er gleich in der ersten Woche als neuer Trainee im Bezirk Sachsen-Anhalt. Tilo Podstatny-Scharf hat in Frankfurt Politik und Soziologie studiert. ■



Tarifmeldungen

Chemie – BEWI RAW: 1.500 Euro Einmalzahlung, Erhöhung der Auszubildendenvergütungen, auf 13 Monate, schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit bis auf 37,5 Stunden /Woche bei vollem Entgeltausgleich, Einführung einer Altersvorsorge.

Wasserwirtschaft – Wasser und Abwasser Boddenland: +5 Prozent, mehr Freizeitausgleich bei Rufbereitschaft, Entgeltumwandlung 3 Tage, auf 24 Monate. ■



Mit Fahnen, roten Karten und viel Einsatz begleiten Beschäftigte am Chemiepark Marl die Tarifrunde und machen ihre Forderungen sichtbar.

Beschäftigte zeigen Flagge

Vor den Toren der Chemieparks in Marl und Dormagen und in vielen weiteren Betrieben begleiten Beschäftigte die Tarifrunde Chemie mit Aktionen.

Text Leo Ammelung



Mit roten Karten machen junge Beschäftigte in Marly deutlich: Für Jobsicherheit und Kaufkraft erwarten sie Bewegung in der Tarifrunde (links). Beschäftigte am Chemipark Marly begleiten die Tarifrunde mit Aktionen (rechts).



Mit einem Demozug und einer anschließenden Kundgebung machten mehr als 700 Beschäftigte vor den Toren des Chemiparks Dormagen unmissverständlich klar: Die Erwartungen an ein tragfähiges Angebot der Arbeitgeber sind hoch.

Fahren, Transparente und viele Gespräche vor den Werkstoren: In Nordrhein-Westfalen haben zahlreiche Beschäftigte der chemischen Industrie die Tarifrunde mit Aktionen in den Betrieben begleitet. Besonders am Chemipark Marly und am Chemipark Dormagen beteiligten sich viele Kolleginnen und Kollegen und setzten damit ein deutliches Zeichen der Unterstützung.

Am Chemipark Marly versammelten sich rund 300 Beschäftigte aus verschiedenen Unternehmen zu

einer gemeinsamen Aktion. Vertrauensleute und Betriebsräte informierten über die Forderungen der IG BCE und suchten das Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen. Viele nutzten die Gelegenheit, um sich auszutauschen und ihre Erwartungen an die Tarifpolitik zu formulieren. Die Beteiligung war groß – und die Botschaft klar: Die Beschäftigten stehen hinter ihren Forderungen.

Auch am Chemipark Dormagen zeigten mehr als 700 Kolleginnen und Kollegen Präsenz. Zahlreiche Beschäftigte beteiligten sich an Ak-

tionen rund um die Tarifrunde. Vor den Werkstoren wurde informiert, diskutiert und mobilisiert. Vertrauensleute verteilten Materialien und kamen mit vielen Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch.

Die Aktionen zeigen, wie stark das Interesse an der Tarifpolitik in den Betrieben ist. Viele Beschäftigte verfolgen die Entwicklungen aufmerksam und bringen sich aktiv ein. Die Tarifrunde ist damit nicht nur Thema am Verhandlungstisch, sondern auch im Arbeitsalltag vieler Kolleginnen und Kollegen. ■

Der Frauentag im Landesbezirk



Die am Frauentag beteiligten Frauen sind sich einig: Der Austausch ist wichtig. Immer wieder. Rechtes Bild: Aus Anlass des Frauentags fand ein Lauf rund um das Bayer-Kreuz statt.



Mit Aktionen in Betrieben, Veranstaltungen und vielen Gesprächen haben die Bezirke im Landesbezirk Nordrhein-Westfalen rund um den Internationalen Frauentag am 8. März ein Zeichen für Gleichberechtigung, faire Arbeitsbedingungen und die Rolle von Frauen in der Arbeitswelt gesetzt.

Am Standort NSG Pilkington in Gelsenkirchen wurden die beschäftigten Frauen direkt am Arbeitsplatz besucht und auf den Internationalen Frauentag aufmerksam gemacht. „Für die Frauen im Betrieb etwas zu bewegen, was die letzten Jahre zu kurz gekommen ist“, beschreibt Alexandra Fidrja von Pilkington das Anliegen der Initiative.

Viele Aktionen in Leverkusen

Besonders umfangreich waren die Aktionen im Bezirk Leverkusen. Dort verteilten Aktive des Bezirksfrauenausschusses rund 3.300 Pakete an beschäftigte Frauen in Unternehmen wie Bayer, Covestro, Currenta/Tectrion, Lanxess, Bayer Vital, Dynamit Nobel und Momentive. Die Pakete enthielten unter anderem ein eigens gestaltetes Heft zum

Internationalen Frauentag, Postkarten mit Botschaften zur Gleichberechtigung sowie Einladungen zu Veranstaltungen des Bezirksfrauenausschusses. Außerdem fand ein Lauf rund um das Bayer-Kreuz statt, bei dem Aktive des Frauenausschusses mit einem Informationsstand vertreten waren. Am folgenden Tag lud der Bezirksfrauenausschuss zu einem Kinoabend im Scala in Leverkusen ein.

„Ich bin begeistert vom Engagement, von der Kreativität und der Power, die die Frauen im Bezirk Leverkusen immer in diesen Tag stecken“, sagt Kris Küppers, Gewerkschaftssekretär im Bezirk Leverkusen. „Das Rahmenprogramm rund um den Internationalen Frauentag ist für viele unserer weiblichen Mitglieder ein echtes Highlight.“

Filmabend in Dortmund-Hagen

Auch in anderen Regionen stand der Austausch im Mittelpunkt. Der Bezirksfrauenausschuss Dortmund-Hagen lud anlässlich des Internationalen Frauentags zu einem gemeinsamen Filmabend ein. Gezeigt wurde der Film „We Want Sex“, der

den Kampf von Näherinnen im britischen Ford-Werk von Dagenham in den 1960er-Jahren für gleiche Bezahlung erzählt. In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass viele der angesprochenen Themen bis heute aktuell sind.

„Es gibt noch viel zu tun, denn Entgeltgleichheit und Frauenrechte sind noch lange nicht hergestellt“, betont Christine Wilms, stellvertretende Bezirksleiterin Gelsenkirchen.

Fazit: Austausch ist wichtig

Auch Tania Demiral, Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses Dortmund-Hagen, zieht ein positives Fazit: „Der Internationale Frauentag erinnert uns jedes Jahr daran, wie wichtig der Einsatz für Gleichberechtigung und faire Arbeitsbedingungen ist. Der Film hat das auf eindrucksvolle Weise gezeigt und gleichzeitig Raum für gute Gespräche und Austausch geschaffen.“

Der Filmabend habe auch demonstriert, wie wichtig solche Gelegenheiten für Begegnung, Diskussion und solidarischen Austausch unter Frauen sind. ■

Coesfeld

Für die Ausbildung von Honduras nach Coesfeld



Aus Honduras nach Coesfeld: Mauricio Garcia absolviert bei J.W. Ostendorf eine Ausbildung zum Industriemechaniker und ist Mitglied der IGBCE.

Ein 14-Stunden-Flug, eine neue Sprache und ein völlig neues Umfeld: Für Mauricio Garcia war der Beginn seiner Ausbildung in Deutschland ein großer Schritt. Seit dem 1. August 2025 lernt er bei J. W. Ostendorf in Coesfeld den Beruf des Industriemechanikers – und ist Mitglied der IGBCE.

Der junge Honduraner ist Teil eines Pilotprojekts zur Fachkräftegewinnung. Gemeinsam mit dem Centro Técnico Hondureño Alemán (CTHA) in Honduras hat die IHK Nord Westfalen ein Programm gestartet, um junge Menschen für eine technische Ausbildung in Deutschland zu gewinnen. J. W. Ostendorf beteiligt sich an diesem Projekt und bietet internationalen Nachwuchskräften eine Perspektive.

Mauricio Garcia kam bereits ein Jahr vor Beginn seiner Ausbildung für ein Praktikum nach Deutschland. „Am Anfang war es schon eine Umstellung: ein 14-Stunden-Flug, Jetlag, eine neue Umgebung – alles war anders“, erzählt er. Heute fühlt

er sich in Coesfeld gut angekommen. Gemeinsam mit zwei weiteren Teilnehmern aus Honduras lebt er in einer Wohngemeinschaft in der Nachbarstadt.

„Das Beispiel von Mauricio zeigt, wie gute Ausbildungsbedingungen und ein respektvolles Miteinander jungen Menschen Perspektiven

eröffnen und Fachkräftegewinnung gelingen kann“, sagt Joshua Zobel, Landesjugendsekretär der IGBCE in Nordrhein-Westfalen.

Schon in seiner Heimat hatte der 18-Jährige Mauricio eine technische Ausbildung begonnen. Am CTHA absolvierte er ein technisches Fachabitur im Bereich Industriemechanik mit Theorie- und Praxisanteilen – von Mathematik und Physik bis zum Arbeiten an Dreh- und Fräsmaschinen. Auch Deutschunterricht gehörte zur Vorbereitung auf den Schritt nach Deutschland.

Seine Begeisterung für Technik kommt nicht von ungefähr: Sein Vater arbeitet als Mechaniker für Nähmaschinen. Schon als Kind half der Sohn ihm dabei, Geräte auseinanderzunehmen und wieder zusammenzubauen. „Vielleicht kommt daher meine Leidenschaft für Technik“, sagt er.

Im Betrieb hat er schnell Anschluss gefunden. Besonders gefällt ihm das Miteinander: „Die Teamarbeit ist sehr stark, jeder unterstützt jeden.“ ■



Die Arbeit an Maschinen ist Teil der Ausbildung.



Nachdem Poli-Tape versucht hatte, beim Thema Entgelt die Gewerkschaft zu umgehen, machten die Beschäftigten beim Folienhersteller ihrem Unmut darüber Luft.

🔗
Interesse?
Dann eine erste
Anfrage gern an
lb.rps@igbce.de

Besser mit Betriebsrat

Im Landesbezirk sind zwei Fachsekretäre für Mitgliederstärke dabei, in bislang nicht mitbestimmten Unternehmen Betriebsräte zu gründen. Sie unterstützen auch, wenn sich interessierte Teile der Belegschaft mit diesem Ansinnen bei der IGBCE melden – mit Erfolg.

Text Axel Stefan Sonntag

Veli Köksal (Foto) ist, gemeinsam mit Lukas



Gruber, Fachsekretär für Mitgliederstärke im Landesbezirk. Sie sind erste Ansprechpartner für Beschäftigte, die sich bei der IGBCE melden, wenn sie ein Betriebsratsgremium gründen wollen. Ziel ist es, sowohl große Neuansiedlungsprojekte internationaler Konzerne als auch kleine und mittelständische Betriebe weiter zu erschließen.

„
Die Beschäftigten wollen einen Betriebsrat für mehr Sicherheit.

Veli Köksal,
Fachsekretär für Mitgliederstärke

Köksal verweist auf einen im September erstmals gewählten Betriebsrat bei Fermit, Spezialist für das Abdichten von Gewinden. „Hier ließ ein neuer Geschäftsführer unter den rund dreißig Beschäftigten Unsicherheit entstehen“, blickt er zurück. Es habe im Raum gestanden, dass der bislang tarifgebundene Betrieb aus dem Chemie-Flächentarif ausscheide. „Auch angestammte Frühstückspausen sollten wegfallen“, sagt Köksal. Klar, dass die Beschäftigten einen Betriebsrat für mehr Sicherheit wollten.

Sorgen anderer Art waren es, deretwegen sich die rund 35 Be-

schäftigten des Gefahrstoffzentrums Kaiserslautern an den Landesbezirk wandten, nachdem der Betrieb Mitte 2025 vom Brenntag-Konzern übernommen worden war. „Die Mannschaft trieb um, womöglich bald einer der Brenntag-Standorte zu werden, die dichtgemacht werden.“ Ziel des jetzt neuen Betriebsrates ist es, über Gesamt- und Konzernbetriebsrat Einfluss zu nehmen, um Jobs in der Westpfalz zu sichern. Eine Entlohnung nach einem Tarifvertrag gibt es bislang noch nicht.

Der neueste Betriebsrat ist das Mitte März gewählte Gremium bei Schulz Farben in Langenlonsheim, einem inhabergeführten Betrieb für die Produktion unter anderem von Farben, Lacken und Lasuren. „Viele der rund 250 Beschäftigten hier sind Mitglied geworden, um mehr Fairness beim Thema Entgelt zu erhalten“, beschreibt Köksal die Motivation, die zur Betriebsratsgründung geführt hat. „Das Ziel eines Tarifvertrags mit transparent geregelten Arbeits- und Entgeltbedingungen wollen wir jetzt gemeinsam mit unseren Mitgliedern angehen.“

Die Beispiele zeigen: Die IGBCE steht unterstützend zur Seite, wenn es um Betriebsratsneugründungen oder um gerechte Arbeitsbedingungen und -entgelte geht. Denn von Tarifverträgen profitieren erfahrungsgemäß auch die Arbeitgeber: Die Transparenz für alle bringt mehr Ruhe in die Belegschaften. ■



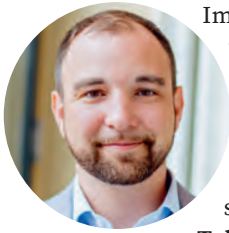
Leuchtturmprojekte wie Eli Lilly in Alzey (Foto oben: ein Jahr nach dem Spatenstich) und die Vetter-Neuansiedlung in Saarlouis (Foto unten: Ministerpräsidentin Anke Rehlinger und Udo Vetter, Vorsitzender des Unternehmensbeirats) sollen die IGBCE-Mitgliederbasis verstärken.



Seit die Brenntag-Laster das Gefahrstoffzentrum Kaiserslautern ansteuern (Übernahme im Juni 2025), sorgt sich die Mannschaft um ihren Standort.

Neuwied

Neuer Bezirksleiter



Im Bezirk Mittelrhein wurde der Staffeltab innerhalb der Bezirksleitung übergeben: Der bisherige Gewerkschaftssekretär

Tobias Paulus (kleines Foto) ist neuer Bezirksleiter. Er folgt auf Hans-Joachim Gerloff, der nach vielen Jahren engagierter Arbeit in den wohlverdienten Ruhestand geht.

„Ich übernehme diese Aufgabe mit großem Respekt und voller Motivation“, sagt Paulus. „Nicht, weil es der nächste Schritt auf einer Karriereleiter ist – sondern weil ich überzeugt bin: Unsere Region, unsere Betriebe und unsere Mitglieder brauchen eine starke Stimme. Eine Stimme, die zuhört, die versteht und die entschlossen handelt.“

Paulus ist seit vier Jahren im Bezirk Mittelrhein tätig und kennt die Region, ihre Betriebe und die Anliegen der Mitglieder aus nächster Nähe. Beruflich stammt er aus der Energiewirtschaft, familiär aus einem Bergarbeiterhaushalt.

„Kameradschaft und Solidarität sind für mich keine Schlagworte – sie sind Teil meiner DNA. Ich habe die Herausforderungen unserer Branchen am eigenen Leib erfahren – von der Tarifrunde bis zur Insolvenz, von Transformation bis Personalabbau.“

Sein Ziel für die kommende Zeit: „Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute verdienen volle Unterstützung – sie sind das Rückgrat unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Ihre Rolle soll gestärkt und ihre Arbeit sichtbarer gemacht werden. Die IGBCE muss wieder spürbar sein: in den

Betrieben, in der Region, im Alltag der Menschen.“ Mit seinem Team möchte Paulus den Fokus auf starke Tarifrunden legen und die Mitgliederentwicklung vorantreiben. Denn nur mit einer engagierten und wachsenden Mitgliedschaft ließen sich die gemeinsamen Ziele nachhaltig durchsetzen.

Gerloff hat den Bezirk über viele Jahre geprägt, wichtige tarifpolitische Erfolge erzielt, die betriebliche Mitbestimmung gestärkt und zahlreiche Aktionen für gute Arbeit und faire Bedingungen initiiert. ■



Ralf Sikorski (ganz rechts), ehemaliger stellvertretender Vorsitzender der IGBCE, hielt die Laudatio für Hans-Joachim Gerloff (Bildmitte, graues Sakko).

Contwig

Auf Winterwanderung



Kalt, aber ohne den angekündigten Eisregen: die Winterwanderung der Ortsgruppe.

Die Ortsgruppe Zweibrücken ist mit ihrer Winterwanderung zufrieden. „Trotz der widrigen Wetterprognose

finden sich viele am Rathaus in Contwig ein“, resümiert Schriftführer Wilhelm Schwarz.

Für dieses Jahr hat die Ortsgruppe viel geplant: Am 10. April findet die Mitgliederversammlung statt. Weiterhin ist ein Tagesausflug ins pfälzische Neupotz vorgesehen, „hier begeben wir uns auf die Spuren der Römer und besuchen ein Oldtimermuseum“, berichtet Schwarz. Am 29. August soll das Mitgliederfest mit Jubilarerhöhung stattfinden, im September lädt die Ortsgruppe zum Besuch von Villeroy & Boch in Mettlach. Schließlich steht im November das Bowlingturnier an. ■

Ludwigshafen

BASF: Verkauf von Tafelsilber?

Einst warb die BASF mit dem Deutschen Bauherrenpreis, den sie für das Modernisierungsprojekt Hohenzollern-Höfe erhielt.

Der Bezirk Ludwigshafen kritisiert den geplanten Verkauf eines Großteils der Wohnungen im derzeitigen Bestand der BASF Wohnen + Bauen. Dabei handelt es sich um 1.100 Eigentumswohnungen sowie weitere 3.300 Wohnungen, die als Gesamtpaket inklusive Gebäude veräußert werden sollen.

„Wenn es in der Vergangenheit darum ging, dass die Menschen im Umfeld der BASF pro ihr gegenüber eingestellt waren und als Beschäftigte auch schnell und flexibel für das Unternehmen da sein sollten, war es richtig und wichtig, sozial angesehen

zu sein. Das aktuelle Vorgehen meiner BASF, sich von ihren Werten zu verabschieden, ist nicht nachvollziehbar und wirkt auf mich rein finanzgetrieben“, so der Vorsitzende der rund 1.000 IGBCE-Vertrauensleute in der BASF SE, Stephan Güldner.

„Gerade mit dieser Entwicklung bekommen die aktuelle Betriebsratswahl, die Chemie-Tarifrunde und eine Gewerkschaftsmitgliedschaft eine besondere Bedeutung“, unterstreicht Bezirksleiter Steffen Seuthe. Das Vorhaben sei Sprengstoff für die Gesellschaft und die politische Landschaft. Trotz aller

Herausforderungen, Globalisierungsansätze und -druck habe die BASF ihren Wertekompass, was einen sozialen und weitblickenden Arbeitgeber ausmacht, bisher nicht über Bord geworfen. Doch das jetzt verkündete Vorhaben, die Werkswohnungen zu verkaufen, stelle die soziale Wirkung des Chemiekonzerns in die Belegschaft und die Region infrage. Es entstehe der Eindruck, dass „Tafelsilber“ veräußert werde.

Das Signal, dass man sich auf das Kerngeschäft ausrichten und stabil aufstellen wolle, sei eines gegen die Menschen, stellt die IGBCE klar. ■

Landau

Großes Bildungsprogramm

Anruf der Familie oder Abzocke? Die Präventionskampagne gibt Tipps.

Die Ortsgruppe Landau bietet ihren Mitgliedern in diesem Jahr „ein sehr anspruchsvolles Bildungsprogramm“, wie es Bildungsobmann Erwin Welsch formuliert.

So sprechen beispielsweise die vier Stammtische über die Tafel Landau, die Präventionskampagne „Lasst euch nicht reinlegen“ und thematisieren die Arbeit einer Digitalbotschafterin und des DRK-Rettungs- und -Notfalldienstes in

der Südpfalz. Weiterhin plant die Gruppe eine Werksbesichtigung bei der BASF und, zusammen mit der Ortsgruppe Pirmasens, eine mehrtägige Bildungsfahrt nach Dresden.

„Unser Vernetzungsprojekt ‚Ortsgruppe trifft Ortsgruppe‘ führen wir 2026 weiter. Zusammen mit der Ortsgruppe Pirmasens wird es ein Arbeitnehmergehörigkeitsgespräch zum Thema ‚Zukunft der Alterssicherung‘ geben“, berichtet Welsch. ■

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Begriff gesucht, der alle Möglichkeiten und Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitswelt aktiv mitzugestalten, umschreibt. Bitte sende die Lösung per Post an: Profil-Redaktion, Postfach 3945, 30039 Hannover; oder per E-Mail an: profil.preisraetsel@igbce.de – bitte deine Adresse mit angeben. Einsendeschluss ist der 13. Mai 2026 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus Februar/März:

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

Jeweils einen Profi-Werkzeugkoffer von Famex gewonnen haben: Theo Rhiem aus Zülpich, Martin Steinle aus Untermarchtal, Pierre Wenke aus Udestedt, Paula Schiradin aus Kiedrich und Claudia Spiekermann aus Erwitte. Herzlichen Glückwunsch!

Chaos-Kreuzworträtsel

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

SRNI IEDA RNIED	WSLEE UTNK EDA		SNI	UNLA	TKIEA	UON ZTSN NIA	SRPAA	ZTPLA	LBA	NEEDA WONI EDB
→			URN IAA RPOME				WPLIA UUR LBA			
USS NEA NKIE				USO NLK TNGEA				IEB		
→			TMAA TSEE		YSRPA				NN TROG	
SPLEA TIH				TTSL GEA SOL				TED UFA		
→		SOLIE UG			UR	ZURA				TL
UTRO NNE					UUNA			TOOF		
NGEE			ZUTSR			LGE EBA				



Noch mehr Rätselspaß

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



Fotowettbewerb

Mit altem Gerät

Nach dem „offiziellen“ Feierabend bei Smurfit Westrock in Wrexen und der Tätigkeit an der Papiermaschine geht es für Mario Budde immer raus in die Natur. Feierabend heißt für ihn dabei aber nicht nur, die Füße hochzulegen, sondern auch: Dinge anpacken, bewegen, verändern, fleißig sein und Spaß dabei haben.

„Am allerbesten kann ich auf dem Oldtimer-Trecker in Schrittgeschwindigkeit auf dem Kartoffelfeld entspannen“, sagt der Technologie. Auf seinem Hof, den die Familie in sechster Generation betreibt und der früher ein landwirtschaftlicher Betrieb war, baut der 38-Jährige heute unter anderem wohlschmeckende Biokartoffeln für den Eigenbedarf an. ■



Wann beginnt dein Feierabend?

Feierabend. Jeder Mensch empfindet diesen ganz besonderen Augenblick an der Schwelle von Arbeits- zu Privatleben anders. Wie sieht dein persönlicher Feierabendmoment aus? Welche Szenerie steht für dich symbolhaft für den Feierabend? Zu welchem Zeitpunkt beginnt für dich der Feierabend? Wir wünschen uns, dass du dieses Gefühl in einem Foto* einfängst und beim *Profil*-Fotowettbewerb mitmachst. Zu

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

Wichtig dabei: Schreib uns ein paar Zeilen zu deinem Bild. Warum steht es für deinen Feierabend? Wann und wo wurde es aufgenommen? Was ist darauf zu sehen? Nicht nur das Bild zählt für uns, sondern auch die Geschichte. ■



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



Fotos: Mario Budde, privat, Apple



PRÄMIENWELT

Unser exklusives Vorteilsprogramm
für unsere Mitglieder



praemienwelt.igbce.de



JETZT NEU!

Zwei Prämienpunkte für
jeden Werbenden

... und ein Prämienpunkt
für Neumitglieder!

Empfehl deine IGBCE weiter und sichere dir attraktive Vorteile: Für jede erfolgreiche Empfehlung* erhältst du ab sofort zwei Prämienpunkte und das neue Mitglied startet direkt mit einem Prämienpunkt. Das Beste daran: Viele Prämien sind noch schneller zu erreichen – so lohnt sich jede Empfehlung gleich doppelt.

*Hinweis: Die Gutschrift von zwei Prämienpunkten erfolgt für geworbene Neumitglieder; ausgenommen sind Auszubildende, Studierende, Arbeitslose, Rentnerinnen und Rentner sowie Mitglieder mit ermäßigtem Beitrag.



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

BONUS IGBCE
AGENTUR



WAS PASSIERT, WENN DEINE ARBEITSKRAFT PLÖTZLICH WEGFÄLLT?

Der Vitalschutz schützt deine wichtigsten Grundfähigkeiten. Mit einem starken Leistungsumfang und fairen Beiträgen gibt er dir die Sicherheit, im Ernstfall schnell und wirksam unterstützt zu werden.

+ Mitgliedervorteil: L-Check. Das heißt, geschultes Fachpersonal hilft dir bei der Beantragung der Versicherungsleistung, inklusive Qualitätskontrolle. Jetzt beraten lassen!



Alle Infos, Newsletter und Special-Deals

igbce-bonusagentur.de