



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

Juni | Juli 2026

Im Dickicht der Reformen

Die Politik bringt zum Sommer zig Projekte gleichzeitig auf den Weg. Wo hat sie verstanden? Was geht gar nicht? Ein Überblick.

Bist du drin, hast du's raus.

Mach mit bei unserer **großen Mitgliederwerbekaktion**, damit auch die Kolleg*innen in deinem Betrieb die **exklusiven IGBCE-Vorteile** genießen. So stärkst du sie – und die gesamte Belegschaft gleich mit. **#GemeinsamStark**

[igbce.de](https://www.igbce.de)



Lehren aus dem Zwischenhoch

Erstens kommt es anders, zweitens als man denkt. Der Iran-Krieg und die Blockade der Straße von Hormus haben überraschende Nebeneffekte: Deutsche Grundstoffchemie ist wieder gefragt. Weil die heimischen Hersteller weit weniger abhängig von Öl und Gas aus Nahost sind als die asiatische Konkurrenz. Mit anderen Worten: Die Deutschen können liefern, die Chinesen nicht. Führt zu Produktionszuwächsen, Preissteigerungen und Marktanteilsgewinnen. Und zu einer Art Zwischenhoch im Geschäftsklima. Die Börse hat das längst mit steigenden Kursen bei den deutschen Chemiekonzernen gefeiert.

Natürlich werden die Lieferschwierigkeiten der Konkurrenz aus Asien nicht von Dauer sein. Und an den

strukturellen Problemen der Branche hat sich durch die politischen Verwerfungen auch nichts geändert. Aber trotzdem sollte dieses Zwischenhoch den Chemiemanagerinnen und -managern eine Lehre sein. Zeigt es doch, wie schnell good old Germany wieder wichtig werden kann im Produktionsportfolio. Nicht nur für die Resilienz und die Unabhängigkeit Europas, sondern plötzlich auch wieder als globaler Lieferant. Deshalb muss Modernisierung in den Mittelpunkt rücken, nicht Abriss. ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Knauf überall

In Iphofen dreht sich neben Wein alles um die Firma Knauf – auf jedem Wegweiser ist Knauf ausgeschildert, es gibt ein Knauf-Museum und sogar eine Knauf-Blaskapelle. Dieses Mal führte uns der **Arbeitsplatz** nach Iphofen – bald vielleicht der Betriebsausflug.



Eau d'IGBCE

Ruß-, Gummi- oder Ölgeruch aus einem Parfümflakon? Das Haus der Düfte, **Sensoria in Holzminden**, hatte einen besseren Vorschlag und verwandelte die gewerkschaftlichen Noten der IGBCE in einen frischen Duft aus Limette, Grapefruit und Zedern.



Alle einsteigen!

Stefan Vögtel (Artikel „Einer von uns“) ist so fleißig im **Mitgliederwerben**, dass er sich Prämie um Prämie verdient. Man könnte sagen: Sein Auto fährt mit Tankgutscheinen. Es ist uns eine Freude – macht's ihm gern nach: igbce.de/igbce/igbce-praemienwelt



Inhalt

Juni | Juli 2026



ARBEIT & GESELLSCHAFT

Es bewegt sich was Langsam lichtet sich der Nebel: Die Politik will vor der Sommerpause Klarheit über diverse Reformvorhaben schaffen, die schon seit Monaten im Gespräch sind und die Gemüter erhitzen. Was kommt da auf uns zu? Wie bringt sich deine Gewerkschaft ein? Was geht aus Beschäftigten-sicht gar nicht? Ein Ausblick auf den „Sommer der Reformen“. **12**

News Politik & Soziales **18**

Menschliche Fähigkeiten werden kostbarer Künstliche Intelligenz und Robotik entwickeln sich rasant. Was bedeutet das für die Menschen und ihre Arbeit? Darüber sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und Alena Buyx, Professorin für Ethik der Medizin und Gesundheitstechnologien. **20**

News Branchen & Betriebe **24**





MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Auf Augenhöhe Stefan Vögtel hat als Mitglied der Tarifkommission beim Pharmaunternehmen Octapharma in Springe einen Haustarifvertrag erkämpft. Eine Erfolgsgeschichte für die Beschäftigten und das wachsende Unternehmen. **26**

Dufte Gegend! Im Fachwerkstädtchen Holzminden produziert das Dax-Unternehmen Symrise fast alles, was man riechen und schmecken kann. Seit Kurzem wartet auf Gäste ein neues Highlight: Sensoria, ein Erlebnismuseum rund um Düfte und Aromen. **30**

Hoch im Westen Anfang Juli geht in Gelsenkirchen der große Fernwärmespeicher des Energieversorgers Iqony in Betrieb. Er macht das Fernwärmenetz im Ruhrgebiet sicherer, flexibler und nachhaltiger. **34**

PRAXIS & WISSEN

Wunderwerk Chemiepark Wie funktioniert eigentlich ein Verbundstandort? Unsere schematische Darstellung zeigt es dir. **38**

Faires Miteinander Das Unternehmen Dr. Wolff gilt als beliebter und sicherer Arbeitgeber, der großen Wert auf ein gutes Verhältnis zu seinen Beschäftigten legt. **40**

Wenn es heiß wird Hitze am Arbeitsplatz kann nicht nur schwer erträglich sein, sondern auch die Gesundheit belasten. *Profil* erklärt dir, welche Rechte du dann hast. **44**

KI nutzen – aber richtig! Künstliche Intelligenz kann dich unterstützen – aber auch täuschen. Deshalb solltest du wissen, wo ihre Grenzen liegen und wie du sicher mit ihr umgehst. **46**

Demokratie at its best In der nächsten Folge unserer Videoreihe „Praxis & Wissen“ erklären wir, welche Beteiligungsmöglichkeiten es bei der IGBCE gibt. **48**

Das Plus für dich Als IGBCE-Mitglied kannst du deine Gesundheit jetzt noch besser absichern. **50**



WEITERE INHALTE

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

VOR ORT

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





Matthias Moik

Alles paletti

Wenn Schichtführer Matthias Moik seinen Arbeitsplatz in der Logistik beim Baustoffhersteller Knauf beschreibt, gerät er regelrecht ins Schwärmen: „Ich lerne jeden Tag neue Menschen kennen, bin viel draußen und habe einen direkten Blick auf die Weinberge. Was will man mehr“, sagt er. Das Familienunternehmen im unterfränkischen Iphofen stellt unter anderem Gipsplatten, Spachtelmassen und Dämmstoffe für die Bauindustrie her und liefert diese in die ganze Welt. Damit dabei nichts schief läuft, überprüft Matthias Moik, dessen Vater und Großvater schon „beim Knauf“ gearbeitet haben, alle ausgehenden Paletten. ■





Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB

Sozialstaatsretter

Für den 8-Stunden Tag! | Für eine gute Rente! | Für Sicherheit bei Krankheit, Pflege, Arbeitslosigkeit!

#MitGewerkschaftBesser
#StoppKahlschlag

Ein guter
Schafe, zieh
das Fell ü

BCE



Foto: Denis Lochter

Tag der Arbeit

Kampfbereit

Soziale Einschnitte zulasten der Beschäftigten und fehlende Zukunftskonzepte für einen industriellen Umschwung haben am Tag der Arbeit in Augsburg mehr als 1.500 Menschen auf die Straße getrieben. Bundesweit demonstrierten mehr als 360.000 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter auf mehr als 400 Maikundgebungen unter dem Motto „Erst unsere Jobs, dann eure Profite“. Sie kritisierten unter anderem die zunehmende Schieflage zulasten der Arbeitnehmerschaft. „Es ist eine Frechheit, mit welcher Dreistigkeit hart erkämpfte Arbeitnehmerrechte in den öffentlichen Debatten infrage gestellt werden“, machte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis in Augsburg deutlich. Angriffe auf Arbeitszeitregelungen, Arbeitsschutz oder soziale Sicherungssysteme würden auf den entschlossenen Widerstand der Gewerkschaften stoßen. ■



Dialog

Rente

Es passt nicht

Das System beruht auf der Basis eines Generationenvertrages. Dumm nur, dass zukünftig deutlich weniger arbeiten, aber sehr viele Leistungen beziehen. Das Problem ist seit Jahren bekannt, warum gibt es den Aufschrei erst jetzt? Und warum wird nur über Rente geredet? Pensionen werden auch vom Steuerzahler, also allen Arbeitnehmern erwirtschaftet. Das ist bitte gemeinsam zu betrachten.

Es gibt immer eine Einnahmenseite und eine Ausgabenseite, die sollten schon zusammenpassen. Unsere Politiker haben da eine Verantwortung, der sie leider nur sehr ungenügend nachkommen.

 Gerhard Janotta

Rente

Starke Stimme

Hier brauchen wir eine starke Gewerkschaft – eine starke Stimme – und vielleicht auch einen starken Auftritt mit der Frage an Merz, Reiche und Co., wer das Land am Laufen hält.

 Dietmar Hartmann

Betriebsratswahlen

Wichtiges Signal

Danke für eure Unterstützung bei der Durchführung der Wahlen. In wirtschaftlich angespannten Zeiten ist eine hohe Wahlbeteiligung das richtige Signal an die Arbeitgeber.

 Torsten Hansen

Biontech

Abbau überall

Stellenabbau wie bei BASF und überall, trotz Milliardeninvestition an anderer Stelle. Immer das gleiche Schema: Am Ende sind die Mitarbeiter die Dummen und nichts wird wirkungsvoll dagegen getan. So werden die Chemiebranche und Co. in diesem Land nicht wieder auf die Beine kommen.

 Thomas Foerster

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 Juni

Die nächste „Umfrage des Monats“ startet Anfang Juni. 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. Mach mit bei unserer Umfrage.

Du hast die App noch nicht? Dann nutze den QR-Code rechts.



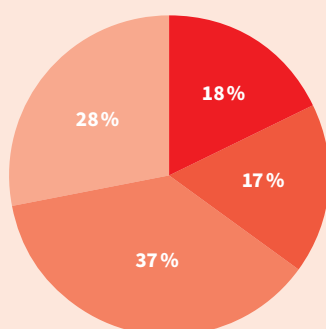
Umfrage zur Weiterbildung

Arbeitgeber haben Luft nach oben

Wie oft nutzt du die Möglichkeit einer beruflichen Weiterbildung?

Quelle: IGBCE

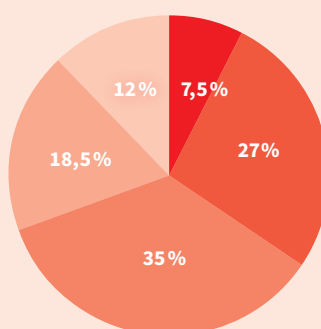
- mehrmals im Jahr
- einmal im Jahr
- alle paar Jahre
- noch nie



Tut dein Arbeitgeber aus deiner Sicht generell genug, um die Weiterbildung im Betrieb voranzutreiben?

Quelle: IGBCE

- ja, voll und ganz
- eher ja
- eher nein
- überhaupt nicht
- kann ich nicht einschätzen



Die Mehrheit der IGBCE-Mitglieder sieht in ihren Betrieben noch Luft nach oben in Sachen berufliche Weiterbildung. 54 Prozent sind der Auffassung, ihr Arbeitgeber tue nicht genug, um die Weiterbildung im Unternehmen voranzutreiben. Meist müssen die Kolleginnen und Kollegen selbst die Initiative ergreifen, um sich zu qualifizieren. Das berichten 47 Prozent der Befragten. In lediglich jedem zehnten Fall kam der Impuls von der eigenen Führungskraft. Das sind einige Kernergebnisse der jüngsten Mitgliederumfrage über die „Meine IGBCE“-App, an der sich im April und im Mai rund 3.000 Menschen beteiligt haben. Die Ergebnisse sind damit valide und aussagekräftig für alle Mitglieder.

Deutlich geht aus der Umfrage auch hervor, dass Weiterbildung in den IGBCE-Branchen alles andere als der Regelfall ist. 37 Prozent der Befragten nehmen „alle paar Jahre“ an einer Weiterbildung teil, 28 Prozent haben dies sogar noch nie getan. Teils ist ihnen das auch gar nicht möglich. Denn zehn Prozent der Befragten arbeiten in einem Unternehmen, das gar kein Weiterbildungsprogramm anbietet. Immerhin: Bei den Betrieben, die über entsprechende Angebote verfügen, werden diese mehrheitlich mit den Noten „befriedigend“ bis „sehr gut“ bewertet.

Bei der Art der Weiterbildung sind Seminare und Kurse in Präsenz immer noch das wichtigste Instrument. Es folgen Onlinekurse und E-Learning auf Platz zwei, also die Weiterbildung über den Rechner, sowie Zertifikatslehrgänge auf Platz drei. Meist ist die Weiterbildung eng verbunden mit der aktuellen Tätigkeit des Beschäftigten. Viele Kolleginnen und Kollegen qualifizieren sich allerdings auch aus persönlichem Interesse.

Die Gewinnerin des iPads der letzten Umfrage ist **Helena Grasser** aus Kunreuth. Wir gratulieren!

Impressum

Profil – das Mitgliedermagazin der IGBCE

Herausgeber
Michael Vassiliadis

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

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

Redaktionelle Mitarbeit
Petra Adolph, Leo Ammelung,
Tom Karl, Michael Knies, Kathryn Kortmann, Daniel Krist, Bernd Kupilas, Wolfgang Lenders,
Michaela Ludwig, Julia Osterwald,
Stefan Plenk, Dennis Priegnitz,
Yannick Schulze, Axel-Stefan Sonntag, Aman Yoseph

Redaktionsassistentz
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
22. Mai 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.

Es bewegt sich was

Text Gerd Schild

Langsam lichtet sich der Nebel: Die Politik will vor der Sommerpause Klarheit über diverse Reformvorhaben schaffen, die schon seit Monaten im Gespräch sind und die Gemüter erhitzen. Was kommt da auf uns zu? Wie bringt sich deine Gewerkschaft ein? Was geht aus Beschäftigtensicht gar nicht? Ein Ausblick auf den „Sommer der Reformen“.

Eigentlich hat sich nur die Jahreszeit geändert. Aus dem „Herbst der Reformen“, den die Bundesregierung einst ausgerufen hatte (und am Ende doch weitgehend verstreichen ließ), wird nun fast ein Jahr später offenbar der „Sommer der Reformen“. Jedenfalls will Schwarz-Rot in den kommenden Wochen gleich mehrere dicke Pakete schnüren und auf den Weg bringen – zu Rente, Arbeitsmarkt, Steuern, Bürokratieabbau. Die Sozialpartner – und damit auch die IGBCE – sollen dabei eng eingebunden werden. Auch in Brüssel stehen zeitgleich viele politische Gewissheiten auf dem Prüfstand.

Deine Gewerkschaft geht in die Gespräche mit einer klaren Haltung: „Reformen ja – aber solche, die wirklich nach vorn führen und die arbeitende Mitte unterm Strich entlasten, nicht weiter belasten“,

sagt der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. Gute Reformen stärken nicht nur Wettbewerbsfähigkeit und Innovation der für den Wohlstand des Landes so wichtigen Branchen. Sie sichern auch den sozialen Zusammenhalt, gute Arbeitsplätze und industrielle Wertschöpfung. Gut geplante und umgesetzte Reformen schaffen Planungssicherheit für Unternehmen, sichern gute Arbeitsplätze und verbinden Klimaschutz mit wirtschaftlicher Stärke.

Genau darum wird derzeit in vielen Bereichen gerungen: bei der Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung ebenso wie bei der Zukunft der Rente. Es geht um die Frage, wie soziale Sicherheit langfristig tragfähig bleibt – ohne die Beschäftigten stärker zur Kasse zu bitten. Gleichzeitig wird über Arbeitszeiten und Flexibilisierung diskutiert. Dabei steht für die

IGBCE fest: Moderne Arbeitswelt und guter Arbeitsschutz gehören zusammen.

Auch in der Industrie- und Klimapolitik fallen jetzt wichtige Entscheidungen. Hohe Energiepreise, internationale Konkurrenz und der Umbau hin zur klimaneutralen Produktion setzen viele Branchen unter Druck. Instrumente wie der Industriestrompreis, eine tragfähige Kraftwerkstrategie oder Nachbesserungen am Emissionshandel können den Wandel steuern. Entscheidend wird sein, ob sie Klimaschutz und industrielle Perspektiven zusammenbringen – oder den Standort schwächen.

Die folgenden Beispiele zeigen, worum es bei den Reformdebatten geht, welche Veränderungen notwendig sind, wo nachgesteuert werden muss – und wo aus Sicht der IGBCE Grenzen überschritten werden.

Arbeitszeitreform: Mehr Flexibilität, weniger Schutz?

In der Arbeitspolitik wird zunehmend über eine Lockerung des Acht-Stunden-Tages diskutiert. Arbeitgeberverbände und Teile der Bundesregierung fordern mehr Flexibilität bei der täglichen Arbeitszeit. Hintergrund ist die Frage, wie Betriebe auf Fachkräftemangel, wirtschaftlichen Druck und veränderte Arbeitsformen reagieren können. Ein konkreter Gesetzentwurf wird für Juni erwartet. Innerhalb der Koalition gibt es jedoch unterschiedliche Auffassungen darüber, wie weit mögliche Änderungen am Arbeitszeitgesetz gehen sollen.

Die Diskussion dreht sich vor allem um eine stärkere Orientierung an wöchentlichen statt täglichen Höchstarbeitszeiten. Befürworterinnen und Befürworter argumentieren,

dies schaffe mehr Spielräume für Betriebe und Beschäftigte. Gewerkschaften warnen dagegen vor einer Aushöhlung des Arbeitsschutzes. Das Arbeitszeitgesetz diene nicht allein der Organisation von Arbeit, sondern schütze Gesundheit, Sicherheit und Erholungszeiten der Beschäftigten.

Die IGBCE lehnt eine Aufweichung der täglichen Höchstarbeitszeit ab. Tägliche Arbeitszeitgrenzen erfüllen eine unverzichtbare Schutzfunktion – insbesondere bei körperlich belastenden Tätigkeiten oder beim Umgang mit Gefahrstoffen. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigten, dass Fehleranfälligkeit, Unfallrisiken und gesundheitliche Belastungen mit zunehmender Arbeitsdauer steigen. Gleichzeitig sichern tägliche

Grenzen ausreichende Erholungszeiten für Schlaf, Regeneration, soziale Teilhabe sowie die Organisation von Sorge-, Familien- und Pflegearbeit – ein zentraler Faktor für Gute Arbeit und Work-Life-Balance.

„Flexibilisierung kann sinnvoll sein. Bereits heute ermöglichen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen passgenaue Lösungen für beide Seiten“, sagt Birgit Biermann, stellvertretende Vorsitzende der IGBCE. „Doch Flexibilität darf nicht Beliebigkeit bedeuten – vor allem nicht da, wo keine Tarifverträge gelten. Sie braucht klare Leitplanken. Denn Arbeitsschutz ist kein Verhandlungsparameter, sondern Ausdruck des Grundrechts auf körperliche und psychische Unversehrtheit.“

Rentenreform: Sicherheit bis 2031, Konflikte vertagt

Mit dem Rentenpaket 2025 hat die Bundesregierung zentrale rentenpolitische Weichen bis 2031 gestellt. Das Gesetz umfasst drei Kernpunkte: die Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent, die vollständige Angleichung der Kindererziehungszeiten (Mütterrente III) sowie vergünstigte Möglichkeiten, nach Erreichen der Regelaltersgrenze freiwillig weiterzuarbeiten.

Das Rentenniveau wird bis 2031 gesetzlich abgesichert, der Beitragssatz bleibt zunächst stabil bei 18,6 Prozent. Eltern mit vor 1992 geborenen Kindern erhalten künftig dieselben Rentenansprüche aus Kindererziehungszeiten wie jüngere Jahrgänge. Die Auszahlung

der Mütterrente III beginnt wegen des hohen Verwaltungsaufwands allerdings erst 2028.

Offen bleibt die Zukunft der gesetzlichen Rente nach 2031. Die von der Bundesregierung eingesetzte Alterssicherungskommission soll bis Mitte 2026 dazu Vorschläge vorlegen. Medienberichten zufolge wird dort über eine Anhebung des Renteneintrittsalters und eine Absenkung des Rentenniveaus diskutiert. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind in der Kommission nicht vertreten. Der DGB hat deshalb eine eigene Rentenkommission eingesetzt, um Konzepte für eine solidarische Alterssicherung zu entwickeln.

Für die IGBCE sind sowohl eine Anhebung der Regelaltersgrenze als auch eine Senkung des Rentenniveaus unter die aktuelle Marke von 48 Prozent rote Linien, die nicht überschritten werden dürfen. So haben es die Delegierten beim letzten Gewerkschaftskongress im Oktober vergangenen Jahres beschlossen.

„Für die Beschäftigten in unseren Branchen ist die gesetzliche Rente mehr als eine bloße Basisabsicherung“, sagt Birgit Biermann, stellvertretende Vorsitzende der IGBCE. „Wer jahrzehntlang gearbeitet hat, braucht eine Rente, auf die Verlass ist – und keine weitere Anhebung des Rentenalters.“



”

**Wer
jahrzehntlang
gearbeitet hat,
braucht eine
Rente, auf die
Verlass ist.**

Birgit Biermann,
stellvertretende Vorsitzende der IGBCE

Industriestrompreis: Wichtiger Schritt für Wohlstand und Industrie

Keine Wertschöpfung ohne Energie: Wer Wohlstand und Industriearbeitsplätze erhalten will, braucht auch energieintensive Branchen wie Chemie, Glas oder Papier. Deren Unternehmen werden nun durch den Industriestrompreis entlastet. Das Instrument gilt rückwirkend seit dem 1. Januar 2026, Unternehmen müssen dafür Anträge stellen. Finanzierung und Förderrichtlinie stehen, auch die notwendige Genehmigung der Europäischen Kommission liegt inzwischen vor.

Der Weg dahin war lang. Bereits unter der Ampelregierung wurde intensiv über einen Industriestrompreis diskutiert. Erst mit dem Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung wurde klar, dass er tatsächlich kommen soll. Die IGBCE hatte gemeinsam mit der

IG Metall und Arbeitgeberverbänden seit Jahren dafür geworben. Ziel des sogenannten Brückenstrompreises ist keine endlose Subvention, sondern eine zeitlich begrenzte Entlastung, bis erneuerbare Energien dauerhaft günstigere Strompreise ermöglichen.

Hintergrund sind die hohen Energiekosten in Deutschland, die viele Unternehmen im internationalen Wettbewerb belasten. Aus Sicht der IGBCE kann die Transformation nur gelingen, wenn industrielle Wertschöpfung und Beschäftigung am Standort Deutschland erhalten bleiben.

Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis bewertet den Industriestrompreis deshalb als wichtigen Erfolg gewerkschaftlicher Industriepolitik: „Der Industriestrompreis

Gesundheitsreform: Wer bezahlt die Krise der Krankenversicherung?

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) steht unter massivem finanziellen Druck. 2025 stiegen gesetzlich bedingt die Ausgaben der Krankenkassen um 7,8 Prozent, die Einnahmen jedoch nur um 5,3 Prozent. Für 2027 erwartet die Bundesregierung eine Finanzierungslücke von 15,3 Milliarden Euro. Aktuell ist der durchschnittliche Zusatzbeitrag mit 3,13 Prozent auf ein Rekordniveau geklettert.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundeskabinett am 29. April das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz beschlossen. Ziel ist es, die Krankenkassen um rund 16 Milliarden Euro zu entlasten und weitere Beitragssprünge zu verhindern. Geplant sind unter anderem strengere Ausgabenbegrenzungen im Gesundheitswesen, höhere

Zuzahlungen für Medikamente sowie eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze. Gleichzeitig soll die beitragsfreie Familienversicherung für Ehepartnerinnen und -partner eingeschränkt werden. Auch Arbeitgeber sollen stärker belastet werden: Für Minijobs sollen ab 2027 höhere Beiträge fällig werden. Parallel kürzt der Bund seinen Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung bis 2029 um jeweils zwei Milliarden Euro jährlich. Das Gesetz soll nach Abschluss des parlamentarischen Verfahrens Anfang 2027 in Kraft treten.

Die IGBCE sieht die Notwendigkeit einer tragfähigen Finanzierung der GKV. Die Gewerkschaft begrüßt deshalb Strukturreformen wie die Stärkung der ambulanten Versorgung oder den Abbau von Krankenhausüberkapazitäten. Maßnahmen, die

einseitig Versicherte und Beschäftigte belasten, lehnt sie jedoch ab. Besonders kritisch bewertet die IGBCE die Kürzung des Bundeszuschusses. Versicherungsfremde Leistungen – etwa die Gesundheitsversorgung von Bürgergeldbeziehenden – müssten vollständig aus Steuermitteln finanziert werden.

„Wenn der Bund seinen Zuschuss kürzt, während Versicherte gleichzeitig höhere Zuzahlungen leisten sollen, ist das keine ausgewogene Reform“, sagt Birgit Biermann, stellvertretende Vorsitzende der IGBCE. Nötig seien stattdessen echte Strukturreformen – etwa bei der sektorenübergreifenden Versorgung und der Finanzierung versicherungsfremder Leistungen. Biermann: „Es kann nicht sein, dass am Ende die Beschäftigten die Zeche zahlen.“

kommt und schafft zusätzliche Unterstützung für Betriebe, die bislang keine Entlastung erhalten haben. Nun kommt es darauf an, die Energiekosten dauerhaft und nachhaltig auf ein international wettbewerbsfähiges Niveau zu bringen.“

Kritik gibt es allerdings an Teilen der Ausgestaltung der Reform. Problematisch ist für die IGBCE, dass Unternehmen häufig nicht gleichzeitig von Industriestrompreis und bestehender Strompreiskompensation profitieren können. Gerade besonders energieintensive Unternehmen hätten dadurch teilweise nur geringe zusätzliche Vorteile. Die IGBCE fordert deshalb Nachbesserungen.



”

Der Industriestrompreis kommt und schafft zusätzliche Unterstützung für Betriebe, die bislang keine Entlastung erhalten haben.

Michael Vassiliadis,
Vorsitzender der IGBCE

Kraftwerkstrategie: Versorgungssicherheit für die Energiewende

Auch mit dem Ausbau erneuerbarer Energien bleibt das Problem der Versorgungssicherheit. Wind- und Solarenergie liefern zwar immer größere Mengen Strom, allerdings nicht jederzeit zuverlässig. Vor allem in den Wintermonaten können sogenannte Dunkelflauten entstehen – Zeiten, in denen weder ausreichend Wind- noch genügend Sonnenenergie zur Verfügung steht. Für diese Phasen braucht Deutschland weiterhin steuerbare Kraftwerkskapazitäten.

Genau darum geht es bei der Kraftwerkstrategie der Bundesregierung. Sie soll sicherstellen, dass auch künftig genügend Kraftwerke bereitstehen, um Netzstabilität und Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Geplant ist zunächst die Ausschreibung neuer Gaskraftwerke mit einer Leistung von 2,4 Gigawatt. Die Gebotsphase soll bereits am 1. September beginnen. Das Gesetz wurde

im Kabinett beschlossen und könnte schon im Herbst in Kraft treten.

Die IGBCE begrüßt diesen Schritt grundsätzlich. Hintergrund ist der schrittweise Kohleausstieg: Ab 2030 werden weitere Braunkohlekraftwerke stillgelegt, spätestens 2038 endet die Kohleverstromung vollständig. Damit fallen wichtige steuerbare Kapazitäten weg, die bislang die Stromversorgung abgesichert haben.

Die neuen Kraftwerke sollen zunächst mit Erdgas betrieben, später aber auf Wasserstoff umgestellt werden können. Derzeit steht noch nicht ausreichend grüner Wasserstoff zur Verfügung. Gleichzeitig soll die neue Kraftwerksgeneration bereits heute so gebaut werden, dass sie künftig klimaneutral betrieben werden kann.

Wichtig ist aus Sicht der IGBCE außerdem der geplante Kapazitätsmarkt. Dabei erhalten Betreiber Geld

nicht nur für produzierten Strom, sondern bereits dafür, Kraftwerkskapazitäten bereitzuhalten. Das hilft, Versorgungssicherheit zu gewährleisten und die Kostenvorteile erneuerbarer Energien stärker bei den Strompreisen wirksam werden zu lassen.

Kritisch sieht die IGBCE allerdings den geplanten Südbonus bei der Vergabe neuer Kraftwerke. Dieser soll Projekte in Süddeutschland bevorzugen, weil dort der Ausbau erneuerbarer Energien langsamer voranschreitet. Die Gewerkschaft warnt davor, dadurch ostdeutsche Kraftwerkstandorte und Regionen im Strukturwandel zu benachteiligen.

Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis bringt die zentrale Forderung der Gewerkschaft auf den Punkt: „Die Energiewende braucht Versorgungssicherheit, bezahlbare Energie und industrielle Perspektiven für alle Regionen.“

REACH: Manchmal reicht eine moderate Reform

Eigentlich war im Europäischen Parlament noch in dieser Legislaturperiode eine Reform von REACH vorgesehen. REACH ist die EU-Chemikalienverordnung zur Registrierung, Bewertung und Zulassung chemischer Stoffe. Unternehmen müssen nachweisen, dass ihre Stoffe sicher für Mensch und Umwelt sind. Ziel ist ein hoher Gesundheits- und Umweltschutz sowie mehr Transparenz entlang der Lieferketten.

In der EU ist man stolz auf hohe Sicherheits-, Verbraucher- und Umweltschutzstandards – zu Recht. Auch für die IGBCE sind diese Standards von großer Bedeutung. Und doch hat die Gewerkschaft mit Sorge auf das Reformvorhaben geschaut.

Denn die zunächst angedachte Tiefe der Änderungen hätte dazu geführt, dass viele Chemikalien nicht mehr in der EU hätten produziert werden können. Europa wäre fortan auf Importe angewiesen aus Märkten, auf denen nicht die gleichen Regeln und Standards gelten. Kein Vorteil für die Umwelt – aber ein riesiger Nachteil für den Wirtschaftsstandort Europa. Ein zusätzliches Problem: Die Chemieindustrie ist nicht nur Wohlstandsmotor, sie arbeitet auch oft an Verbundstandorten. Wird ein Grundstoff nicht mehr produziert, kann das eine Kettenreaktion auslösen.

In vielen Gesprächen auf vielen Ebenen haben die IGBCE und ihre

EU-ETS 1: Klimaschutz und Industrie im Gleichgewicht halten

Das europäische Emissionshandelssystem EU-ETS 1 zählt zu den wichtigsten Instrumenten der Europäischen Union für den Klimaschutz. Die Grundidee: Unternehmen müssen für ihre ausgestoßenen Treibhausgase Emissionszertifikate vorweisen. Das System umfasst unter anderem die Strom- und die Wärmeerzeugung sowie energieintensive Industrien wie Chemie, Stahl, Zement, Glas, Papier oder Raffinerien. Ziel des Systems ist es, Unternehmen Anreize für Investitionen in klimafreundliche Technologien zu geben.

Die IGBCE unterstützt grundsätzlich das Ziel des Emissionshandels. Die Idee ist gut, jedoch unterliegen weltweit keine signifikanten Industrieemissionen einer CO₂-Bepreisung. Die Folge: In Europa wird Wohlstand vernichtet, ohne dass die Emissionen weltweit sinken würden. Die IGBCE warnt davor, dass

die Belastungen für energieintensive Industrien inzwischen deutlich schneller wachsen als die tatsächlichen Möglichkeiten zur Transformation. Mit der Reform im Rahmen des europäischen Klimapakets „Fit for 55“ seien die Anforderungen erheblich verschärft worden, ohne ausreichend sicherzustellen, dass Infrastruktur, Energieversorgung und Investitionen Schritt halten können.

Die Gewerkschaft sieht deshalb Reformbedarf beim ETS 1. „Wir brauchen vorübergehend mehr Beinfreiheit für die energieintensive Industrie. Denn ohne Anpassungen droht eine weitere Schwächung unserer Industrien im globalen Wettbewerb“, sagt Alexander Bercht, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE. Besonders betroffen wären Branchen wie Chemie, Glas oder Papier, die bereits heute unter

hohen Energie- und Transformationskosten leiden. Allein für die deutsche Chemieindustrie werden ohne eine Reform von ETS 1 Zusatzkosten von mehr als 200 Millionen Euro jährlich erwartet.

Die IGBCE fordert unter anderem, die kostenlose Zuteilung von Zertifikaten zunächst auf dem bisherigen Niveau zu stabilisieren und die Marktmechanismen so anzupassen, dass weitere Preissteigerungen vermieden werden. Gleichzeitig müssten Unternehmen Planungssicherheit für Investitionen in klimafreundliche Technologien erhalten.

Bedingung der Gewerkschaft ist, dass Entlastungen an soziale Konditionen gekoppelt werden. Beschäftigung und Standorte müssen erhalten werden, Investitionen sollen am Industriestandort Deutschland stattfinden und unter Einbindung der Mitbestimmung umgesetzt werden.

europäischen Partnerinnen und Partner Gespräche geführt und auf die im internationalen Vergleich hohen Standards von REACH hingewiesen. Mit Erfolg. Die EU-Umweltkommissarin hat zuletzt betont, dass REACH nur in Details modernisiert werden soll und im Kern bestehen bleibt.

Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis sagte dazu: „Wir sind sehr zufrieden, dass wir durch Beharrlichkeit und mit unserer Expertise zu einem Umdenken der EU-Kommission beitragen konnten. Eine Verschärfung hätte die ohnehin angeschlagene chemische Industrie tiefer in die Krise geführt.“ ■



”

Ohne Anpassungen droht eine weitere Schwächung unserer Industrien im globalen Wettbewerb.

Alexander Bercht,
Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE

News

Politik & Soziales

Chemieagenda 2045

Kriselne Chemieindustrie stärken



Vorstellung der Chemieagenda im Bundeswirtschaftsministerium.

Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche und Bundesumweltminister Carsten Schneider legten erste Ergebnisse der gemeinsam mit der IGBCE und dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) erarbeiteten Chemieagenda 2045 vor, mit der Deutschland zum „weltweit innovativsten Chemie-, Pharma- und Biotechnologiestandort“ werden soll.

Zu den Maßnahmen gehört eine Senkung der Stromkosten. Die Bundesregierung hat bereits einen staatlich subventionierten niedrigeren Industriestrompreis angekündigt. Geplant ist zudem eine Ausweitung der sogenannten Strompreiskompensation. Dabei werden Firmen indirekt von Kosten des CO₂-Emissionshandels entlastet. Außerdem will sich die Bundesregierung auf EU-Ebene für Vereinfachungen im

EU-Chemikalienrecht sowie Reformen beim Emissionshandel einsetzen. Dabei geht es um eine längere Zuteilung kostenloser CO₂-Zertifikate an energieintensive Firmen.

Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis erinnerte bei der Vorstellung daran, dass die Beschäftigten mit dem Chemie-Tarifabschluss Ende März in Vorleistung gegangen seien. „Das ist mit Erwartungen verbunden“ – Erwartungen an die Politik, die Rahmenbedingungen nun schnell zu verbessern, und Erwartungen an die Unternehmen, mehr Commitment für den Standort zu zeigen und wieder stärker zu investieren.

Die Chemieagenda enthält auch Maßnahmen zur Stärkung von Forschung, Innovation und Investitionen. ■

Ticker

Anpassung der Mitgliedsbeiträge

Zum 1. Juli 2026 steigen die Renten um 4,24 Prozent. Im Zuge dieser Rentenerhöhung wird gegebenenfalls auch der Mitgliedsbeitrag für Rentnerinnen und Rentner entsprechend angepasst. Maßgeblich ist dabei stets die jeweils gültige Beitragstabelle gemäß Satzung. Mitglieder, deren Beiträge per SEPA-Lastschrift eingezogen werden, müssen nichts veranlassen – die Anpassung erfolgt automatisch, erstmals zum Ende des Monats Juli. Alle übrigen Mitglieder werden gebeten, ihren Beitrag eigenständig anzupassen. Bei Fragen oder Unklarheiten steht dir dein Bezirk zur Verfügung. ■

Komm zum #BR26!

Am 16. und 17. September 2026 treffen sich die betrieblichen Interessenvertretungen aus ganz Deutschland in Berlin. Dort findet das #BR26 statt – das zentrale Forum für Fortbildung und Austausch für Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Teilnehmende erwartet das geballte Know-how aller DGB-Gewerkschaften. Ein weiteres Highlight ist die Verleihung des Deutschen Betriebsrätepreises. ■



Hier kannst du dich für das #BR26 anmelden.

DGB

Yasmin Fahimi wiedergewählt

Yasmin Fahimi ist auf dem 23. Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) von 96,10 Prozent der Delegierten erneut zur DGB-Vorsitzenden gewählt worden. Auch die stellvertretenden DGB-Bundesvorsitzenden Elke Hannack und Stefan Körzell sowie DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel wurden in ihren Ämtern bestätigt.

In ihrer Grundsatzrede setzte Fahimi anschließend ein entschlossenes Signal für sozialen Fortschritt und gegen Angriffe auf den Sozialstaat. Sie machte deutlich: „Wir lassen uns nicht einschüchtern und nicht entmutigen – nicht von täglichen Angriffen auf den Sozialstaat, nicht von dem Geraune, die Beschäftigten seien zu bequem und zu teuer. Wir halten dagegen – klar und selbstbewusst.“ Statt Kürzungen forderte sie strukturelle Reformen: „Wer wirklich etwas für die Zukunfts- und Leistungsfähigkeit der Sozialversicherung tun will, der muss für nachhaltige Tariflöhne für alle durch Stärkung der Tarifbindung sorgen, mehr Beschäftigte – vor allem Frauen – aus der Teilzeitfalle rausholen und alle Arbeit beitragspflichtig machen. Das wäre eine Reform, die das Attribut ‚groß‘ verdient.“ ■



Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi bei ihrer Grundsatzrede.



IGBCE-Kandidatinnen und -Kandidaten konnten viele Stimmen einsammeln.

Betriebsratswahlen

Wahlbeteiligung gesteigert

Die Betriebsratswahlen sind gelaufen, nach und nach trudeln immer mehr Ergebnisse ein. Oliver Heinrich, für die Betriebsratswahlen zuständiges Vorstandsmitglied der IGBCE, zieht ein erstes Fazit: „Wir sind sehr zufrieden mit dem Verlauf der Betriebsratswahlen in unseren Branchen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es in den meisten Betrieben gelungen ist, die Wahlbeteiligung gegenüber den letzten BR-Wahlen im Jahr 2022 zu steigern“, sagte er. Damals sei die Wahlbeteiligung in der Endphase der Coronapandemie recht niedrig ausgefallen. Eine hohe Wahlbeteiligung sei aber wichtig, um die Verhandlungsposition der neu gewählten Gremien gegenüber der Arbeitgeberseite zu festigen. Heinrich resümierte außerdem: „Wir konnten unsere starke Stellung in den Gremien verteidigen. Weiterhin werden ungefähr drei von vier Betriebsratsmitgliedern bei uns organisiert sein, bei den Vorsitzenden ist der Organisationsgrad sogar noch höher.“ Die Wahl sei auch der Beweis, dass die Menschen in den Betrieben genau wüssten, von wem sie Gutes zu erwarten haben. ■

66%  

So hoch war die Wahlbeteiligung

bei den zurückliegenden Betriebsratswahlen beim Auszählungsstand Anfang Mai. Im Vergleich zu 2022 ist das eine Steigerung um vier Prozentpunkte. Damals nahmen coronabedingt nur rund 62 Prozent der Beschäftigten ihr Wahlrecht wahr. ■

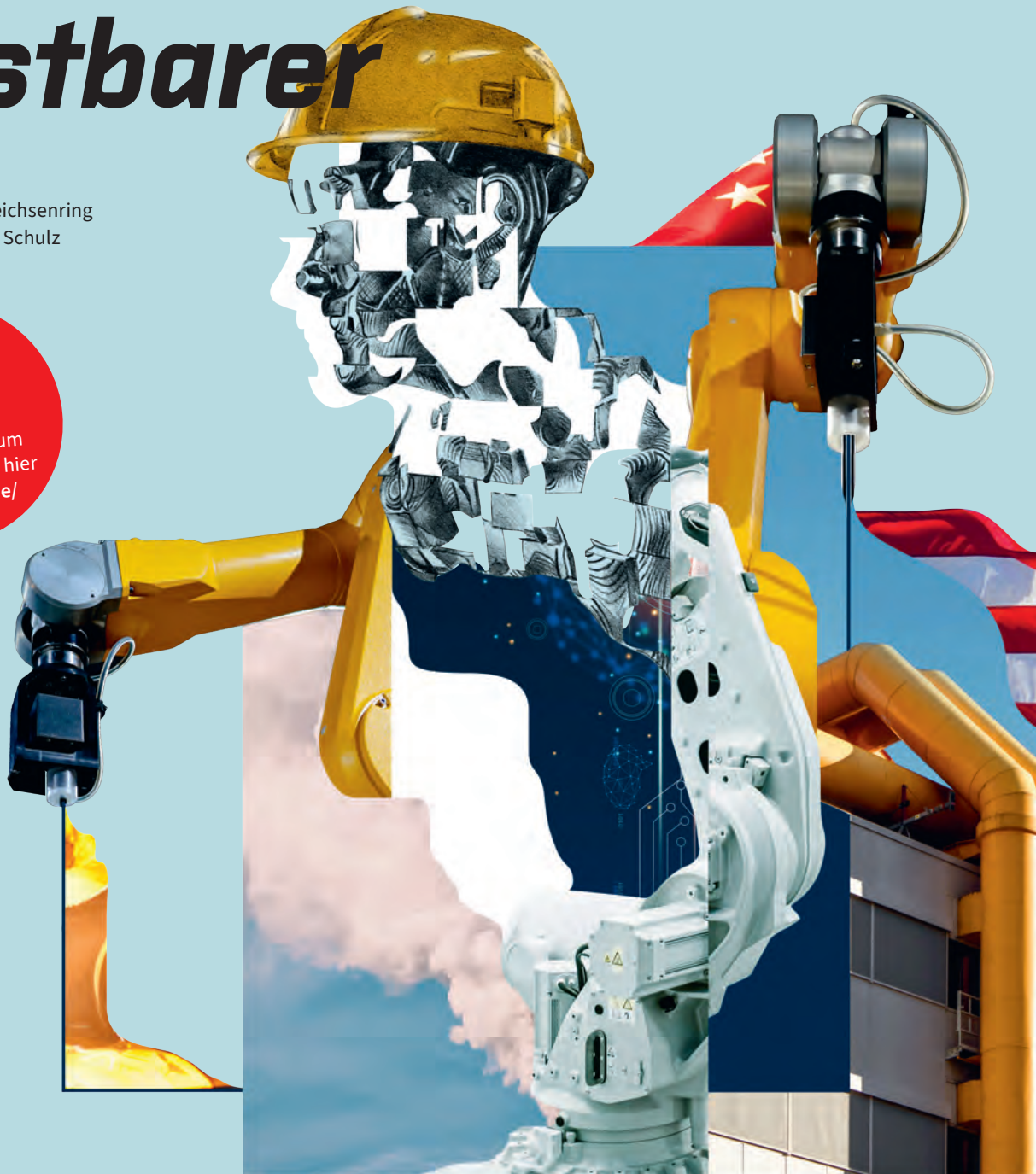
Menschliche Fähigkeiten werden kostbarer

Protokoll Julius Leichsenring

Illustration Eugen Schulz



Das Gespräch zum
Hören findest du hier
[igbce-profil.de/
26320](https://www.igbce-profil.de/26320)



Künstliche Intelligenz (KI) und Robotik entwickeln sich rasant. Was bedeutet das für die Menschen und ihre Arbeit? Darüber sprechen der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und Alena Buyx, Professorin für Ethik der Medizin und Gesundheitstechnologien.

Frau Buyx, wir konnten gerade sehen, dass ein Roboter bei einem Halbmarathon den menschlichen Weltrekord gebrochen hat. Sollte uns das freuen oder Sorge bereiten?

Alena Buyx: Ich finde das als Technikethikerin und Wissenschaftlerin erst mal toll, weil es wieder ein Schritt in der technologischen Entwicklung ist. Gleichzeitig verstehe ich, wenn Leute denken: Wenn der jetzt schneller rennen kann als ich, was kann er dann noch alles?

Michael Vassiliadis: In der Industrie kennen wir Maschinen seit sehr langer Zeit, die schneller arbeiten als Menschen. Dazu hatten wir als Gewerkschaften viele Jahre einen positiven Zugang. Technologieeinsatz war Teil der angestrebten Arbeitsentlastung. Gekippt ist das, als Produktivität gegen Beschäftigung lief. Unsere Geschichte ist also

keine technologiefeindliche. Das ist für die jetzige Diskussion wichtig: Wir haben im Moment eher Fachkräftemangel als Massenarbeitslosigkeit. Insofern können wir über einen Technologieeinsatz zur Produktivitätssteigerung durchaus reden.

Buyx: Ich komme aus der Medizin. Wir haben dort einen enormen Fachkräftemangel und einen steigenden Versorgungsbedarf. Wenn Technologie dort unterstützen kann, ist das ein riesiges Potenzial – aber nur, wenn man sie verantwortlich

einsetzt und sie wirklich den Menschen hilft. Als ich noch Vorsitzende des Deutschen Ethikrats war, haben wir eine Stellungnahme zum Verhältnis von Mensch und Maschine erarbeitet. Darin haben wir eine ethische Faustregel formuliert: Anwendungen künstlicher Intelligenz müssen menschliche Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten erweitern und nicht vermindern; und KI darf den Menschen nicht ersetzen. Das heißt: Wir können viel delegieren. Aber der Kurzschluss darf nicht sein: Jetzt brauchen wir die Menschen nicht mehr. Die Letztverantwortung muss bei uns liegen.

Reichen Ethikregeln, um die Risiken der künstlichen Intelligenz zu beherrschen?

Buyx: Die Technologie muss gestaltet werden. Dafür reichen Ethikregeln nicht. Denn KI ist eine Dual-Use-Technologie wie die Atomkraft. Ein Beispiel: 2024 ging ein Teil des Chemie-Nobelpreises an die Entwickler von AlphaFold, einem KI-Modell zur Vorhersage von Proteinstrukturen. Mit diesem Werkzeug können in der biomedizinischen Forschung Strukturen berechnet werden, wofür man früher Jahre gebraucht hat. AlphaFold macht das in wenigen Stunden. Derselbe Algorithmus kann aber auch für toxische Biokampfstoffe genutzt werden. Anders als bei der Atomkraft haben heute alle Zugang zu solchen Dual-Use-Technologien. Deshalb reichen freiwillige Ethikstandards



Alena Buyx ist Professorin für Ethik der Medizin und Gesundheitstechnologien sowie Direktorin des Instituts für Geschichte und Ethik der Medizin an der Technischen Universität München. Sie gehörte von 2016 bis April 2024 dem Deutschen Ethikrat an und war von 2020 bis 2024 dessen Vorsitzende. Das Gremium befasst sich mit ethischen Zukunftsfragen, erarbeitet Stellungnahmen für die Politik und informiert die Öffentlichkeit. Die aus Ibbenbüren stammende Medizinethikerin hat beim Gewerkschaftskongress 2025 eine viel beachtete Rede zum Thema „Digitale und gesellschaftliche Resilienz“ gehalten.



Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis mit Moderator Lars Ruzic und zugeschaltet Ethikprofessorin Alena Buyx (von links).

nicht. Was wir brauchen, sind maßvolle und einfache Regeln. Dabei sollten deutsche und europäische Entwicklungen einen gewissen Welpenschutz bekommen. Sie sind in unserem regulatorischen Kontext groß geworden, haben Datenschutz, Arbeitsschutz und andere Regeln eingehalten. Euch vertrauen wir! Bei Systemen von außen sollten wir genauer hinschauen. Das hat auch etwas mit digitaler Souveränität zu tun.

Vassiliadis: Bei den meisten Entwicklungen kämen wir nie auf die Idee, sie ohne Regulierung einzusetzen. Im digitalen Kontext sieht das oft anders aus. Ein Beispiel ist das Homeoffice, das sich seit Corona in einem Zwischenstadium befindet. Wichtige Erkenntnisse der Arbeitsmedizin sind am heimischen Küchentisch plötzlich irrelevant. Beim Thema KI kommt hinzu,

dass viele zentrale Entwicklungen aus den USA stammen. Deshalb stellt sich die Frage: Wollen wir uns amerikanischen Riesenkonzernen unterwerfen? Oder machen wir uns auf den Weg, unsere eigenen qualitativen Aspekte einzubringen? Unsere europäische Kultur war immer stark in Prozessentwicklung, Sicherheit und Qualität. Es ist wichtig, das einzubringen und zu fragen, wie viel Souveränität wir in der Aufholjagd jetzt schaffen können.

Die USA bauen im Moment Regulierungen wieder ab. Wie können wir uns schützen, wenn ausgerechnet die entscheidende KI-Nation andere Wege geht?

Buyx: Ganz so einfach ist es auch dort nicht. Es gibt aktuell Debatten, ob es doch die eine oder andere Regulierung für Sprachmodelle

geben soll. Das ist für mich allerdings sekundär. Europa ist ein riesiger Markt mit vielen gut ausgebildeten, wohlhabenden Konsumentinnen und Konsumenten, und wir haben tolle Entwicklung und Forschung. Ich würde mir wünschen, dass wir nicht ständig erzählen, wir seien völlig abgehängt und hätten keine Marktmacht. Das stimmt nicht. Natürlich ist es naiv zu glauben, wir könnten uns morgen einfach von den großen amerikanischen Konzernen lösen. Aber das heißt nicht, dass wir keine Alternativen aufbauen können. Dafür sollten Unternehmen sowie Verbraucherinnen und Verbraucher bevorzugt deutsche oder europäische Lösungen wählen, und wir brauchen auch neue Finanzierungswege. Wenn wir eigene Angebote stärker nutzen, machen wir sie größer.

Der Digitalminister hat gesagt, KI werde viele Berufsbilder überflüssig machen und Jobs kosten. Die Leute müssten sich darauf einstellen, sich künftig ständig neue Kompetenzen anzueignen. Wie muss sich eine Gewerkschaft dazu aufstellen?

Vassiliadis: Natürlich müssen wir damit rechnen, dass Berufsbilder und Beschäftigung wegfallen, wenn künstliche Intelligenz bestimmte Aufgaben rationaler erledigt. Die entscheidende Frage ist: Mit welcher Geschwindigkeit und in welcher Dimension passiert das? Das lässt sich gestalten. Problematisch ist aber der zweite Teil dieser Aussage: Die Leute sollen sich gefälligst kümmern. Das ist der Versuch, die Entwicklung auf den Einzelnen abzuwälzen. Das halte ich für grundfalsch und nicht zielführend. Der Mensch und das, was er kann, werden kostbarer. Deshalb müssen wir ihn in die Lage versetzen, das zu tun, was nur der Mensch kann – und was sinnvollerweise der Mensch tun sollte. Dafür darf Rationalisierung nicht automatisch mit Beschäftigungsabbau gekoppelt werden. Nur weil KI eine Aufgabe schneller erledigt, heißt das nicht: Die Leute sind raus. Viel wichtiger ist die Frage: Welche neuen Aufgaben können Menschen nun übernehmen? So weit sind wir aber noch nicht. Im Moment müssen wir erst mal klären, was überhaupt zu gestalten ist.

Buyx: Ich arbeite an einer Technischen Universität. Wir bauen zum Teil selbst am technologischen Fortschritt mit. Und trotzdem diskutieren wir in meinem Institut seit Jahren: Wie nutzen wir KI in unseren internen Prozessen? Das ist für jedes Unternehmen und jede Institution ein dickes Brett. Meine Empfehlung ist: neugierig bleiben. Spielen, lernen, ausprobieren. Ohne praktische Nutzung kommen wir in der Diskussion um die Arbeitsplatzveränderungen nicht weiter.

Vassiliadis: Manche Anwendungen stehen schon fest. Echtzeitübersetzungen zum Beispiel. Andere wirken wie technische Lösungen für Probleme, die keiner hatte. Ich weiß nicht, warum ich mit meinem Kühlschrank reden soll. Aber genau da könnte ein europäischer Weg liegen: nicht nur Unterhaltung, Bilder und Videos, sondern spezialisierte, ernsthafte Anwendungen.

Buyx: Es gibt das Prinzip des Leapfrogging: Man überspringt eine Stufe und geht direkt in die

Sprechende, das Zwischenmenschliche, das Kümmernde, das Heilende. Das ist in den vergangenen Jahren manchmal zu kurz gekommen.

Vassiliadis: Vielleicht lösen wir mit KI unser Bildungsdilemma, weil wir besser unterscheiden, was lernenswert ist und was Unsinn. Vielleicht machen wir junge Menschen, die heute aus dem Bildungssystem herausfallen, durch klug eingesetzte Pädagogik und Technologie anschlussfähig. Vielleicht bleiben ältere Menschen in der

”

Die Letztverantwortung muss bei uns liegen.

Alena Buyx,

Direktorin des Instituts für Geschichte und Ethik der Medizin
an der Technischen Universität München

spezialisierte Anwendung mit hochqualitativen Daten. Dafür ist auf dem Markt viel Platz. Und wir haben die Ideen, die Leute und die Daten dafür.

Vassiliadis: Außerdem müssen wir aufhören, unser Land ständig kleinzureden. Natürlich haben wir Probleme, und in unseren Branchen sind sie zum Teil sehr hart. Aber die Analyse ist oft unterkomplex. Wenn wir immer nur sagen, alles sei schlecht, bekommen wir am Ende nur beleidigte und empörte Menschen. Und zwar zu Recht.

Zum Schluss der Blick nach vorn: Was wünschen Sie sich?

Buyx: Ich wünsche mir, dass die verantwortliche Nutzung von KI in zehn Jahren in der Breite angekommen ist. Die Technologie entlastet und schafft Freiheiten für das, was uns als Menschen kostbar macht. In der Medizin ist es auch das

Gesellschaft integriert, weil Digitalisierung ihre Teilhabe ermöglicht. Vielleicht macht die Medizin große Fortschritte, weil Diagnosen besser unterstützt werden. Und vielleicht sind wir kulturell kommunikativer, weil wir uns in jeder Sprache bewegen können. ■

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

Biontech

Rendite vor Mensch: Biontech schließt Standorte



Bei Biontech in Marburg wird Corona-Impfstoff hergestellt.

Jahrelang war Biontech ein Vorzeigunternehmen. Die bahnbrechende mRNA-Forschung half Millionen Menschen in der Corona-Pandemie. Nun will das Mainzer Biotechunternehmen die Corona-Impfstoffproduktion in Deutschland noch dieses Jahr einstellen und die Standorte in Idar-Oberstein (Rheinland-Pfalz), Marburg (Hessen) und Tübingen (Baden-Württemberg) schließen. Fast 2.000 Arbeitsplätze werden so auf einen Schlag vernichtet. Unklar ist, welche Folgen der radikale Umbau für die Zentrale in Mainz haben wird.

Die IG BCE kritisiert den geplanten Kahlschlag als gesellschaftliche Verantwortungslosigkeit und Frontalangriff auf die Beschäftigten. „Im Konzern haben offenbar endgültig die Rechenschieber das

Regiment übernommen“, sagte der Leiter des IG BCE-Landesbezirks Rheinland-Pfalz/Saarland, Roland Strasser. „Aus kurzfristigem finanziellen Kalkül streichen sie radikal Produktionskapazitäten zusammen und schaden damit der Resilienz des Pharma- und Biotechstandorts Deutschland.“ Eine solche Selbstverzweigung dürften Politik und Gesellschaft nicht einfach achselzuckend zur Kenntnis nehmen.

Den Standort in Marburg hatte Biontech 2020 vom Schweizer Pharmakonzern Novartis übernommen. Die Beschäftigten dort arbeiten nach Chemie-Flächentarifvertrag. Von Marburg aus wurde die Bevölkerung mit dem Corona-Impfstoff des Unternehmens versorgt. „Nun lässt Biontech seinen wichtigen Produktionsstandort und die Beschäftigten

fallen wie eine heiße Kartoffel“, kritisiert die Leiterin des IG BCE-Landesbezirks Hessen-Thüringen, Sabine Süpke. „Das trifft den gesamten Pharmastandort Marburg ins Herz, wo bereits andere Unternehmen Personalabbau angekündigt haben.“

Auch für die Beschäftigten bei Curevac in Tübingen bedeutet die Schließung ihres Standorts einen tiefen Einschnitt. Den früheren Konkurrenten hatte Biontech erst vor wenigen Monaten übernommen. „Curevac war bereits in den vergangenen Jahren durch mehrere Personalabbauprogramme stark gebeutelt“, sagt Catharina Clay, Landesbezirksleiterin der IG BCE in Baden-Württemberg. „Der Kauf durch Biontech wirkt vor diesem Hintergrund wie ein Schritt zur Beendigung der Patentstreitigkeiten auf Kosten der Beschäftigten.“

„Für viele Biontech-Mitarbeitende zerplatzt gerade eine Zukunftsvision“, so Strasser. Nun zeige das Unternehmen sein wahres Gesicht: Rendite vor Mensch, Bilanz vor Verantwortung, Aktionärsinteressen vor gesellschaftlichem Auftrag. „Die Menschen, die uns aus der Corona-Pandemie geholfen haben, sollen jetzt abserviert werden. Das ist ein Schlag ins Gesicht jeder und jedes Einzelnen.“ Für die betroffenen Standorte würden Verkaufsoptionen geprüft, um den Stellenabbau möglichst abzufedern, heißt es aus Unternehmenskreisen. ■



Continental will die Industriesparte Contitech noch in diesem Jahr verkaufen.

Continental

Transformationspaket vereinbart

Der Reifenkonzern Continental will bei seiner Industriesparte Contitech in Deutschland mehr als 1.500 Stellen abbauen – einen großen Teil davon in Hannover. Die IG BCE und der Gesamtbetriebsrat Rubber von Continental haben mit dem Unternehmen ein umfassendes Transformationspaket abgeschlossen. Es enthält unter anderem ein Bekenntnis zum Standort Deutschland, inklusive Investitionen in deutsche Standorte. Die Tarifbindung bleibt erhalten, betriebsbedingte Kündigungen sollen vermieden werden. In die Auswahl eines Käufers werden die Arbeitnehmervertreter eingebunden.

„Das Unternehmen hat die Entscheidungen zum Verkauf von Contitech sowie den Abbau von mehr als 1.500 Stellen getroffen. Das können wir nicht verhindern“, sagte IG BCE-Hauptvorstandsmitglied Francesco Grioli. „Aber wir haben uns mit unseren Forderungen durchgesetzt: Ein umfangreiches Transformationspaket schafft Perspektiven an deutschen Standorten. Die Vereinbarungen lindern die Folgen für die vom Stellenabbau betroffenen Beschäftigten. Die Tarifbindung

bleibt erhalten, es wird keine außertariflichen ‚Billiglösungen‘ geben“, betonte Grioli. „Mitbestimmung und alle Vereinbarungen auf Konzern-, Rubber- und Standortebene gelten weiter“, erklärte er.

„Wir haben in extrem schwierigen Verhandlungen die inhaltlich besten Vereinbarungen in der Geschichte der Rubber-Continental erreicht“, sagte Matthias Tote, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats Rubber. „Bei Continental sollen bis mindestens Ende 2030 mit Instrumenten wie etwa einem sehr gut ausgestatteten Freiwilligenprogramm, Vorruhestandslosungen, Ringtausch oder Jobdrehscheiben betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Zum Paket gehören auch Investitionszusagen, die ein künftiger Käufer von Contitech einhalten muss, sowie die Sicherung von Aus- und Weiterbildung“, so Tote.

Continental hatte im Frühjahr 2025 völlig überraschend die Abspaltung und den Verkauf von Contitech angekündigt. Im November 2025 wurde zudem ein massives Sparprogramm im Volumen von 150 Millionen Euro aufgelegt. ■

Tarifticker

Gerresheimer

Ergebnis in der vierten Verhandlung: Die rund 460 Beschäftigten des Glasherstellers Gerresheimer Essen erhalten noch in diesem Jahr zwei zusätzliche freie Tage. Darüber hinaus können alle Beschäftigten bis zum 1. Oktober wählen, ob sie ab dem 1. Januar 2027 lieber sechs freie Arbeitstage/Schichten oder 2,5 Prozent mehr Entgelt bekommen wollen. Ab dem 1. Januar 2028 steigen die Einkommen aller Beschäftigten um weitere 2,5 Prozent. IG BCE-Mitglieder erhalten außerdem ein höheres Urlaubsgeld als unorganisierte Kolleginnen und Kollegen. ■

Saint-Gobain Glass und Sekurit

Mitte April haben die IG BCE und der Arbeitgeberverband Glas und Solar für die 1.800 Beschäftigten der Glashersteller Saint-Gobain Glass Deutschland und Saint-Gobain Sekurit Deutschland eine Einigung erreicht. Die Beschäftigten bekommen eine Einmalzahlung von insgesamt 1.000 Euro brutto (Azubis: 500 Euro, Teilzeitbeschäftigte anteilig) in zwei Schritten (Juni 2026 und Januar 2027) ausgezahlt. Außerdem steigen die monatlichen Vergütungen zum 1. Juli 2026 um 3 Prozent (Azubis bis 50 Euro) und zum 1. April 2027 um weitere 2 Prozent. Die Nachtschichtzulage erhöht sich ab Januar 2027 auf 25 Prozent. IG BCE-Verhandlungsführer Marc Welters: „Mit dem Abschluss haben wir einen entscheidenden Beitrag geleistet, die gestiegene Kostenbelastung der Beschäftigten abzufedern.“ ■

Auf Augenhöhe

Text Gerd Schild – Fotos Moritz Küstner

Stefan Vögtel engagiert sich bei Octapharma in Springe und war am ersten Haustarifvertrag beteiligt.

Stefan Vögtel hat als Mitglied der Tariffkommission beim Pharmaunternehmen Octapharma in Springe bei Hannover einen Haustarifvertrag erkämpft. Eine Erfolgsgeschichte für die Beschäftigten und das wachsende Unternehmen.



Man kann sich Stefan Vögtel als einen guten Pokerspieler vorstellen. Der 54-Jährige sitzt in einem Konferenzraum des Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrums in Bad Münden und erzählt davon, wie man das eigentlich macht, mit einer gewerkschaftlichen Tariffkommission einen Haustarifvertrag in einem Unternehmen einzuführen. Den Ort hier kennt er gut, schließlich war das Tagungshaus der IGBCE eine Art Hauptquartier hin auf dem Weg zu mehr Mitbestimmung beim nahen Produktionsstandort von Octapharma in Springe, Vögtels Arbeitgeber. Der Betriebsrat und Vertrauensmann erzählt also von dieser aufwühlenden, fordernden Zeit, von den Erfolgen, und verzieht kaum eine Miene. „Man muss in solchen Gesprächen auch ein guter Schauspieler sein“, sagt er, und jetzt blitzt doch ein Lächeln auf.

Aktuell gibt es im Bereich der IGBCE 805 Tariffkommissionen mit 3.041 Mitgliedern. Alle vier Jahre, in diesem Jahr zwischen dem 1. Juli und dem 30. November, werden die Mitglieder der Kommissionen neu gewählt, organisiert von IGBCE-Vertrauensleuten direkt in den Betrieben. Und wo es keine Vertrauensleute gibt, regelt man die Wahl über eine betriebliche Mitgliederversammlung.

Stefan Vögtel ist seit vielen Jahren Betriebsrat bei Octapharma und war lange in der Tariffkommission,

die in Springe einen Haustarifvertrag erkämpft hat. Das Unternehmen ist ein weltweit führender Anbieter von Plasmaprodukten zur Behandlung lebensbedrohlicher Erkrankungen. Der Standort Springe ist einer von fünf, rund 850 Mitarbeitende stellen hier Grundstoffe her für die weitere Produktion in anderen Werken. Stefan Vögtel sowie seine Kolleginnen und Kollegen machen im Dreischichtsystem an sieben Tagen in der Woche eine wichtige, fordernde Arbeit.

Stefan Vögtel, ein kerniger Typ mit Humor, ist gelernter Metzger. Lange stand er hinter der Fleischartheke vom Großsupermarkt Real, bereitete morgens die Ware vor, kümmerte sich um die Wünsche der

Einkaufenden. „Nicht immer leicht, du hast da viel mit Menschen zu tun“, sagt er und schickt dann ein Schmunzeln hinterher.

2011 hat er über eine Zeitarbeitsfirma bei Octapharma angefangen, ein Jahr später wurde er direkt vom Unternehmen übernommen. Seitdem arbeitet er in der Produktion und macht, verkürzt gesagt, Pasten aus Blutplasma, aus denen dann wiederum Medikamente hergestellt werden. Quereinsteiger wie er sind in der Branche begehrt. „Hygiene ist das Wichtigste – in der Pharmaindustrie genauso wie bei Lebensmitteln“, sagt Vögtel.

Zur Gewerkschaftsarbeit im Unternehmen kam Stefan Vögtel über seinen Vorarbeiter,



Moritz Hautmann (links) von der IGBCE war Verhandlungsführer auf dem Weg zum Haustarifvertrag – mit einer „kämpferischen Grundhaltung“.



Wiedersehen an alter Wirkungsstätte: In der Cafeteria des Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrums in Bad Münde traf sich die Tarifkommission auf dem Weg zum Haustarifvertrag regelmäßig – bei Sonne auch im grünen Innenhof.

gemeinsam waren sie an der Gründung des Betriebsrats beteiligt. Seit mehr als zehn Jahren ist Vögtel nun engagiert, unter anderem auch in der Tarifkommission.

Zuvor ohne Tarifvertrag

Bei Octapharma gab es lange keine tarifliche Bindung. Den Flächentarifvertrag wollte der Unternehmer nicht tragen, einen Haustarifvertrag gab es nicht. Bis das Unternehmen 2016 ein neues Bezahlungssystem einführen wollte.

„Eine Katastrophe“, sagt Vögtel im Rückblick. Das Prinzip: ein flexibles Entlohnungssystem, das nach bestimmten Bewertungskriterien den Mitarbeitenden zwischen 80 und 120 Prozent des vereinbarten Einkommens eingebracht hätte. „Das kannst du nicht bei Menschen machen, die mit 3.000 Euro brutto nach Hause gehen, da wird es mit zwanzig Prozent weniger bei heutigen Mieten und den anderen Kosten schnell kritisch“, erklärt Vögtel.

Was den Gewerkschafter und seine Kolleginnen und Kollegen erst schockierte, sollte sich noch als Segen erweisen. „Mit dem Thema konnte man mobilisieren“, sagt



„
**Mit dem
Thema
konnte man
mobilisieren.**

Stefan Vögtel, Betriebsrat
bei Octapharma in Springe

Vögtel. Und das kann er besonders gut. Kollegen von ihm erzählen halb im Scherz, dass Vögtel wohl seit Jahren nicht mehr an der Tankstelle bezahlt habe – weil es für das Werben neuer Mitglieder für die IGBCE auch Tankgutscheine gibt.

Anfang 2016 saßen sie das erste Mal zusammen, in der Cafeteria vom Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrum, bei Kaffee und Blechkuchen. Ein weißes Blatt Papier lag vor Stefan Vögtel, neben ihm saßen das Team aus der Tarifkommission und Moritz Hautmann, damals im Bezirk für Octapharma zuständig. Vögtel ist Fan von Borussia Dortmund, Hautmann ist Schalker mit Leib und Seele – trotzdem waren sie vom Start weg ein gutes Team. „Uns war klar, dass das Bezahlungssystem nicht kommen darf, wir aber auch Kompromisse eingehen müssen“, sagt Vögtel im Rückblick. „Damals war nicht klar, wohin uns dieser Weg führen wird – aber es war eine kämpferische, positive Grundhaltung“, sagt Hautmann.

Wer in einer Tarifkommission über einen Haustarifvertrag verhandelt, sitzt dabei direkt dem Arbeitgeber gegenüber. Auch für



Stefan Vögtel war das neu, als er zur ersten Sitzung den Besprechungsraum bei Octapharma betrat. Seine Gefühle damals: „Bisschen angespannt, ja. Aber ängstlich? Nein!“

Ergebnis in Rekordtempo

Nur rund eineinhalb Jahre hat es gedauert vom ersten Aufschrei bis zum Haustarifvertrag bei Octapharma. „Ein wahnsinniges Tempo“, sagt Moritz Hautmann. „Das war auch schon ein wenig Good Cop/Bad Cop von uns beiden“, sagt Vögtel und blickt auf den IGBCE-Vertreter. Vögtel, der gern sagt, was er denkt, änderte seine Art in der Tarifkommission nicht. Verhandlungsführer Hautmann warf dann Kompromissvorschläge in die Runde. Über die eineinhalb Jahre wurde die Position der Tarifkommission ständig besser – weil die Gewerkschaftsmitglieder weiter fleißig mobilisierten. Sie verteilten Flyer oder stellten eine Bratwurstbude vors Werkstor, der Organisationsgrad in der Produktion liegt heute bei über achtzig Prozent.

In der Cafeteria im Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrum besprach die Tarifkommission mit Moritz

Hautmann die Taktik und die Ziele: Was kann man erreichen, und wie geht man dabei vor? Bei den Treffen mit dem Geschäftsführer und seinem Team habe man immer wieder Pausen gemacht, sich beraten, weiter gerungen – bis am 20. Oktober 2017 der Haustarifvertrag unterschrieben wurde. „Da gab es schon einiges an Schulterklopfen – kein Wunder, manche hatten danach zwanzig Prozent mehr Gehalt“, sagt Stefan Vögtel. Heute ist er nicht mehr in der Tarifkommission, wurde aber bei der Wahl Ende April wieder in den Betriebsrat gewählt.

Marc Gerbes ist Vögtels Nachfolger als Vorsitzender der Vertrauensleute. Er wurde bei der Wahl Ende April als Ersatzmitglied in den Betriebsrat gewählt. Die beiden kennen einander lange, könnten stundenlang über die berufliche und die gewerkschaftliche Arbeit sprechen. Gerbes ist eng dran an der Tarifkommission, mit etwas mehr Zeit wäre er auch gern dabei. „Das kann für andere ein guter Einstieg sein“, sagt er. Die Tarifkommission ist ein niedrigschwelliges Angebot für gewerkschaftliche Beteiligung: Man muss nicht im Betriebsrat sein – jedes Mitglied kann sich hier engagieren.

Steht der Haustarifvertrag einmal, trifft sich die Tarifkommission in größeren Abständen oder wenn ein bestimmtes Thema neu in die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber aufgenommen werden soll. Stefan Vögtel glaubt, dass der Haustarifvertrag sogar ein Vorteil sein kann. Er schätzt die Errungenschaften von Flächentarifverträgen. Aber schließlich gehe es nicht allen in der Pharmabranche so gut wie Octapharma. „Wenn Bayer Husten hat, merkt man das in der Fläche.“

Moritz Hautmann ist naturgemäß ein Verfechter von Flächentarifverträgen, glaubt, dass man auf lange Sicht in der großen Gemeinschaft

noch mehr erreichen kann. Ein Haustarifvertrag könne da aber ein erster, wertvoller Schritt sein. Und er ergänzt: „Der Haustarifvertrag bei Octapharma ist eine Erfolgsgeschichte – auch für das Unternehmen.“ Da nicken die Ehrenamtlichen Vögtel und Gerdes kräftig. Es spreche sich schließlich herum in der Region, dass man hier anständig zahlt. Seit der Einführung des Tarifvertrages 2017 sind beispielsweise die Tarifentgelte in der Entgeltgruppe 6 um mehr als dreißig Prozent gestiegen. Dazu kommen Zulagen und Zuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Für die Schichtarbeitenden in der Produktion gibt es inzwischen zwei freie Tage extra, für die über 53-jährigen sogar drei Tage. Außerdem erhalten auch bei Octapharma, angelehnt an den Flächentarifvertrag Chemie, IGBCE-Mitglieder seit 2025 den zusätzlichen Gewerkschaftstag.

Für den guten Ruf

Stefan Vögtel hat vier erwachsene Kinder, in seine neue Beziehung hat die Lebensgefährtin einen neun-jährigen Sohn mitgebracht. Vögtel lebt am Deister, doch eigentlich zieht es ihn eher ans Wasser. Er liebt Kreuzfahrten, die Weite der Ozeane, die vielen Eindrücke bei den Landgängen. Die drei zusätzlichen freien Tage nutzt er gern, um den Urlaub zu verlängern. „Bleiben wir eben länger auf der ‚Aida‘“, sagt Vögtel und lacht. Er ist in Lehrte aufgewachsen, nach Springe hat ihn der Job gebracht, den Ruhestand könnte er sich irgendwo am Meer gut vorstellen – Ostsee, Kanaren, Hauptsache, salzige Luft. „Aber wahrscheinlich müssen wir ja doch bis siebzig arbeiten“, sagt er, schmunzelt bitter und schiebt nach: „Aber wegen solcher Themen bin ich ja in der Gewerkschaft, man muss etwas machen, darf sich nicht alles gefallen lassen.“ ■



Dufte Gegend!

Text Gerd Schild – Fotos Moritz Küstner

Im Fachwerkstädtchen Holzminden, zwischen Weser und Wäldern, produziert das Dax-Unternehmen Symrise fast alles, was man riechen und schmecken kann. Seit Kurzem wartet auf Gäste ein neues Highlight: Sensoria, ein Erlebnismuseum rund um Düfte und Aromen.





Umweltfreundliche Anreise: Der Weser-Radweg führt direkt zum Sensoria, dem Haus der Düfte und Aromen im Fachwerkstädtchen Holzminden. Dominique Bonneau-Kaunath arbeitet seit Beginn im Erlebnismuseum.

Am Weltkulturerbe Kloster Corvey ist man gerade erst vorbeigerollt. Da kommt schon bald Holzminden, diese kleine, feine Fachwerkstadt inmitten all des Grüns der umliegenden Wälder. Wer hier also ankommt auf dem Weser-Radweg, das Gefährt ausrollen lässt direkt zum Fahrradparkhaus am Wasser, ist am Ziel. Links die Weser, rechts die Altstadt, von hier aus sind es nur noch wenige Meter bis zum Sensoria – dem neuen Anziehungspunkt dieser vor allem bei Fahrradfans beliebten Region.

In Holzminden kreuzen sich zwei der beliebtesten Radwanderwege Deutschlands. Der Europaradweg R1 verbindet Boulogne-sur-Mer am Ärmelkanal mit St. Petersburg. Und der insgesamt 520 Kilometer lange Weser-Radweg führt von Hannover bis nach Cuxhaven an die Nordsee, flussabwärts ohne große Steigungen. Wer es hügeliger mag, findet in den Mittelgebirgen reichlich Strecken zum Auspowern.

Es duftet ordentlich in diesen Frühlingstagen in Holzminden und der Region. Unter den Bäumen im Naturpark Solling-Vogler riecht es erdig, manchmal weht strenger Bärlauchduft vorbei, dazu das Süße

der Pollen. Nur die Weser verströmt höchstens einen leichten Hauch von Nordsee.

Das Sensoria hätte alle Möglichkeiten, die Besuchenden mit synthetischen Düften direkt zum Eingang zu locken. Rein ins Haus der Düfte und Aromen, in diese Mitmachausstellung rund ums Riechen und Schmecken, in zwei Jahren Bauzeit für elf Millionen Euro von der Stadt an die Weser gestellt, 600 Quadratmeter Fläche auf drei Etagen. Doch während Supermärkte mit Duft-Diffusern zum Einkaufen animieren, lockt das Sensoria mit seiner Hülle: Die Fassade besteht aus rund 4.300 rautenförmigen Cortenstahlschindeln, in verschiedenen Winkeln montiert, wodurch eine bewegte Optik entsteht. Die Schindeln sind in ihren Bronzetönen eine Hommage an die Architektur der Region. Denn an vielen Häusern sieht man bis heute Sandsteinplatten aus dem Solling als Dach- und Fassadenbehang.

Das Erlebnishaus überrascht direkt im Eingangsbereich. Denn auf den ersten Metern riecht man: nichts. „Viele Gäste denken, sie kommen hier in eine von Düften überladene Parfümerie“, sagt Dominique Bonneau-Kaunath und lacht.

Die Düfte werden im Sensoria über Trockengranulat verströmt, so hält sich das Odeur zum Teil nur wenige Sekunden. Wichtig für ungeübte Nasen, die sonst schnell überfordert wären.

Holzminden und der Weltmarktführer

Bonneau-Kaunath kennt sich aus in der Region und in der Welt der Duftstoffe. Die Gerüche von Symrise, so heißt der Weltmarktführer und größte Arbeitgeber der Region seit 2003, hatte sie in der Nase, sobald sie morgens in Holzminden aus dem Schulbus stieg. Nach der Schule machte Dominique Bonneau-Kaunath hier eine Ausbildung zur Industriekauffrau und später noch das BWL-Studium. Insgesamt 24 Jahre war sie im Unternehmen, einige Jahre davon in Paris. Sie weiß, wie die Duftstoffe und die Aromen entstehen und dass sie bis heute von Holzminden aus in wirklich alle Welt geliefert werden.

Auf die Arbeit im Sensoria ist sie zufällig gestoßen. Das städtische Haus hatte noch in der Bauphase Workshops für Interessierte angeboten. Bonneau-Kaunath war fasziniert von den Möglichkeiten, hier von Grund auf etwas mitaufzubauen,



Eine moderne Erlebnisreise: Im Sensoria in Holzminden lässt sich der Geschichte der Düfte und Aromen nachspüren – eine Zeitreise auf didaktisch hohem Niveau.

und bewarb sich. „Ich habe in den knapp drei Jahren noch mal unglaublich viel gelernt“, sagt sie.

Dominique Bonneau-Kaunath ist heute für die Veranstaltungen im Haus zuständig, kümmert sich um Sonderausstellungen genauso wie um Workshops. „Düfte sind unterschätzt“, sagt sie. Düfte und Emotionen seien eng miteinander verbunden. Viele Menschen kennen das, die aufploppenden Bilder im Kopf, wenn man die Gerüche von früher wahrnimmt.

Gerade weil sich Düfte etwa von Produkten verändern, sich im Laufe der Zeit dem Zeitgeist anpassen, ist das Sensoria so spannend. So bekommt man hier eine Erklärung, warum nichts auf der Welt so riecht wie Omas Waschküche in den 1970er-Jahren: An einer Station kann man herausfinden, wie sich der Duft von Waschmittel verändert hat. Ein paar Meter weiter taucht man in 360-Grad-Welten ein, die auf einen kaum sichtbaren Fadenvorhang projiziert werden – und dabei schnappt die Nase wirklich den passenden Geruch auf, von Wald zum Beispiel. An anderer Stelle hat ein Parfümeur die Geschichte Holzmindens aufgegriffen, macht erlebbar, dass es hier vor 150 Jahren besonders nach Fichte aus dem

Solling und nach Holzkohle der Dampfschiffe zum Transport der Sollingsandsteinplatten roch.

Holzminden nennt sich die Stadt der Düfte und Aromen. Alles begann vor rund 150 Jahren. Die



„
Düfte sind unterschätzt.

Dominique Bonneau-Kaunath,
Sensoria Holzminden

Chemiker Ferdinand Tiemann und Wilhelm Haarmann, der aus Holzminden stammte, entschlüsselten 1874 die Struktur von Vanillin und konnten den Stoff synthetisch herstellen – aus Coniferin, das in der Rinde von Nadelhölzern vorkommt. Eine revolutionäre Erfindung,

schließlich war Vanille ein Luxusgut, das aufwendig aus Mexiko oder Madagaskar importiert werden musste. Kurz nach der Entdeckung öffnete Haarmann's Vanillinfabrik. Heute ist Holzminden ein weltweit wichtiger Standort der Duft- und Geschmacksindustrie. Symrise hat aktuell mehr als 12.000 Mitarbeitende, etwa 3000 davon am Stammsitz Holzminden. Fast jeder Mensch kommt täglich mit Produkten von Symrise in Berührung – sei es das Aroma in der Zahnpasta, der Duft eines Parfüms, die Würze in der Tütensuppe oder Vanillearoma.

Das Sensoria ist kein ausgelagerter Showroom des Dax-Konzerns Symrise. Im Rathaus Holzmindens hat man das Leuchtturmprojekt finanziert. Das ist durchweg gelungen und überzeugt touristische Gäste genauso wie das Fachpublikum der Branche. Und die Duft- und Aromastoffe kommen natürlich direkt von Symrise.

Düfte für jeden Geschmack

Auch Kinder zieht es wie selbstverständlich durch das Haus. Besonders spannend: Ambra, ein scheußlich riechender Stoff aus dem Verdauungstrakt eines Pottwals, der lange in der Parfümerstellung genutzt wurde und dessen

Guide: Holzminden



An der Duftorgel: Die IGBCE riecht nach Limette, Grapefruit und Zeder.

synthetische Variante auch heute weiter eingesetzt wird.

An der letzten Station im Haus kann man einiges mitnehmen – auch im Wortsinn. Hier können alle Besuchenden ihren eigenen Duft mischen und kaufen. Für die IGBCE hat Bonneau-Kaunath spontan passende Tipps gegeben, riet zu Limette, Grapefruit und Zeder. „Erfrischend, stärkend, Mut machend – das passt doch zur Gewerkschaft.“

Die Welt der Düfte endet nicht am Ausgang vom Sensoria. In der angrenzenden Altstadt stehen 17 bunte Stelen mit so unterschiedlichen Gerüchen wie Flieder, Anis, Brot oder Bratzwiebel. Zwischen April und Oktober können Interessierte sich ohne Voranmeldung jeden Samstag um 11 Uhr einer duftenden Stadtführung anschließen, die an der Tourismus-Information im Sensoria startet. Die Stelen kann man auch unabhängig erschnuppern und zugleich die Stadt erkunden, am Weserkai flanieren, die vielen „Ackerbürgerhäuser“ genannten Fachwerkgebäude bestaunen oder am Marktplatz eine Pause einlegen. Und dann weiter, mit Auto, Zug, Wanderstöcken oder auf dem Rad, immer alles im Fluss in dieser ausgeruhten Region. ■

Sensoria – Haus der Düfte und Aromen Holzminden

Obere Straße 45
37603 Holzminden
Aktuelle Öffnungszeiten und Eintrittspreise unter:
www.sensoria-holzminden.de

Naturpark Solling-Vogler

Die Rundwanderung durch das Hasselbachtal (Start: Wanderparkplatz Pipping in Holzminden) ist ein ruhiges Highlight im Naturpark Solling-Vogler. Der Pfad führt durch naturnahe Wälder und entlang klarer Bachläufe. Reizvoll sind die Sandsteinformationen und die große Artenvielfalt. Ideal für alle, die Ruhe und Natur suchen.
www.naturpark-solling-vogler.de

Schloss Bevern

Das Schloss Bevern zählt zu den bedeutenden Baudenkmälern der Weserrenaissance in Norddeutschland. Die Vierflügelanlage ist ein Kulturzentrum mit Ausstellungen, der multimedialen „Erlebniswelt Renaissance“ sowie Konzerten und Veranstaltungen.
www.schloss-bevern.de

Hotelempfehlung

1 **Weserhotel Schwager**
Ralf-Schwager-Platz 1
37603 Holzminden
DZ ab 149 Euro mit Frühstück
www.weserhotel-schwager.de

2 **Pension Weseraue**

Bleiche 1
37603 Holzminden
Übernachtung im Zirkuswagen
ab 75 Euro
www.pension-weseraue.de

Gastronomie

3 **Eiscafé Mosena** €€€€
Familiengeführte Eisdiele:
Die Mosenas kamen 1955 aus dem Val di Zoldo, dem italienischen Tal der Eiskunst.
Obere Straße 10
37603 Holzminden

4 **Felsenkeller** €€€€

Der Name täuscht – Stadtbalkon trübe es besser. Herrliche Aussicht über die Stadt, rustikale Küche.
Hoher Weg 24
37603 Holzminden
www.felsenkeller-holzminden.de



Hoch im Westen

Text André Boße – Fotos Moritz Küstner

Anfang Juli geht in Gelsenkirchen der große Fernwärmespeicher des Energieversorgers Iqony in Betrieb. Der riesige, mit heißem Wasser befüllte Behälter macht das Fernwärmenetz im Ruhrgebiet sicherer, flexibler und nachhaltiger. Er ist damit ein Schlüssel für die klimaneutrale Energieversorgung im Revier.



Im Herzen des Ruhrgebiets steht eine XXL-Thermoskanne. 57 Meter hoch, mit einem Durchmesser von 28 Metern und einem Volumen von rund 31 Millionen Litern. Das entspricht der Wassermenge von zwölf olympischen Schwimmbecken. Steht man unten am Fundament des Speichers, werden beim Blick nach oben die Dimensionen deutlich: Gelsenkirchen besitzt im Stadtteil Schalke eine neue Landmarke.

Anfang Juli 2026 wird der Speicher eröffnet, gebaut von Iqony, der auf erneuerbare Energien fokussierten Tochter des Essener Energiekonzerns Steag Iqony Group. Der Behälter wird dann mit bis zu 115 Grad Celsius heißem Wasser gefüllt sein. Die gespeicherte Energie reicht aus, um 17.000 Haushalte zwei Tage am Stück mit Wärme zu versorgen. Der Hauptzweck des Speichers ist jedoch ein anderer: Die gespeicherte Energie gibt Iqony weiteren Handlungsspielraum, das eigene Fernwärmenetz flexibel, kostengünstig und klimaneutral zu betreiben.

Wie das genau funktioniert, zeigt Dirk-Michael Fabinger, Leiter des Bereichs Heizwerke und überregionale Netze, auf einer Karte im Gebäude gleich neben dem Speicher, einem Heizwerk der Steag Iqony Group. Für Spitzenlastzeiten und zur Absicherung der Wärmeversorgung können an Standorten wie diesem mit Gas oder Öl befeuerte Kessel die benötigte Wärme erzeugen. In Zukunft soll ein Teil dieser Kesseleinsätze durch eine kluge Bewirtschaftung des Speichers vermieden werden. Damit will Iqony den Einsatz fossiler Brennstoffe minimieren. Hierzu hat das Unternehmen in dem Gebäude ein altes, nicht mehr gebrauchtes, Maschinenhaus umgewidmet: Es dient nun hauptsächlich dazu, die in der XXL-Thermoskanne gespeicherte Energie an das rund 750 Kilometer lange Fernwärmenetz der Iqony Fernwärme anzuschließen.

Die von Dirk-Michael Fabinger präsentierte Karte zeigt das Ruhrgebiet. Entlang der Emscher, die einmal quer durchs Revier fließt, ist eine Transportschiene zu erkennen,

die von Essen und Bottrop im westlichen Ruhrgebiet bis Herne im östlichen führt. „Das ist die Hauptschlagader unseres Fernwärmenetzes“, sagt Fabinger. „Auf ihrem Weg durchs Ruhrgebiet wird sie an verschiedenen Stellen von Lieferanten mit Energie versorgt.“ Zu diesen Energielieferanten zählen die Heiz- und Kraftwerke der Steag Iqony Group, dazu Müllverbrennungsanlagen oder Industrieunternehmen wie eine Aluhütte in Essen, die ihre nicht selbst genutzte Abwärme ins Iqony-Netz einspeisen. Und auch das Erbe des Bergbaus spielt eine Rolle: Grubenwasser und Grubengase werden in Wärmeenergie umgewandelt und stützen das Netz.

Stabilität für das Fernwärmenetz

Ohne Speichermöglichkeit muss auch bei der Fernwärme die Wärmeerzeugung unmittelbar dem Bedarf der Kundinnen und Kunden folgen. Ab Juli ändert sich das: Dann wird der Überfluss an erzeugter Wärme in den Speicher gefahren. „Wird dagegen zu wenig Energie erzeugt, gibt er Wärme



Der Fernwärmespeicher ist an das Heizwerk der Steag Iqony Group in Gelsenkirchen-Schalke angegliedert. Betriebsleiter Henning Roth (links) und Projektleiter Gregor Krampe (rechts) schauen vor Inbetriebnahme auf dem Dach nach dem Rechten. Im Heizwerk wird der Speicher mit einem Rohrsystem an das Fernwärmenetz angeschlossen, Roth prüft den Druck.





Große Wärmetauscher heizen das Wasser auf bis zu 115 Grad Celsius auf. Dieses wird aus dem Speicher in die Transportschiene des Fernwärmenetzes eingespeist, die einmal quer durchs Revier läuft.

ab“, erklärt Dirk-Michael Fabinger. Das kann bei technischen Ausfällen passieren. Oder im Fall extrem kalter Witterung. „Der Speicher gibt unserem Fernwärmenetz also zusätzliche Stabilität.“ Das ist der erste Zweck.

Hebel für den Energiemix

Der zweite hat etwas mit dem Energiemarkt und der Wärmewende zu tun. Denn der Speicher wird auch dann Energie ins Netz geben, wenn das Einsatzoptimierungssystem der Iqony Fernwärme erkennt, dass dies in diesem Moment sinnvoll ist. Zum Beispiel, weil ansonsten der CO₂-Fußabdruck der Energieversorgung zu hoch wäre. Oder weil die Energiepreise aktuell so hoch sind, dass es klüger ist, auf im Speicher angesparte Energie zurückzugreifen. Damit wird der Speicher für Iqony zu einem Hebel, um den Energiemix zu gestalten. „Unser System berücksichtigt den Wärmeinhalt des Speichers immer mit“, sagt Fabinger. „Somit können wir in Echtzeit die Nutzung von preisgünstiger und CO₂-armer Energie optimieren.“ Im Grunde ist der Fernwärmespeicher also eine überdimensionierte Form

eines Batteriespeichers in modernen Heizungskellern, der Strom speichert, wenn die Photovoltaikanlage in der prallen Sonne steht, und diesen abgibt, wenn es sinnvoll ist.

Ein Gang führt in die Halle des Heizwerks, wo das für den Speicher neu installierte Rohrsystem zu sehen ist. Gregor Krampe hat als Projektleiter die Planungs- und Bauphase mitverantwortet. Er kennt hier jedes Rohr, und davon gibt es eine Menge. Als 2020 die Idee für den Fernwärmespeicher geboren wurde, fiel die Wahl schnell auf diesen Standort. „Zum einen ist es unser Grundstück mit genügend Platz, zum anderen war es ein Vorteil, für den Anschluss ans Netz kein neues Gebäude errichten zu müssen, sondern das alte Heizwerk zu nutzen.“ So also musste für den Speicher eine komplett neue Anlage in den Bestand eingebaut werden. „Das war bautechnisch eine Herausforderung“, erinnert sich Gregor Krampe. Zumal der Zeitplan ambitioniert war: Im Mai 2024 erfolgte der erste Spatenstich, nun geht der Speicher gut zwei Jahre später pünktlich in Betrieb. „Wir haben das Timing eingehalten“, sagt Gregor

Krampe. Und das Budget auch: Das Investitionsvolumen beträgt rund 30 Millionen Euro, das Land NRW fördert das Vorhaben mit rund 7,1 Millionen Euro.

Dass sich diese Investition lohnen wird, da ist man sich bei Iqony sicher. Einerseits sind flexible Fernwärmenetze ein Weg, die Klimaneutralität zu erreichen. „Ab Juli brauchen wir für die Energieerzeugung bei Spitzenlasten weniger fossile Brennstoffe, sondern nutzen die hier gespeicherte Energie“, sagt Verena Peters, verantwortlich für das CO₂-Management bei der Steag Iqony Group und zugleich Mitglied im Hauptvorstand der IGBCE. Bis 2040 soll das Fernwärmenetz von Iqony komplett klimaneutral sein. „Der neue Fernwärmespeicher ist für uns ein weiterer, wichtiger Baustein auf unserem Transformationspfad zum klimaneutralen Energieversorger“, so Verena Peters.

Hinzu kommt, dass der Speicher Iqony einen größeren Handlungsspielraum auf dem Energiemarkt gibt. Dieser habe sich in den vergangenen Jahren sehr verändert, sagt Dirk-Michael Fabinger: „Die Preise sind deutlich volatil geworden, was



Der Speicher erreicht eine Höhe von 57 Metern und ist damit eine neue Landmarke im Herzen des Ruhrgebiets.

an den vielen Krisen liegt, aber auch daran, dass heute die CO₂-Bilanz den Preis mitbestimmt und viele Energiequellen zusammenspielen.“ Früher lief die Kohle immer. Unkompliziert. Aber eben dreckig. Die Wärmewende dagegen verlangt nach smarten Systemen. Der Speicher ist hier ein Schlüssel: Schwanken Angebot und Preise, ist es für Energieversorger gut, eine nachhaltige Reserve in der Hinterhand zu haben.

Funktionsweise des Speichers

Wie aber funktioniert diese gigantische Thermoskanne? Der Speicher wird zu jeder Zeit komplett mit Wasser befüllt sein. In seinem Inneren gibt es zwei von einem Zwischendach voneinander getrennte Bereiche. Im oberen Fünftel befindet sich rund 90 Grad warmes Wasser, das als Auflast Druck auf den unteren, abgetrennten zweiten Bereich, den Nutzbereich, erzeugt. Nur so kann dort das Wasser auf bis zu 115 Grad erhitzt werden, ohne dass es zu verdampfen beginnt. „Im Nutzbereich lagert das Wasser in zwei Schichten“, erklärt Gregor Krampe den Aufbau. „Oben im Vorlauf befindet sich das heiße, unten



”

Ein Leuchtturmprojekt für die Wärmewende.

Verena Peters, Steag Iqony Group und Mitglied im IGBCE-Hauptvorstand

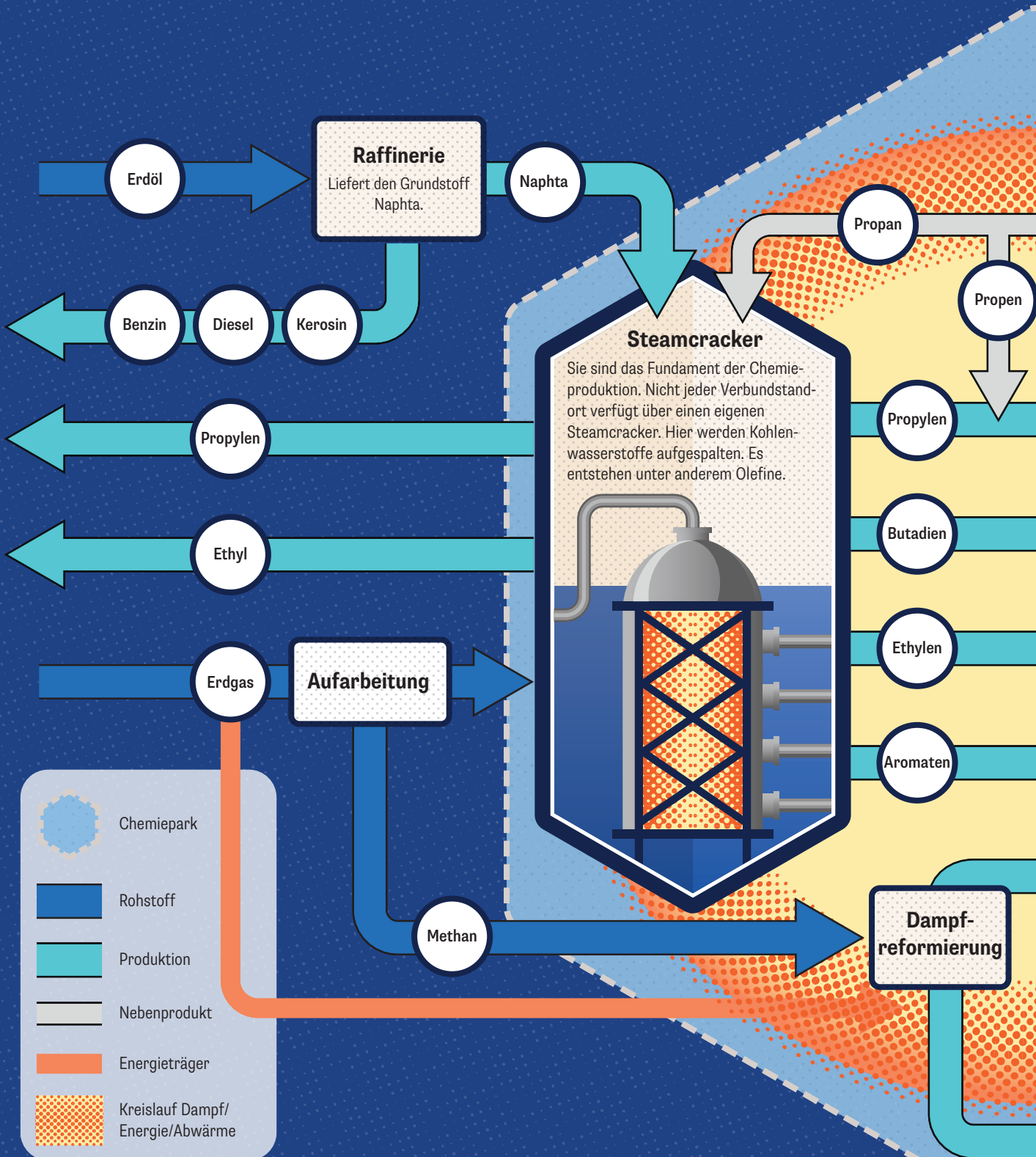
im Rücklauf das weniger warme Wasser mit einer Temperatur von rund 60 Grad.“ Beim Aufladen des Speichers wird über ein Rohrleitungssystem das kältere Wasser von unten abgepumpt, mithilfe von Wärmetauschern auf 115 Grad erhitzt und oben wieder in den Speicher eingespeist. „Soll der Speicher das

Netz mit Energie versorgen, pumpen wir das heiße Wasser oben aus dem Speicher ins Netz, und unten wird das von den Kunden zurückkommende, kältere Wasser nachgefüllt.“ Die Schichtung des Wassers bleibt dabei intakt, da heißes Wasser eine geringere Dichte als kälteres besitzt und das Wasser über große Düsen so in den Speicher strömt, dass es nicht zu Turbulenzen kommt.

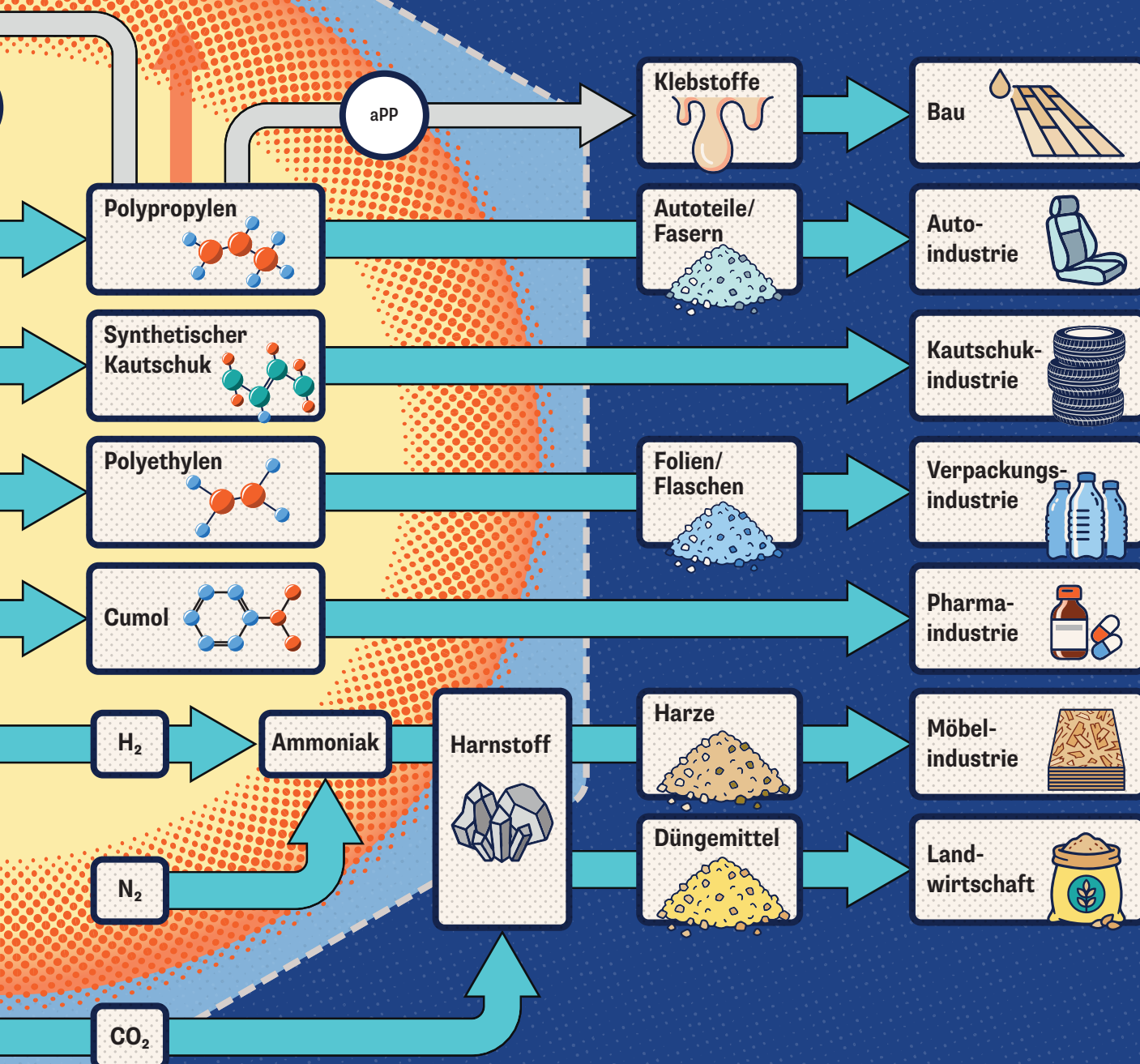
Vom Fuß des Speichers führt eine Wendeltreppe hinauf aufs Dach. In den Tagen vor der Inbetriebnahme steigt Betriebsleiter Henning Roth die 290 Stufen häufiger nach oben. Ein Kontrollgang, für den man schwindelfrei sein sollte. „Wäre etwas nicht in Ordnung, würden zwar die vielen eingebauten Sensoren Alarm geben, aber gerade zu Beginn ist es sinnvoll, ab und an nach dem Rechten zu schauen“, sagt Roth. Im Betrieb wird der Speicher vollautomatisch laufen, gefahren wird er im Schaltraum des Heizwerks nebenan, zusätzliches Personal ist nicht erforderlich. Beim Weg nach oben ergibt sich die Frage, wie so ein 57 Meter hoher Speicher überhaupt errichtet wird. Henning Roth erinnert sich an die Bauzeit: Der Partner von Iqony, der Baukonzern Bilfinger, nutzte eine spezielle Spiralmethode. „Alle Schweißarbeiten fanden in Bodennähe statt. Mithilfe hydraulischer Hebevorrichtungen schraubte sich der Bau erstaunlich schnell in die Höhe.“

Oben angekommen, offenbart der Panoramablick viele Merkmale des Ruhrgebiets: die Arena des FC Schalke 04, die alten Fördertürme der Zechen, die markante Aussichtsplattform Tetraeder bei Bottrop, das Gasometer in Oberhausen. Der Iqony-Fernwärmespeicher wird nun eine weitere Landmarke sein. „Wobei unser Fernwärmespeicher auch in technischer Hinsicht eine Leuchtturmfunktion erfüllt“, sagt Verena Peters, „als ein Projekt, das die Wärmewende voranbringt.“ ■

Wunderwerk Chemiepark



Wie funktioniert eigentlich ein Verbundstandort? Unsere schematische Darstellung zeigt einen fiktiven Chemiepark und stellt vereinfacht dar, worum es im Prinzip geht. Rohstoffe wie Öl oder Gas werden in einem Steamcracker zu unzähligen Zwischenprodukten weiterverarbeitet, die letztlich überall in der Industrie eingesetzt werden. Die Unternehmen am Standort profitieren voneinander, beliefern sich gegenseitig, nutzen Nebenprodukte und einen gemeinsamen Energiekreislauf – ein hochkomplexes und effizientes System, Grundlage unserer Industriegesellschaft und unverzichtbar für Wertschöpfung und damit für Wohlstand.



Faires Miteinander

Text Stefan Kohl

In mehr als 120 Jahren hat sich die Bielefelder Dr. Wolff Group von einer kleinen Arzneimittelfabrik zu einem der größten mittelständischen Akteure im deutschen Pharma- und Kosmetikmarkt entwickelt. Das Familienunternehmen gilt als beliebter und sicherer Arbeitgeber, der großen Wert auf ein gutes Verhältnis zu seinen Beschäftigten legt.

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.

Dr. Wolff

Gründung	1905
Rechtsform	GmbH
Sitz	Bielefeld
Eigentümer	in vierter Generation in Familienbesitz
Umsatz (2025)	384,4 Mio. Euro
Geschäftsbereiche	kosmetische Produkte (Dr. Kurt Wolff mit Marken wie Alpecin, Plantur und Alcina, 65 Prozent Umsatzanteil) und pharmazeutische Produkte (Dr. August Wolff mit Marken wie Linola und Vagisan, 35 Prozent Umsatzanteil)
Beschäftigte	rund 900



Bielefeld

Seit ihrer Gründung im Jahr 1905 hat sich die Dr. Wolff Group von einer kleinen chemisch-pharmazeutischen Fabrik zu einem international agierenden Familienunternehmen entwickelt. Den Grundstein legte Dr. August Wolff mit seiner Forschung und Arzneimitteln wie Hämatopan gegen Eisenmangel. Sein Sohn Dr. Kurt Wolff führte das Unternehmen ab 1942 wissenschaftlich weiter, etablierte die Linolsäurepräparate der 1938 eingeführten Marke Linola und baute nach dem Krieg die Marken Alpecin und Alcina auf. Nach seinem Tod im Jahr 1978 führte seine Frau Doris Wolff den Betrieb bis 1998 erfolgreich weiter – trotz wirtschaftlicher Herausforderungen wie dem steigenden Wettbewerbsdruck durch internationale Marken. Sie investierte massiv in moderne Produktionsanlagen und umweltfreundliche Fertigungsmethoden. 1998 übernahmen die Urenkel des Gründers das Ruder. Eduard R. Dörrenberg modernisierte das Unternehmen strategisch und kommunikativ, während Christoph Harras-Wolff 2006 ins Unternehmen eintrat und heute die Bereiche Recht, Verbände und Nachhaltigkeit verantwortet. Technologische Innovationen, neue Wirkstoffkomplexe und weltweites Wachstum prägen die jüngere Geschichte.



Arbeitsumgebung

Die Dr. Wolff Group arbeitet in Bielefeld an drei eng verzahnten Standorten: Zwei liegen bloß wenige Schritte auseinander, der dritte ist nur rund einen Kilometer entfernt. Deshalb ist die bezuschusste Kantine Wolfferia für die meisten gut erreichbar. Neben einer Salat- und Dessertbar gibt es eine Auswahl von bis zu drei Gerichten. Mineralwasser, Kaffee, Tee und frisches Obst sind kostenlos. Der Viva-Familienservice berät Mitarbeitende vertraulich und kostenlos zu Themen wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Gemeinsam mit den Nachbarn Miele und den Stadtwerken stellt Dr. Wolff den Beschäftigten Plätze in der nahen Kindertagesstätte Werksgarten zur Verfügung.

Zusätzlich zu dreißig Urlaubstagen sind Brückentage grundsätzlich frei. Dafür wird an anderen Tagen etwas länger gearbeitet (1,0 bis 1,5 Stunden pro Woche). Das Unternehmen beteiligt sich an der betrieblichen Altersvorsorge. Zur Wahl steht eine Entgeltumwandlung im Rahmen einer Direktversicherung oder des Chemie-Pensionsfonds. Den Beschäftigten bieten sich bedarfsorientierte interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten. Weitere Benefits sind vielfältige Betriebssport- und Gesundheitsangebote, ein vergünstigtes Jobticket und die Möglichkeit, pro Monat bis zu 25 Prozent mobil zu arbeiten.



Betriebsklima

Das Betriebsklima wird als „entspannt“ und „harmonisch“ beschrieben. Die Beschäftigten arbeiten gern hier, was nicht zuletzt an der guten wirtschaftlichen Lage und der hohen Jobsicherheit liegt – Stellenabbau ist weder geplant noch absehbar. Viele bleiben deshalb von der Ausbildung bis zur Rente im Unternehmen. Dennoch gibt es Kritikpunkte: Besonders häufige Organisationsänderungen und die mangelnde Transparenz bei internen Versetzungen zwischen den Gesellschaften sorgen bisweilen für Unmut bei den betroffenen Verwaltungsangestellten. Auch eine zunehmende Arbeitsverdichtung ist spürbar.

Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind üblich und werden von den Betriebsräten positiv bewertet. Die Gewerkschaft wünscht sich hingegen mehr Tiefe und weniger „stumpfes Abhandeln“ rechtlicher Mindeststandards. Von den Beschäftigten gelobt wird der Austausch mit der Geschäftsführung in Formaten wie Versammlungen sowie Coffee- und Lunch-Dates. Einen entsprechend hohen Stellenwert hat die interne Kommunikation: Im tagesaktuellen Intranet sind alle wichtigen News und Einblicke in Abteilungen und laufende Projekte zu finden.

Mehrtägige Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende mit Vorträgen und dem Kennenlernen der Abteilungen und Bereiche stärken das Miteinander ebenso wie gemeinsame Aktivitäten.



Mitbestimmung

Bei Dr. Wolff wird die Mitbestimmung gelebt, sie steht aber vor Herausforderungen. Die Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und den beiden Betriebsräten funktioniert harmonisch. Die Betriebsratsstruktur ist derzeit allerdings im Umbruch: Langjährige Stützen der Gremien sind in Rente gegangen oder ausgetreten. Zuletzt versuchte die Geschäftsführung, die Zahl der Betriebsrätinnen und -räte zu verringern, indem sie die rechtlich getrennten Betriebe kurz vor der Betriebsratswahl als Einheit definieren wollte – ein Vorstoß, der vorerst abgewehrt wurde. Die beiden Hauptgesellschaften haben weiterhin separate Betriebsräte.

Während Jugend-, Auszubildenden- sowie Schwerbehindertenvertretungen ihre Schutz- und Mitbestimmungsaufgaben erfüllen, fehlen klassische Vertrauensleute. Sowohl der Betriebsrat als auch die IG BCE betrachten ihre Zusammenarbeit trotz fehlender Streitthemen als ausbaufähig. Die Gewerkschaft bemängelt, dass die Mitbestimmung oft „ihr eigenes Süppchen kocht“ und den Mehrwert einer engen gewerkschaftlichen Anbindung noch nicht voll ausschöpft. Der Arbeitgeber halte sich im Großen und Ganzen zwar an seine Informationspflichten, müsste aus Gewerkschaftssicht aber noch häufiger daran erinnert werden.



Tarifbindung

Die Tarifbindung ist historisch gewachsen. Das Unternehmen zahlt in den beiden großen Gesellschaften nach dem Flächentarifvertrag der chemischen Industrie. Bei der Digitaleinheit eWolff hingegen fehlt die Tarifbindung. Besondere Öffnungsklauseln oder Ausnahmen vom Tarifvertrag gibt es bei Dr. Wolff nicht.

Die Mitarbeitenden wissen den Chemietarif zu schätzen. Die Wochenarbeitszeit und die Schichtmodelle in Produktion, Labor und Logistik orientieren sich strikt an den Vorgaben. Dabei wird der Verteilzeitraum, in dem Plus- und Minusstunden wieder auf null kommen müssen, zur Flexibilisierung der Brückentage genutzt. In der Verwaltung gilt Vertrauensarbeitszeit, was zu regelmäßigen Überstunden führt, die durch Freizeit ausgeglichen werden. Kritisch sieht die IG BCE die Situation der außertariflich Angestellten: In deren Verträgen fänden sich rechtlich fragwürdige Klauseln, nach denen Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind. Hier will die Gewerkschaft ansetzen und kaufmännische sowie AT-Angestellte besser über ihre Rechte aufklären.

Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene empfindet die IG BCE oft als zäh, da der Arbeitgeber dazu neigt, Dinge einzelvertraglich oder über interne Absprachen zu regeln, statt sie in Betriebsvereinbarungen zu verankern.



Zukunftsfähigkeit

Für die Zukunft ist Dr. Wolff gut aufgestellt, da die Kernprodukte als krisenfest gelten. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, wurde unter anderem in einen neuen Kreativcampus investiert und das Strategiekonzept „Focus 2027“ entwickelt. Das Unternehmen setzt auf Innovationen und erobert zusätzliche Nischen. In den beiden zurückliegenden Jahren wurden 16 neue Formulierungen und Produkte entwickelt sowie neue Märkte erschlossen.

Die Digitaleinheit eWolff soll Kernkompetenzen miteinander verknüpfen und Aufgaben in die digitale Welt verlagern. Dr. Wolff beschäftigt sich zudem intensiv mit Zukunftsthemen wie künstlicher Intelligenz. Hier fordert die IG BCE, den Transformationsprozess im Sinne der Beschäftigten aktiv mitgestalten zu können.

Nachhaltigkeit ist ebenfalls ein zentrales Thema, getrieben durch hohe Energiepreise und notwendige Audits für Marktzugänge. Die Energieversorgung ist ein schwieriges Feld: Zwar wird erfolgreich an Einsparungen gearbeitet, doch regenerative Quellen sind am Standort Bielefeld nur begrenzt umsetzbar.

In den kommenden zwanzig Jahren will das Unternehmen weiter wachsen und noch mehr Beschäftigung bieten. Die größte Herausforderung bleibt dabei die Sicherung von Fachkräften in einem immer härteren Wettbewerbsumfeld.



Unser Fazit

Das Familienunternehmen tut viel für seine Beschäftigten und wird dafür mit einer zufriedenen und motivierten Belegschaft belohnt. Dazu trägt nicht zuletzt die hohe Arbeitsplatzsicherheit bei – basierend auf anhaltendem Wachstum. Trotz steigender Energie- und Rohstoffpreise, Nachahmerprodukten und internationalem Wettbewerb konnte das innovationsfreudige Unternehmen seinen Umsatz in den vergangenen Jahren und im ersten Quartal 2026 deutlich steigern – wobei der Auslandsumsatz immer wichtiger wird. Zunehmend schwieriger wird es, spezialisierte Fachkräfte nach Bielefeld zu locken. Hier muss sich zeigen, ob die soziale Unternehmenskultur ausreicht, um dauerhaft gegen die Konkurrenz zu bestehen.

Das sagt Dr. Wolff

Das Unternehmen setzt bei der Gewinnung von Fachkräften auf eine gelebte Präsenzkultur mit der Bereitschaft, vor Ort zu arbeiten. Dafür will man mit einem attraktiven Arbeitsumfeld überzeugen. Um Mitarbeitende bei Arbeitsverdichtung spürbar zu entlasten, optimiert Dr. Wolff bestehende Workflows und nutzt gezielt KI-Technologien.

Hitze am Arbeitsplatz

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Wenn im Sommer die Temperaturen steigen und dein Arbeitsplatz zu einem Brutkasten wird, kann die Arbeit schnell beschwerlich werden. Hitze am Arbeitsplatz kann nicht nur schwer erträglich sein, sondern auch die Gesundheit belasten. *Profil* erklärt dir, welche Rechte du dann hast.

Der Sommer steht vor der Tür, die Temperaturen auf dem Thermometer klettern. Wenn sich im Büro die Hitze staut und auf der Baustelle die Sonne zur Dauerbelastung wird, stellen sich viele Beschäftigte schnell die Frage: Wie soll ich so arbeiten? Und auch: Muss ich das überhaupt?

Grundsätzlich gilt: Hitzefrei gibt es im Arbeitsleben nicht. Trotzdem bist du nicht schutzlos. Dein Arbeitgeber ist verpflichtet, deine Arbeit so zu gestalten, dass deine Gesundheit nicht gefährdet wird – und



Gesundheitsrisiken möglichst gering bleiben. Dazu gehört auch der Schutz vor starker Sonneneinstrahlung. **Vadim Lenuck**, Fachsekretär Abteilung Sozialpolitik/Arbeits- und Gesundheitsschutz, erläutert dir die Details.

Welche Regeln gelten im Büro?

Wie viel Hitze am Arbeitsplatz zulässig ist, ist gesetzlich geregelt. Grundlage sind das Arbeitsschutzgesetz und die Arbeitsstättenverordnung. Dein Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass gesundheitliche Belastungen



Foto: Stefan Koch

durch hohe Temperaturen möglichst vermieden werden. Dabei gelten drei wichtige Richtwerte: 26, 30 und 35 Grad Celsius. Diese Angaben sind allerdings keine starren Grenzwerte, sondern Orientierungspunkte aus der Arbeitsstättenregel (ASR) A3.5. Je nach Tätigkeit und gesundheitlicher Situation können Schutzmaßnahmen auch schon bei niedrigeren Temperaturen erforderlich sein.

Steigt die Temperatur über 26 Grad, sollte dein Arbeitgeber Maßnahmen zur Abkühlung ergreifen. Ab 30 Grad ist er sogar verpflichtet, aktiv etwas zu tun – zum Beispiel durch geeignete Jalousien, Ventilatoren oder Klimageräte. Auch flexible Arbeitszeiten können helfen, etwa ein früherer Arbeitsbeginn oder mehr Pausen. Voraussetzung ist, dass die Abläufe im Unternehmen durch die veränderten Arbeitszeiten nicht gestört werden. Zusätzlich können Kleiderregeln gelockert werden.

Und: Ausreichend Trinkwasser sollte dir immer zur Verfügung stehen. Wird es heißer als 35 Grad, gilt

ein Arbeitsraum grundsätzlich als ungeeignet. Eine Weiterarbeit ist dann nur im Rahmen sogenannter Hitzearbeit mit umfassendem Schutz und Entlastungsmaßnahmen zulässig. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn dein Arbeitgeber besondere Schutzmaßnahmen anbietet, etwa Hitzepausen oder technische Kühlung. Ist das nicht möglich, bedeutet das allerdings nicht automatisch, dass du nach Hause gehen darfst, sondern nur, dass du dort nicht weiterarbeiten kannst. Bei akuter Gesundheitsgefährdung solltest du deine Führungskraft informieren und – wenn möglich gemeinsam mit dem Betriebsrat – klären, ob und wie die Arbeit unterbrochen werden muss.

Arbeitest du dauerhaft zu Hause und hat dein Arbeitgeber deinen Arbeitsplatz dort fest als arbeitsvertraglich vereinbarten Telearbeitsplatz eingerichtet, gelten ähnliche Regeln wie im Büro. Das heißt: Auch bei mobiler Arbeit gibt es arbeitsschutzrechtliche Pflichten des Arbeitgebers – abhängig davon, wie die Tätigkeit organisiert ist.

Was gilt bei Arbeit im Freien?

Arbeit im Freien ist bei Hitze besonders herausfordernd. Denn neben hohen Temperaturen können auch UV-Strahlung und Ozonbelastung gefährlich werden. Wichtig zu wissen: Eine Höchsttemperatur, ab der das Arbeiten im Freien verboten ist, gibt es nicht. Außerdem fehlt bislang ein allgemein verbindlicher Hitze-Feuchte-Indikator, der Lufttemperatur und -feuchtigkeit systematisch zusammenführt und so frühzeitige, eindeutige Schutzmaßnahmen bei Außenarbeiten erleichtern würde.

Entscheidend bei diesem Thema sind vor allem die Arbeitsstättenregeln ASR A5.1 mit Vorgaben zu UV-Strahlung und Witterung. Als „Leitplanken“ können die Empfehlungen des Arbeitsstättenausschusses des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu Hitze aus dem Jahr 2025 herangezogen werden. Auch ein Blick in die DGUV-Information „Arbeiten unter der Sonne“ und bei hoher Belastung in die DGUV-Information „Hitzearbeit“, die eine tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung und gestufte Schutzmaßnahmen verlangen, sind hilfreich. ■

Was kann über Betriebsvereinbarungen geregelt werden?

- Art und Umfang der Hitzeschutzmaßnahmen: konkrete technische, organisatorische und personenbezogene Ausgestaltung.
- Betriebliche Umsetzung der Temperaturschwellen: welche Maßnahmen ab 26, 30 und 35 Grad Celsius verbindlich greifen.
- Arbeitszeit- und Pausenregelungen: zusätzliche Pausen, Entwärmungsphasen, zeitliche Entlastung.
- Persönliche Schutzmaßnahmen auf Arbeitgeberkosten: zum Beispiel Schutzkleidung, Sonnenschutz, Getränke.
- Einbeziehung von Hitze in die Gefährdungsbeurteilung: systematische Berücksichtigung klimabedingter Belastungen.
- Information und Unterweisung der Beschäftigten: Aufklärung über Risiken und betriebliche Schutzmaßnahmen.



KI nutzen – aber richtig!

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Künstliche Intelligenz (KI) wirkt oft klüger, als sie ist. Sie kann dich unterstützen – aber auch täuschen. Deshalb solltest du wissen, wo ihre Grenzen liegen und wie du sicher mit ihr umgehst. *Profil* hat fünf Tipps für dich.

Für viele Menschen ist KI längst Alltag – und sie wird von ihnen für alles Mögliche genutzt. Die einen spielen damit herum, lassen sich Bilder oder kleine Videos erstellen oder holen sich schnell ein paar Reisetipps. In solchen Fällen wirkt KI wie ein praktisches, harmloses Spielzeug.

Doch oft geht es um weit mehr: Immer mehr Menschen vertrauen KI auch bei sensiblen Themen – von Gesundheitsfragen über Versicherungen bis hin zu persönlichen Problemen. Genau hier wird es heikel: Denn wenn die Antworten falsch sind, kann das ernsthafte Folgen haben. Trotzdem verlassen sich viele erstaunlich stark auf das, was ChatGPT, Claude und Co. ausspucken.

Dieses Vertrauen aber ist nicht immer gerechtfertigt. Eine Studie der Europäischen Rundfunkunion hat untersucht, wie zuverlässig die bekanntesten KI-Systeme sind – vor-

allem bei Nachrichten zu politischen Themen und historischen Ereignissen.

Das Ergebnis ist alarmierend: Viele Antworten von KI-Systemen sind schlicht falsch. Besonders schlecht schneidet Googles Gemini ab – aber auch Copilot, ChatGPT und Perplexity liegen mit hohen Fehlerquoten immer wieder daneben. Unterm Strich heißt das: Fast jede zweite KI-Antwort kann inhaltlich falsch sein. Mal sind die Informationen veraltet oder aus dem Zusammenhang gerissen – und manchmal sind sie einfach erfunden.

Wie gravierend das ist, zeigt ein Beispiel: Auf die Frage nach dem aktuellen Papst nannten mehrere Systeme weiterhin Franziskus – obwohl er bereits verstorben war. Brisant ist auch, wie sicher KI dabei wirkt. Sie antwortet fast immer, selbst wenn sie keine verlässliche Grundlage hat – und vermittelt so ein trügerisches Gefühl von Wahrheit. Trotzdem vertrauen viele

Menschen auf diese Antworten. Doch wer sich blind auf KI verlässt, kann falsche Entscheidungen treffen, die unter Umständen erhebliche Konsequenzen haben können.

Profil erklärt dir, worauf du beim Umgang mit KI achten solltest.

1. Fakten prüfen, nicht blind vertrauen

KI-Tools wirken oft sehr überzeugend – trotzdem machen sie Fehler. Manchmal erfinden sie sogar Dinge, liefern falsche oder frei erfundene Informationen. Nutze KI deshalb eher als Ausgangspunkt, nicht als verlässliche Quelle. Gerade bei medizinischen oder finanziellen Themen solltest du Informationen immer zusätzlich aus seriösen, unabhängigen Quellen einholen.

2. Deine Daten gehören dir

Überlege genau, welche Informationen du in KI-Anwendungen eingibst. Vertrauliche Daten wie Passwörter, Bankdaten oder sehr persönliche

Inhalte haben dort nichts zu suchen. Oft ist nicht klar, wie diese Daten gespeichert oder weiterverwendet werden. Behandle KI deshalb nicht wie eine Vertrauensperson.

3. Nicht jeder Anbieter ist seriös

Schau dir genau an, welcher KI-Dienst hinter einer Anwendung steckt und wie er mit deinen Daten umgeht. Setze möglichst auf bekannte Anbieter mit transparenten Datenschutzregeln. Gerade in App-Stores gibt es viele Angebote, die vor allem eines wollen: deine Daten sammeln.

4. Vorsicht vor KI-Fakes

Mit KI lassen sich täuschend echte Bilder, Videos, Stimmen und Texte erstellen. Solche Fälschungen – sogenannte Deepfakes – sind oft schwer zu erkennen. Sei besonders misstrauisch bei ungewöhnlichen

oder emotionalen Inhalten, selbst wenn sie scheinbar von bekannten Personen stammen. Im Zweifel solltest du immer eine zweite Quelle prüfen oder direkt nachfragen.

5. Am Ende entscheide selbst

KI kann dir viel Arbeit abnehmen – und das ist verlockend. Trotzdem solltest du dich nicht vollständig darauf verlassen. Nutze sie als Unterstützung, nicht als Ersatz für

dein eigenes Denken. Sonst besteht die Gefahr, dass du Entscheidungen unkritisch übernimmst oder wichtige Fähigkeiten verlernst.

Fazit: Künstliche Intelligenz ist zwar ein enorm hilfreiches Werkzeug im Alltag. Doch bei aller Begeisterung solltest du die Risiken nicht unterschätzen. KI kann dir vieles abnehmen. Entscheiden solltest du trotzdem noch selbst. ■

KI im Job nutzen

Grundsätzlich gilt: KI-Anwendungen werden rechtlich wie andere Arbeitsmittel behandelt – etwa wie Taschenrechner oder Übersetzungsprogramme. „Fehler lassen sich nicht einfach auf die KI schieben“, sagt Peter Voigt, Ressortleiter Recht bei der IGBCE. Deshalb müssten die Ergebnisse stets eigenständig überprüft werden. Eine wichtige Rolle spiele außerdem, ob und in welchem Rahmen der Arbeitgeber die Nutzung von KI überhaupt erlaubt hat. „Entscheidend ist dabei auch, welche konkreten Vorgaben und Regeln im Unternehmen gelten.“

„Wenn Beschäftigte Fehler mit KI machen, ist der Arbeitgeber erster Ansprechpartner. Denn Beschäftigte gelten nach außen hin nur als Erfüllungsgehilfen ihres Unternehmens“, sagt Voigt. „Innerhalb des Betriebes kann der Arbeitgeber jedoch versuchen, sich einen Teil des entstandenen Schadens vom Beschäftigten zurückzuholen. Voraussetzung dafür ist, dass ein Gericht klärt, in welchem Umfang den Angestellten tatsächlich ein Verschulden trifft.“



Demokratie at its best

Gewerkschaften sind nicht nur Teil der demokratischen Zivilgesellschaft – sie sind auch selbst demokratisch organisiert: So können IGBCE-Mitglieder auf vielen Ebenen aktiv an der Willensbildung und der Ausrichtung der Organisation mitwirken. In der nächsten Folge unserer Videoreihe „Praxis & Wissen“ erklären wir, welche Beteiligungsmöglichkeiten es bei der IGBCE gibt.

Text Inken Hägermann

Sechs Tage, mehr als 500 Anträge, knapp 900 Seiten Papier, rund 400 Delegierte aus dem ganzen Land – beim 8. Ordentlichen IGBCE-Gewerkschaftskongress im Herbst 2025 hatten die Delegierten ein strammes Arbeitsprogramm vor sich. Tag für Tag, von morgens früh bis teilweise in die späten Abendstunden, ackerten sie sich durch fünf Antragsblöcke mit den Schwerpunkten Demokratie und Gesellschaft, Wirtschafts- und Industriepolitik, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik, Organisationsleben und Satzung. Gewählt wurde natürlich auch, unter anderem wurden alle Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstands (gHV) um den IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis im Amt bestätigt.

Der Kongress ist das, was man Basisdemokratie „at its best“ nennen könnte: Hier entscheiden rund

400 Ehrenamtliche aus Betrieben aus dem ganzen Land im höchsten beschlussfassenden Gremium der IGBCE über Hunderte Anträge, zurecht damit die Leitplanken und die inhaltliche Ausrichtung der Gewerkschaft für die nächsten vier Jahre fest. Die Delegierten wurden zuvor auf Bezirks- und Landesbezirksebene nominiert und von IGBCE-Mitgliedern gewählt sowie von der Jugend und den Frauen entsandt.

Der Weg eines Antrags

Und auch die Anträge fallen nicht vom Himmel, sie stammen zum allergrößten Teil von der Basis, werden formuliert von ehrenamtlichen Mitgliedern auf Bezirks- und Landesbezirksebene, von der Jugend oder den Frauengremien der Organisation und durchlaufen verschiedene Abstimmungsebenen, bis sie beim Kongress auf der Tagesordnung landen – und zu konkreten

Forderungen werden, wenn sie denn angenommen werden.

So wie der Antrag zu anonymisiertem Bewerbungsverfahren, der auf dem Kongress formal die Nummer A25 trug: Ursprünglich stammt der Antrag aus dem Landesbezirk Bayern, Mitglieder der dortigen Landesbezirksjugend hatten die Forderung formuliert, diskutiert und beschlossen, dann wurde der Antrag weitergeleitet an die Bundesjugendkonferenz, die den Antrag ebenfalls guthieß und an die Antragskommission für den Kongress übergab. Die Antragskommission – die ebenfalls aus Ehrenamtlichen aus den Reihen der IGBCE-Mitglieder besteht – prüfte den Antrag und nahm ihn auf die Tagesordnung für den Kongress. Dort stimmte die Mehrheit der Delegierten für den Antrag. Das bedeutet, dass die IGBCE künftig darauf hinwirkt, anonymisierte Bewerbungsverfahren in den Betrieben





Das wichtigste beschlussfassende Gremium ist der Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE. Aber es gibt noch zahlreiche weitere Beteiligungsmöglichkeiten.

zur Seite steht und bei wichtigen aktuellen Entscheidungen mitentscheidet, ist der ehrenamtliche Hauptvorstand. Die 26 Mitglieder sind Aktive aus den Betrieben, sie vertreten die Interessen der Beschäftigten und der IG BCE nach innen und außen. Sie achten darauf, dass die Satzung eingehalten wird, treffen grundlegende politische und strategische Entscheidungen, die der gHV im Tagesgeschäft dann umsetzt. Zudem beruft der Hauptvorstand auch den Gewerkschaftskongress ein und beschließt die Wahlordnung.

Thomas Scherer, Betriebsratsvorsitzender bei Villeroy & Boch (Bad und Wellness), ist Mitglied im ehrenamtlichen Hauptvorstand der IG BCE. Für ihn ist klar: „Eine starke Mitbestimmung auf Unternehmensebene funktioniert nur mit einer starken Organisation, spricht mit einer starken Gewerkschaft wie der IG BCE“, so der Betriebsrat. „Der Blick über die Bandbreite der Probleme und die damit verbundenen Lösungsansätze für unsere Branchen zeigt mir immer wieder, was man zusammen im Kollektiv bewirken und erreichen kann“, erläutert er.

Über diese Ebenen hinaus gibt es noch viele weitere Ehrenamtliche in den Reihen der IG BCE, die mit ihrem Engagement ein lebendiges Gewerkschaftsleben ermöglichen: So gibt es bundesweit rund 14.000 IG BCE-Vertrauensleute, die sich in den Betrieben direkt für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Außerdem arbeiten Ehrenamtliche in bundesweit knapp 700 Ortsgruppen und in den regionalen Bezirken und den Landesbezirken. Dazu kommen weitere Tausende IG BCE-Mitglieder, die sich in den Betriebsräten engagieren oder die in Tarifkommissionen für besseres Entgelt für die Belegschaften kämpfen. Sie alle füllen die Basisdemokratie in der IG BCE durch ihr Engagement mit Leben. ■



der IG BCE-Branchen zu etablieren, also persönliche Daten wie Name, Geschlecht, Alter, Herkunft oder Foto aus den Bewerbungsunterlagen zu entfernen. Hintergrund der Forderung ist, eine möglichst objektive Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen.

„Mich freut es immens, dass wahnsinnig viele Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit nutzen,

für ihre Anträge zu kämpfen, sie zu debattieren und mitzumachen, mitzugestalten in der IG BCE“, erklärt Barbara Kraller, Sprecherin der Antragskommission und Betriebsrätin bei der Wacker AG. „Das ist gelebte Basisdemokratie“, sagt sie.

Engagement von Ehrenamtlichen
Ein weiteres wichtiges Gremium, das dem gHV zwischen den Kongressen



Das Plus für deine Gesundheit

Als IGBCE-Mitglied kannst du deine Gesundheit und die deiner Familie jetzt noch besser absichern – mit der exklusiven Zusatzversicherung „IGBCE GesundPlus“ der IGBCE Bonusagentur.

Text Katja Pflüger

Versicherungs- und Vorsorgeleistungen, mit denen du viel Geld sparen kannst – das und vieles mehr bietet dir als IGBCE-Mitglied die Vorteilswelt der IGBCE Bonusagentur. Seit Anfang Mai neu im Portfolio ist „IGBCE GesundPlus“ – eine Zusatzversicherung, die verschiedene Bereiche deiner Gesundheit absichert und eine ideale Ergänzung zur gesetzlichen

Krankenversicherung ist. Die Police beinhaltet zum Beispiel Leistungen für bestimmte Zahnbehandlungen und Zahnersatz, Naturheilverfahren, Heil- und Hilfsmittel (außer Sehhilfen) sowie Soforthilfe bei schweren Erkrankungen. Für Kinder werden darüber hinaus auch Leistungen für Kieferorthopädie und die Kostenersatzung für Kurse der frühkindlichen Förderung übernommen.

„IGBCE GesundPlus“ ist exklusiv für Mitglieder der IGBCE und deren Familienangehörige (in häuslicher Gemeinschaft lebende Ehe- und Lebenspartnerinnen und -partner und Kinder bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres) abschließbar, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Ein Mindest- oder Höchstalter für die Aufnahme in den Tarif gibt es nicht.

Die Zusatzversicherung muss dabei für jedes Familienmitglied einzeln abgeschlossen werden – es gibt keine Familienversicherung. Wenn du als IGBCE-Mitglied etwa deine Partnerin oder deinen Partner absichern möchtest, muss ihr beide jeweils eine eigene Police abschließen. Versicherungsträger ist ein Konsortium aus Barmenia-Krankenversicherung und R+V-Krankenversicherung, Vermittlerin ist die IGBCE Bonusassekuranz, eine Tochtergesellschaft der IGBCE Bonusagentur.

Umfangreiche Leistungen

Der Leistungskatalog von „IGBCE GesundPlus“ umfasst sowohl ambulante Leistungen als auch Zahnleistungen. So werden beispielsweise 100 Prozent der Kosten für Zuzahlungen etwa für Arznei- und Verbandmittel oder für Krankengymnastik erstattet. Die Kosten für Heil- und Hilfsmittel (außer Sehhilfen) werden bis zu einem Gesamtbetrag von 300 Euro pro Kalenderjahr übernommen; die Kosten für Hörgeräte bis zu 600 Euro pro Kalenderjahr. Allerdings werden von dem Gesamtbetrag die Leistungen für weitere Heil- und Hilfsmittel abgezogen. Das heißt, wenn du beispielsweise in einem Kalenderjahr schon 200 Euro für Heil- oder Hilfsmittel erhalten hast, dann bekommst du für Hörgeräte nur noch bis zu 400 Euro. Zudem werden die Kosten für Heilpraktikerbehandlungen und Naturheilverfahren durch Ärztinnen und Ärzte inklusive verordneter Heilmittel und Medikamente bis 150 Euro pro Jahr erstattet (siehe Erstattungsbeispiel im Infokasten), für Schutzimpfungen (einschließlich solcher für Auslandsreisen) bis zu 100 Euro. Bei schweren Erkrankungen leistet die Versicherung einmalig bis zu 5.000 Euro Soforthilfe.

Im Bereich der Zahnleistungen werden beispielsweise 50 Prozent der Kosten für Zahnersatz

Altersgruppe/ Eintrittsalter	Monatliche Prämie in Euro
0-20	20,10
21-30	17,80
31-40	27,30
41-50	37,20
51-60	50,60
ab 61	73,40

einschließlich Vor- und Nachbehandlungen erstattet (siehe Erstattungsbeispiel im Infokasten). Unter den Versicherungsschutz für Zahnersatz fallen zum Beispiel Prothesen, Stützähne, Brücken, Kronen und Implantate. Die Kosten für Inlays und Kunststofffüllungen werden in den ersten zwei Jahren der Vertragslaufzeit bis zu einer Höhe von 1.000 Euro erstattet. Wurzel- oder Parodontosebehandlungen werden komplett übernommen. Für kieferorthopädische Behandlungen werden 85 Prozent der Kosten bis zu einer Höhe von 1.500 Euro für die gesamte Behandlungsdauer beglichen. Ebenfalls interessant: Die Versicherung übernimmt auch die Kosten für Akupunktur zur Schmerztherapie und bei der Anästhesie sowie Vollnarkosen bei bestimmten zahnmedizinischen Maßnahmen.

Für versicherte Kinder ergeben sich folgende Extraleistungen: Bis zum zweiten Lebensjahr werden bis zu 300 Euro für frühkindliche Förderungsmaßnahmen erstattet. Außerdem zahlt die Versicherung für Kinder unter zwölf Jahren 15 Euro Kinderkrankengeld pro Tag zusätzlich zum Kinderkrankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung.

Einfach online abschließen

„IGBCE GesundPlus“ kannst du direkt online abschließen. Oder du

wendest dich an die IGBCE Bonusassekuranz. Zuvor musst du beziehungsweise die zu versichernde Person jedoch einige Gesundheitsfragen beantworten. Beim Online-Abschluss wirst du Schritt für Schritt durch den Prozess geleitet.

Die monatlichen Prämien variieren je nach Altersgruppe (siehe Tabelle). Sie beginnen bei 17,80 Euro für die Altersgruppe von 21 bis 30 Jahren und erhöhen sich dann entsprechend, je nachdem, in welche Altersgruppe du fällst. Die Beiträge der Altersgruppen sind jeweils bis zu dem Monat zu zahlen, in dem die versicherte Person das Anfangsalter der nächsten Stufe erreicht. Danach ist der Beitrag der jeweils nächsten Altersgruppe zu zahlen. Ein Beispiel: Der Beitrag für Kinder (0 bis 20 Jahre) ist bis zum Ende des Monats zu zahlen, in dem das Kind 21 Jahre alt wird. Danach ist der Beitrag für die Altersgruppe 21 bis 30 Jahre zu zahlen.

Mehr Infos sowie eine Übersicht der Leistungen findest du auf der Website der IGBCE Bonusagentur unter igbce-bonusagentur.de. ■

Erstattungsbeispiele

Erstattungsbeispiel

Heilpraktiker/Naturheilverfahren:

- Kosten Akupunkturbehandlung: 120 Euro
- Leistung der GKV: 0 Euro
- Erstattung IGBCE-Tarif: 120 Euro (100% bis max. 150 Euro pro Jahr)

Erstattungsbeispiel Implantat:

- Kosten Implantat: 4.000 Euro
- Erstattung der GKV: ca. 500 Euro
- Erstattung IGBCE-Tarif: 2.000 Euro

VOR ORT



Johanna Orth bei der Betriebsratswahl von Roche Diagnostics in Mannheim. Sie kam erstmals in den Betriebsrat.

Start frei in den Betriebsrat

Durchschnittlich 70 Prozent der Beschäftigten in den IGBCE-Betrieben in Baden-Württemberg stimmten bei den diesjährigen Betriebsratswahlen ab. Rund 30 Prozent aller Gremienmitglieder sind Frauen.

Text Axel Stefan Sonntag

Die Betriebsratswahlen 2026 beurteilt der Landesbezirk klar positiv. Zum Redaktionsschluss Ende April waren rund ein Viertel der Wahlergebnisse erfasst. „Rund ein Drittel aller neu gewählten Mitglieder sind erstmals in den Betriebsrat gekommen“, kommentiert Landesbezirksleiterin Catharina Clay. „Und rund 30 Prozent sind Frauen. Ein gutes Ergebnis.“ Die Wahlperiode läuft noch bis Ende Mai.

Erstmals in den Betriebsrat von Roche Diagnostics Mannheim gewählt ist Johanna Orth. Dabei bringt die 26-jährige schon einige Mitbestimmungserfahrung mit: Bis zuletzt war sie Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung. „Jetzt kam für mich der nächste, konsequente Schritt“, blickt sie auf die Motivation für ihre Kandidatur zurück. Schon bisher konnte sie für junge Menschen einiges durchsetzen, etwa die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Übernahme, nach der Roche die Hälfte der Ausgelernten unbefristet und alle mit Übernahmeempfehlung zwei Jahre befristet anstellt. „Ich will frischen Wind in den Betriebsrat bringen“, hat sie sich für die nächsten vier Jahre vorgenommen.

„Geht nicht, ist für mich erst mal kein Argument“, sagt Johanna Orth, die sich selbst als „radikal rationale Person“ beschreibt. „Mehr rational, weniger emotional auf Dinge schauen“, so lautet ihr Motto. Vorgenommen hat sie sich vor allem eines: „Wir als Betriebsrat müssen künftig mehr und zielgruppengerecht kommunizieren, damit wir bei der nächsten Abstimmung eine höhere Wahlbeteiligung haben.“

Tolle Bestätigung – auch ohne Quote

Auch für Leyla Aktepe von Ceramtec ging es erstmals in den Betriebsrat – vorher war sie Vertrauensfrau. „Wir haben zwei Standorte, Plochingen und Ebersbach. Für beide gibt es aber nur ein Gremium.

Jetzt freue ich mich besonders, dass ich die Belegschaft von Ebersbach vertreten darf“, sagt sie stolz. Tatsächlich war ihr Werk bislang im Betriebsrat nicht repräsentiert. Überhaupt kann Aktepe ziemlich stolz sein auf ihr Wahlergebnis: Von rund 150 Beschäftigten wählten 103, dabei wurde 75-mal ihr Name angekreuzt. „Eine tolle Bestätigung, und das ganz ohne Quote“, dankt sie ihren Kolleginnen und Kollegen.

Die wissen, was sie an ihr haben – so hat sich Aktepe beispielsweise in der Vergangenheit dafür eingesetzt, dass die Belegschaft täglich frisches Obst erhält und ein Bäckerwagen wieder Station am Werkstor macht. Flyer und Aktionen für Mitbestimmung und das Werben für die IGBCE kommen dazu. Im Gegenzug hat die Gewerkschaft sie mit Regenschirmen als Präsent für die Wahl unterstützt. Schon bald will sich Leyla Aktepe mit den Betriebsratsseminaren fit für ihr Ehrenamt machen.

IGBCE und BWS unterstützen

Hierfür bietet die IGBCE ein umfassendes Programm. Die ersten Grundlagenseminare sind bereits im Mai angelaufen, weitere finden ab Mitte Juni nahezu im Wochentakt statt. „Zusätzlich wird es im Juni und im Juli in jedem unserer fünf Bezirke Strategiekonferenzen geben, die den Mitgliedern Rüstzeug und Netzwerke für die Planung der nächsten vier Jahre mitgeben sollen“, kündigt Gewerkschaftssekretär Kai Königshausen an.

On top können alle über die IGBCE-Bildungsgesellschaft BWS das „100-Tage-Programm für Betriebsräte“ buchen. Der Online-Selbstlernkurs bietet einen interaktiven, schnellen Einstieg in das Ehrenamt an, bei dem alle in ihrer eigenen Geschwindigkeit teilnehmen können. ■



Sie wurde ebenfalls erstmals in den Betriebsrat gewählt: Leyla Aktepe.



Auch bei den Pharma-Aktionswochen im Landesbezirk (hier beispielhaft Roche, oben, und Takeda, unten) waren die Betriebsratswahlen ein großes Thema.



Alle Infos zum Online-Selbstlernkurs: kurzlinks.de/vkha

Bad Boll

How to: JAV-Versammlungen



Praxisnahe Teamarbeiten inklusive: Das JAV-up-Angebot kam gut an.

Mit rund dreißig Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertretern (JAVis) aus den Bezirken Freiburg, Stuttgart und Ulm war die zweitägige Veranstaltung JAV-up gut besucht. „Es ging vor allem darum, Tipps zu geben, wie beispielsweise JA-Versammlungen möglichst für

alle interessant werden“, so JAV- und Jugendreferentin Maxi Ruoff. Sie empfiehlt, inhaltlich anzusetzen – und auf Themen mit viel Nutzwert für die junge Zielgruppe zu setzen. „Wie man sich bei Prüfungen richtig präsentiert oder was man nach der Arbeit gemeinsam unternehmen

kann, das spricht sicherlich alle an“, rät sie.

Das Angebot fand Beifall: „Seminare wie das JAV-up sind enorm wichtig, um zu zeigen, dass wir als JAVis nicht allein sind und eine gute und solide Rückendeckung haben. Wichtig ist das Wissen, das wir in unseren Bezirken bei den JAVis haben, dank solcher Seminare zu bündeln“, zeigt sich Jugendvertreter Maciej Heresztyn, Vorsitzender des Bezirksjugendausschusses Stuttgart, zufrieden.

Im Blick hat die IGBCE die JAV-Wahlen im Oktober und November. „Deshalb werden wir Anfang 2027 wieder Willkommensveranstaltungen in den Bezirken haben, zu denen alle neu gewählten JAVen eingeladen werden“, kündigt Landesjugendsekretär Kai Königshausen an. ■

Augsburg

Frauentag: Zu Gast in Bayern



Die Frauen in Augsburg. Ein Gegenbesuch in Freiburg ist bereits vereinbart.

Zum Internationalen Frauentag trafen sich Gewerkschafterinnen aus den Bezirken Freiburg, Stuttgart und Ulm für zwei Tage mit den Kolleginnen aus dem Bezirk

Augsburg. Zu Beginn besuchte die Gruppe eine eindrucksvolle, aber hoch emotionale Vernissage: Die Ausstellung „Was ich anhatte“ zeigte Kleidungsstücke von Frauen zum

Zeitpunkt einer Vergewaltigung und beleuchtete Machtgefälle sowie Diskriminierungen in der Arbeitswelt. Die Geschichten dahinter sind erschütternd und machen deutlich: Gewalt gegen Frauen ist kein Randthema – sie ist eine Realität in unserer Gesellschaft.

Bewusst viel Zeit nahm der intensive Austausch mit dem Bezirksfrauenausschuss Augsburg in Anspruch: Es ging darum, Netzwerke zu stärken, voneinander zu lernen und gemeinsam Strategien zu entwickeln, wie sich Gewerkschaftsfrauen weiterhin für Gleichstellung und Gleichberechtigung einsetzen werden – in der Arbeitswelt und darüber hinaus. Ein Besuch im Textil- und Industriemuseum Augsburg rundete das Treffen ab. ■

Pforzheim

Ortsgruppenkonferenz: Gemeinsam mehr



Zielführender Austausch: Die Ortsgruppenmitglieder nutzten die Chance, sich enger zu vernetzen.

Der Landesbezirk bringt die Ortsgruppen (OG) enger zusammen. „Ziel war unter anderem ein Austausch darüber, wer welche Aktionen macht, wie die Ortsgruppen ihre Arbeit organisieren und wer wie neue Mitglieder anspricht“, blickt Yannick Schulze, stellvertretender

Landesbezirksleiter, auf das eintägige Event zurück.

„Eine rundum gelungene Veranstaltung, die mir Spaß machte“, kommentiert Lothar Bayer, Vorsitzender der OG Göppingen/Eislingen. „Aus der Konferenz ziehe ich weitere Motivation für die Basisarbeit.“

„Für mich war es wichtig, Gleichgesinnte zu treffen und die positive Erfahrung zu sammeln, dass es immer noch Solidarität und Gerechtigkeitsinn in der Gemeinschaft gibt“, lobt Magdalena Sutter, Beisitzerin der OG Markgräflerland. Das Netzwerken habe sich gelohnt, weil sie gemerkt habe, dass alle gleiche Interessen und Schwierigkeiten hätten.

Ralf Bulach, Vorsitzender der OG Oberwolfach, repräsentiert mit seinem Gremium zwar nur einen Betrieb – Sachtleben Bergbau mit rund 110 Beschäftigten. Aber zusammen mit den Rentnerinnen und Rentnern seien in der OG derzeit knapp mehr als 100 Mitglieder. „Mein Besuch war mir wichtig, um weitere Erfahrungen zu sammeln: Was machen andere Ortsgruppen, wie sind sie zusammengesetzt, wie groß sind sie und wie viele Mitglieder gibt es?“, nennt er ihm wichtige Beispiele. ■

Allmannshofen

Kunststoff-Transformation gestalten



Rund zwanzig Betriebsratsmitglieder gehen die Transformation aktiv, solidarisch und gestaltend an.

Start frei für eine bezirksübergreifende Vernetzung einer ganzen Branche in Süddeutschland: Rund zwanzig Betriebsratsmitglieder

aus den Bezirken Augsburg, Nürnberg und Ulm trafen sich zu einer gemeinsamen Transformationskonferenz für die Kunststoff

verarbeitende Industrie. Denn Nachhaltigkeits- und Gesetzesauflagen drängen die Branche in einen ungewollten Strukturwandel.

Torsten Falke, Leiter des IGBCE-Bezirks Augsburg, betonte die zentrale Rolle der betrieblichen Mitbestimmung in Zeiten tiefgreifender wirtschaftlicher und technologischer Veränderungen. Fachlichen Input lieferte Sandra Saeed vom Kompetenznetzwerk Transformation der IGBCE. Sie ordnete aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Handlungsstrategien für die Kunststoff verarbeitende Industrie ein und stellte konkrete gewerkschaftliche Unterstützungsangebote vor. ■



Arbeit vor Profit, Industrie sichern, Zukunft gestalten: Deutsche Signale am 1. Mai in Augsburg.

Laut für Jobs, stark für Zukunft

Der 1. Mai in Augsburg: ein nachhaltiger Protest für sichere Jobs, soziale Gerechtigkeit und eine starke Industrie.

Text & Fotos Michael Knies

Der 1. Mai zeigte sich in Augsburg von seiner lebendigsten Seite. Knapp über tausend Menschen zogen am Tag der Arbeit in einem lautstarken Demonstrationzug mit bunten Fahnen, Trommeln, Trillerpfeifen und Sprechchören quer durch die Stadt zur zentralen Kundgebung der Gewerkschaften am Königsplatz. Auch zahlreiche IGBCE-Mitglieder setzten auf diese Weise, wie in allen anderen IGBCE-Bezirken in Bayern und bundesweit, ein unüberhörbares Zeichen für faire Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und eine wehrhafte Demokratie.

Im Zentrum der Kundgebung stand die Rede von Michael Vassiliadis. Unter dem Leitmotto des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) „Erst unsere Jobs, dann eure Profite!“ fand der IGBCE-Vorsitzende deutliche Worte. Die Beschäftigten seien nicht Verursachende der derzeitigen Krise, sondern ihre Leidtragenden. Es gehe jetzt darum, die Gesellschaft fair und zukunftsfähig zu machen. Doch die Politik arbeite aktuell in die entgegengesetzte Richtung.

Vassiliadis kritisierte scharf die zunehmenden Angriffe auf Arbeitnehmerrechte. Arbeitszeitregelungen, Arbeitsschutz und soziale Sicherungssysteme würden öffentlich infrage gestellt – eine Entwicklung, die auf entschlossenen gewerkschaftlichen Widerstand stoßen werde. „Diese Errungenschaften sind nicht verhandelbar“, stellte er klar. Mit Blick auf die wirtschaftliche Lage betonte er, Deutschland stecke in einer anhaltenden Krise, die nicht nur global bedingt, sondern auch in Teilen hausgemacht sei. Fehlende Investitionen in Infrastruktur und Industrie schwächten die Wettbewerbsfähigkeit spürbar.

Die Folgen seien konkret: Monatlich gingen Tausende tarifgebunde-

ne Industriearbeitsplätze verloren. Für Vassiliadis ist klar, dass diese Entwicklung entschlossenes politisches Handeln erfordert. Er forderte Entlastungen bei Energiepreisen, massive Investitionen und verlässliche Rahmenbedingungen für Unternehmen und Beschäftigte. Lösungsansätze gebe es ausreichend – entscheidend sei nun die Umsetzung. Politik und Arbeitgeberseite stünden in der Pflicht, eine tragfähige Zukunftsperspektive für die Industrie vorzulegen.

”

Wir brauchen eine tragfähige Perspektive für die Industrie.

Michael Vassiliadis,
IGBCE-Vorsitzender

Dabei sprach sich der IGBCE-Vorsitzende für Reformen aus, knüpfte diese jedoch an klare Bedingungen: soziale Ausgewogenheit und echte Zukunftsperspektiven. Eine einseitige Belastung der Beschäftigten werde es nicht geben. „Die Beschäftigten werden diese Krise nicht allein bezahlen“, lautete eine zentrale Botschaft des IGBCE-Chefs.

Neben Michael Vassiliadis sprachen auch Augsburgs neuer Oberbürgermeister Florian Freund (SPD) sowie Silke Klos-Pollinger vom DGB. Der gemeinsame Tenor: Der 1. Mai ist kein folkloristisches Ritual, sondern ein Tag, der zeigt: Der Kampf um gute Arbeit, sichere Jobs und soziale Gerechtigkeit ist aktueller denn je – und wird von der IGBCE auch in Bayern entschlossen geführt. ■

Teisendorf

Landesbezirksfrauen: Auftaktklausur



Gender Health Gap, Menopause, Frauengesundheit und Resilienz im beruflichen und im privaten Umfeld: Das sind nur einige wenige Schlagwörter, unter denen sich der Landesbezirksfrauenausschuss (LBFA) Bayern zu seiner Auftaktklausur 2026 in Teisendorf getroffen hat. Die genannten Themen sollen der Schwerpunkt der diesjährigen Veranstaltungen des Gremiums sein und wurden beim Workshop geplant und auch beschlossen. Neben klassischen Sitzungsphasen war ein Hauptanliegen dieses Workshops auch die Vermittlung von Outdoor-Inhalten – insbesondere im Bereich Resilienz und Gesundheit. Die bayerischen Frauen planen dieses Jahr neben dem beliebten Rentennachmittag noch eine weitere Veranstaltung zum Thema Gender Health Gap (Gender-Medizin) sowie eine Fortsetzung des „Brennpunkts Pflegeversicherung“. „Mit unseren sozialpolitischen Veranstaltungen haben wir bisher einen echten Nerv getroffen“, betont IGBCE-Landesfrauensekretär Stefan Plenk. „Wir hoffen, dass wir auch mit dem Thema Gesundheit wieder zahlreiche Kolleginnen für unsere Veranstaltungen begeistern können.“ ■

Illertissen

Pharmacup

Bereits zum 43. Mal fand dieses Jahr der Pharmacup Deutschland statt. Das traditionsreiche Fußballturnier, bei dem jährlich Mannschaften aus der Pharmaindustrie gegeneinander antreten, wurde 2026 von der SG Mack in Illertissen ausgerichtet. Gesponsert wurde es vom IGBCE-Bezirk Augsburg. Die SG Mack ist mit 14 Turniersiegen Rekordsieger. Gewonnen hat das Turnier 2026 erstmals CSL Behring. ■



Nürnberg

Achtsamkeit als Anker

Im April lud das Bezirks-Frauenforum Nürnberg zu einem besonderen Vormittag ein: Unter dem Titel „Stresskompetenz zum Frühstück“ kamen Frauen aus unterschiedlichsten Betrieben des Bezirks zusammen, um sich bewusst Zeit für sich selbst zu nehmen – für Reflexion, Austausch und neue Impulse. Im Zentrum standen das Thema Achtsamkeit sowie der bewusste Umgang mit der eigenen Energie. ■



Oslo

Jugendaustausch mit Styrke ausgebaut



Neue Impulse für die Gewerkschaftsjugend: Eine Delegation aus dem Bezirk Altötting um Anna-Lena Baueregger war zu Gast in Norwegen.

Im März 2026 reiste eine dreiköpfige Delegation um Anna-Lena Baueregger aus dem IGBCE-Bezirk Altötting zur Offshore Norge Annual Conference nach Oslo. Ziel war der Ausbau der Zusammenarbeit mit der norwegischen Gewerkschaft Styrke. Die Konferenz gilt als eines der wichtigsten Branchentreffen Norwegens. Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften diskutieren hier unter anderem über die Herausforderungen einer sich wandelnden Energiewelt.

Die Teilnahme an der Veranstaltung bot den Gästen aus Deutschland nicht nur die Möglichkeit, einen aktuellen Blick auf die Entwicklungen der norwegischen Offshore-Industrie zu werfen. Sie diente zugleich dazu, die partnerschaftlichen Beziehungen zwischen beiden Gewerkschaften, IGBCE und Styrke, zu vertiefen. Besonders im Fokus der Gespräche stand dabei der Ausbau des Austauschs auf

Jugendebene, der für beide Seiten zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Bereits im Vorfeld der Reise hatte ein norwegisches Kamerateam den IGBCE-Bezirk Altötting besucht, um einen Kurzfilm über die gewerkschaftliche Zusammenarbeit und die Perspektiven junger Mitglieder zu produzieren. Der fertige Film wurde anschließend bei der Konferenz in Oslo präsentiert und stieß dort auf großes Interesse.

Neben den fachlichen Impulsen nutzte die Delegation die Reise intensiv, um die Zusammenarbeit mit Styrke weiter auszubauen und insbesondere junge Mitglieder stärker miteinander zu vernetzen. Geplant sind künftig mehr Begegnungsformate, gemeinsame Workshops und Austauschprojekte. Sie sollen es jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern ermöglichen, voneinander zu lernen und internationale Perspektiven auf Mitbestimmung, Transformation und Arbeitswelt zu gewinnen. ■

Allmannshofen

Kunststoffindustrie im Wandel: Transformation gestalten

Bereits zu Beginn des Jahres kamen in Kloster Holzen Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus den IGBCE-Bezirken Augsburg, Nürnberg und Ulm zu einer gemeinsamen Konferenz zusammen. Unter dem Motto „Transformation gemeinsam gestalten“ stand die Zukunft der Kunststoffbranche im Fokus. In Impulsen und Workshops ging es um konkrete Werkzeuge für Mitbestimmung und darum, wie Betriebsräte den Wandel aktiv steuern können.

Sandra Saeed vom Kompetenznetz Transformationsberatung zeigte dafür Handlungsoptionen auf. Torsten Falke, Leiter des gastgebenden IGBCE-Bezirks Augsburg, betonte die Dringlichkeit angesichts tiefgreifender Veränderungen. Seine Botschaft lautete: „Wir müssen die Transformation nutzen, damit die Kunststoffindustrie maßgeblicher Bestandteil der deutschen Wirtschaft

bleibt.“ Die anwesenden Hauptamtlichen aus den beteiligten Bezirken hoben das bezirksübergreifende Signal hervor. Ihr Tenor: Es dürfe nicht nur der Arbeitgeberseite überlassen werden, den Wandel zu gestalten.

Das positive Fazit der Veranstaltung lautete einstimmig: Neben fachlichem Input bot die Konferenz den Teilnehmenden viel Raum für Vernetzung und praxisnahe Lösungsansätze. ■



Die Konferenz nimmt das Thema „Transformation“ in den Blick.

Nürnberg

Frauennetzwerktreffen: zwischen Mut und Zweifel

Zu einem gemeinsamen Workshop trafen sich 27 Frauen aus den IGBCE-Bezirken Nürnberg, Nordostbayern und Mainfranken in Nürnberg. Unter dem Motto „Kraftpaket. Entdecke deine Stärken“ ging es um Mut, Zweifel, Stärke und Visionen. Der Austausch schuf einen Raum, in dem sich die Teilnehmerinnen bestärkten und ermutigten. Einig waren sich alle: Es braucht mehr Frauen in der Mitbestimmung, mehr weibliche Stimmen in Betriebsräten, mehr Solidarität.

Impulse setzten Iris Schopper, stellvertretende Leiterin des Bezirks Nordostbayern, zu Aufgaben des Betriebsrats sowie Sabrina Emrich, Leiterin des Bezirks

Nürnberg, mit ihrem Vortrag „Zwischen Zweifel und Mut – wenn dein Herz ‚Ja‘ sagt, aber dein Kopf noch zögert“. Die Botschaft des

Frauennetzwerktreffens: Energie mitnehmen, Netzwerke stärken, einander Rückenwind geben – auch auf steinigem Wegen. ■



Netzwerktreffen thematisiert und schafft jede Menge Energie.



Bereits am 4. März demonstrierten mehr als 3.000 Menschen gegen den permanenten Arbeitsabbau bei den Behringwerken.

So nicht, Biontech!

IG BCE kämpft für Erhalt der Arbeitsplätze in Marburg. Werksschließung von Biontech bringt Menschen in Gefahr. Bezirk Mittelhessen betont: „In einer Pandemie müssen wir die Impfstoffproduktion vor Ort haben!“

Text & Foto Wolfgang Lenders

In einem eindringlichen Appell richtet sich die Pharmagewerkschaft IG BCE an die Politik und die Industrie: „Wir brauchen die Impfstoffproduktion hier in Marburg, nicht irgendwo in Übersee – für die Sicherheit der Menschen“, sagt Anne Weinschenk, Leiterin

des IG BCE-Bezirks Mittelhessen. „Das Wissen und die Fähigkeit der Beschäftigten hier können bei einer erneuten Pandemie Leben retten. Die IG BCE wird mit allen verfügbaren Mitteln für den Erhalt dieses wichtigen Standorts und der hier gebündelten Kompetenz kämpfen!“

Biontech hatte am 5. Mai angekündigt, drei Standorte schließen zu wollen, darunter einen in Hessen: Marburg. Rund 670 Beschäftigte sind hier betroffen. Der in Marburg hergestellte Corona-Impfstoff hat das Unternehmen reich gemacht. „Nun lässt Biontech seinen wichtigen Pro-

duktionsstandort und die Beschäftigten fallen“, sagt Sabine Süpke, Leiterin des IGBCE-Landesbezirks Hessen-Thüringen. „Das trifft den Pharmastandort Marburg ins Herz.“

Bereits im März hatten mehr als 3.000 Beschäftigte am Standort Behringwerke gegen den permanenten Stellenabbau demonstriert – zum zweiten Mal nach einer ähnlich großen Demo im vergangenen Sommer.

In Richtung Politik fordert Anne Weinschenk: „Wir erwarten von der Bundesregierung mehr als ein Empörungsbekanntnis. Sie muss jetzt tätig werden. Es ist unverständlich, wie schnell die Erfahrungen aus der Corona-Zeit vergessen sind. Ohne den Impfstoff, der zum allergrößten Teil in Marburg hergestellt worden ist, wären mehr Menschen gestorben. Wenn dieser Betrieb schließt, wird bei einer neuen Pandemie Impfstoff fehlen – mit den entsprechenden Folgen.“

Das Biontech-Werk in Marburg kann Schätzungen zufolge rund 750 Millionen Dosen Corona-Impfstoff im Jahr produzieren – damit ließe sich im Notfall fast ganz Europa versorgen. Anne Weinschenk: „Verträge für Lieferungen von irgendwoher sind in einer Krise nichts wert. Die Menschen in diesem Betrieb können aber innerhalb kurzer Zeit eine groß angelegte Impf-

„ Das ist Kapitalismus der schlimmsten Art!“

Anne Weinschenk,
Bezirksleiterin Mittelhessen

stoffproduktion hochfahren. Das haben sie in der Corona-Pandemie gezeigt – und das können sie wieder tun. Wenn sie dann noch da sind.“

Wenn das Biontech-Werk in Marburg geschlossen wird, geht Kompetenz verloren. „Ohne die Beschäftigten hier und ihr Können hätte Biontech seinen Impfstoff nicht in großen Mengen produzieren können“, sagt Anne Weinschenk. „Sie sind es, die Biontech riesige Gewinne ermöglicht haben. Nun sollen sie nichts mehr wert sein. Das ist Kapitalismus der schlimmsten Art! Wir werden jetzt für unsere Mitglieder da sein und alle verfügbaren Mittel nutzen, damit ihre Arbeitsplätze in Marburg erhalten bleiben – und da gibt es einige Mittel!“ ■

Impfstoffproduktion in Marburg

Über 120 Jahre Erfahrung stecken im Standort Behringwerke in Marburg. Schon der Impfstoffpionier Emil von Behring wusste: Man braucht nicht nur die Fähigkeit, einen Impfstoff zu entwickeln, man muss ihn in einer Notsituation auch in großem Maßstab produzieren können. Er erhielt 1901 den erstmals vergebenen Nobelpreis für Medizin. 1904 gründete er in Marburg die Behringwerke. Hier stellte er unter anderem Seren gegen Diphtherie – zuvor eine der gefürchtetsten Kinderkrankheiten – und Tetanus her, das etwa in den Schützengräben des Ersten Weltkriegs eine massive Gefahr darstellte. In mehr als 120 Jahren haben Generationen von hoch qualifizierten Beschäftigten die Produktion von Impfstoffen perfektioniert. Als in den Jahren 2009/2010 die Schweinegrippe die Welt bedrohte, wurde am Standort Behringwerke Impfstoff produziert. Das heutige Biontech-Werk ist aus der Grippeimpfstoff-Sparte von Novartis hervorgegangen. ■

Wiesbaden/Friedewald

Neuer stellvertretender Landesbezirksleiter

Philipp Mundt ist neuer stellvertretender Leiter des Landesbezirks Hessen-Thüringen. In dieses Amt haben ihn am 29. April die Mitglieder des Landesbezirksvorstands bei einer außerordentlichen Sitzung in Friedewald gewählt. Er folgt auf Peter Schuld.



Philipp Mundt ist bereits seit 2017 im Landesbezirk Hessen-Thüringen, bislang als Landesbezirkssekretär. Seit 2008 arbeitet er hauptberuflich für die IGBCE. Zuvor war er im Bereich EDV bei der Infraser Höchst tätig. Dort war er stellvertretender Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und hat sich in verschiedenen Ausschüssen der IGBCE engagiert. Bevor er in den Landesbezirk Hessen-Thüringen gewechselt ist, war er fünf Jahre lang im Bezirk Nürnberg. Zu seinem neuen Aufgabebereich gehören die politischen Kontakte des Landesbezirks, die Organisationsentwicklung, Europaangelegenheiten sowie Energie-, Industrie- und Strukturpolitik. Er ist federführend für die Tarifverhandlungen für die Kunststoff- und Kautschukindustrie zuständig und begleitet die Tarifverhandlungen für die chemische Industrie. ■



Landesbezirksleiterin Sabine Süpke gratuliert Philipp Mundt zur Wahl.

Wiesbaden

Gute Wahlen

Von März bis Mai 2026 haben die Beschäftigten in den Betrieben im Landesbezirk die Betriebsräte neu gewählt. Zum Redaktionsschluss lagen etwa drei Viertel der Ergebnisse vor. In einer Vielzahl von Betrieben gelang es den Kandidatinnen und Kandidaten der IGBCE, eine absolute Mehrheit zu erreichen. Ein Zuwachs von mehreren Sitzen gelang zum Beispiel bei B. Braun; hier gingen 30 von insgesamt 35 Betriebsratsmandaten an die IGBCE-Liste. Auch bei der Infraseriv Höchst konnte die IGBCE sehr gute Zugewinne verzeichnen. Vorangegangen war in vielen Betrieben ein aufwendiger Wahlkampf der IGBCE-Betriebsräte und der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. ■



Wiesbaden

Nächste Wahlen

Bei den Tarifkommissionsmandatswahlen von Juli bis November werden die Mitglieder von rund hundert Tarifkommissionen im Landesbezirk und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter neu gewählt. Die größte ist die Tarifkommission für die chemische und pharmazeutische Industrie, es folgen Kautschuk, Kunststoff, Papier. 12 der 21 Mandate der Tarifkommission für die Kali- und Steinsalzindustrie werden auch aus dem Landesbezirk besetzt. Zudem gibt es eine Vielzahl kleinerer Tarifkommissionen. Verteilt werden die Mandate nach den Mitgliederzahlen in den Betrieben. Die Tarifkommissionsmitglieder werden in den Betrieben, denen die Mandate zugeteilt sind, gewählt und anschließend vom Landesbezirksvorstand bestätigt. ■

Wiesbaden

Industriepaket Hessen vorgestellt



Vorstellung des Industriepakets mit Kaweh Mansoori (5. v. l.) und Sabine Süpke.

Wer morgen eine starke Industrie in Hessen will, muss heute in Ausbildung, Qualifizierung und berufliche Perspektiven investieren: Das ist aus Sicht der IGBCE essenziell für die Zukunft des Standorts. Im Rahmen des Industrietrialslogs Hessen haben Vertreterinnen und Vertreter von Land, Unternehmen und Beschäftigten jetzt ein umfassendes Industriepaket mit fünf konkreten Handlungsfeldern erarbeitet und vorgestellt.

Für die IGBCE ist klar: Industriepolitik muss an den realen Bedingungen in den Unternehmen ansetzen. „Hessen hat starke Industriestandorte – und

vor allem gute Leute in den Betrieben“, sagt Landesbezirksleiterin Sabine Süpke. „Es muss jetzt darum gehen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihnen in der Transformation verlässliche Perspektiven zu geben. Wer die Industrie in Hessen stärken will, muss Ausbildung stärken und Industrieparks weiterentwickeln.“

Hessens Wirtschaftsminister und stellvertretender Ministerpräsident Kaweh Mansoori: „Mit dem Paket geben wir klare Antworten auf die Herausforderungen der Transformation und setzen auf die Stärke einer guten Zusammenarbeit.“ ■

Frankfurt

Erneut Stellenabbau bei Sudarshan

Unruhe bei Sudarshan: Der Pigmenthersteller will am Standort Frankfurt-Höchst erneut achtzig Arbeitsplätze abbauen, nach bereits achtzig Arbeitsplätzen 2025. Das hat das Unternehmen mit Hauptsitz in Indien den Beschäftigten am 24. April mitgeteilt. Es begründet die Pläne mit der Situation am Markt für Pigmente und hohen Fixkosten am Standort.

Der Betriebsrat zeigte sich verwundert angesichts der aus seiner Sicht positiven Marktlage. Er forderte vom Unternehmen, den

Standort Höchst aus dem globalen Produktionsnetz des Unternehmens heraus zu stärken, um strategisch wieder schlagkräftig zu werden. Der Betriebsrat kündigte gegenüber den Beschäftigten an, das vom Geschäftsführer gegebene Versprechen zu Fairness, Respekt und Transparenz konsequent einzufordern.

Bei einem Besuch im vergangenen Juli hatte der Geschäftsführer des Konzerns, Rajesh Rathi, noch Investitionen von mehreren Millionen Euro versprochen. ■

Das war der Tag der Arbeit in Hessen und in Thüringen



Im gesamten Landesbezirk gingen Mitglieder am 1. Mai für ihre Belange auf die Straße.

„Erst unsere Jobs, dann eure Profite“ war das Motto zum 1. Mai. Große Kundgebungen des DGB gab es etwa in Frankfurt **3**, Wiesbaden, Darmstadt **2**, Kassel **5**, Gießen, Marburg **4**, Erfurt **1** und Jena. Auch in vielen kleineren Orten wurde demonstriert, etwa in Korbach **7**, Freigericht **6**, Ilmenau, Altenburg und Limburg. In Wiesbaden **8** redete Marion Hackenthal, Leiterin

des Bezirks Rhein-Main. Sie sprach Solidarität mit der Stadtverordneten Moira Lüttich aus, die nach rechts-extremer Hetze zurückgetreten ist. Politik und Wirtschaft rief sie zu: „Wer glaubt, die arbeitnehmendenfeindliche Agenda jetzt durchziehen zu können, wird mit unserem Widerstand auf der Straße rechnen müssen!“ In Freigericht forderte Frank Wilz, stellvertretender Vorsitzender

der Ortsgruppe Kinzigau: „Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten erwarten wir, dass der Wert unserer Arbeit anerkannt wird!“ In Ilmenau stand Kirsten Breuer, Gewerkschaftssekretär im Bezirk Thüringen, auf der Bühne: „Wer in Krisenzeiten den Sozialstaat angreift, Rente, Gesundheit oder Arbeitslosenversicherung schlechtredet, sägt an dem Ast, auf dem wir alle sitzen.“ ■



Wie hier in Hamburg, Hannover, Neumünster und Melle (im Uhrzeigersinn) gingen im Landesbezirk rund 74.000 Menschen auf die Straße – erneut mehr als in den Vorjahren.

Der 1. Mai im Landesbezirk

Mit der Forderung „Erst unsere Jobs, dann eure Profite“ gingen rund 74.000 Menschen im Landesbezirk Nord am Tag der Arbeit auf die Straße – mehr als in den Vorjahren.

Text Michaela Ludwig



Bilder aus Seesen (links) und Wilhelmshaven (rechts, mit Hauptvorstandsmitglied Alexander Bercht, Mitte). Landesbezirksleiter Ralf Becker auf der 1.-Mai-Kundgebung in Stade und die stellvertretende Landesbezirksleiterin Petra Adolph in Hildesheim (kleine Bilder).

Sie haben die ständigen Angriffe auf die Arbeitnehmenden und den Sozialstaat satt: In Niedersachsen, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein waren in diesem Jahr rund 74.000 Menschen dem Aufruf des DGB gefolgt und zeigten auf Kundgebungen, Demos und Familienfesten in vielen Städten: „Jetzt reicht’s!“ Unter den Rednerinnen und Rednern waren viele IGBCE-Vertreterinnen und -Vertreter.

Auf der Veranstaltung in Stade forderte Landesbezirksleiter **Ralf Becker** die Politik auf, die permanenten

Angriffe zu stoppen und die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt zu stellen. Insbesondere die Forderung aus der Union, den 1. Mai abzuschaffen, wies Becker scharf zurück. „Wir lassen uns die hart erkämpften Rechte nicht streitig machen. Wir lassen uns auch nicht das Recht nehmen, für diese Rechte auf die Straße zu gehen.“

Statt den Sozialstaat und die Rechte der Arbeitnehmenden ins



„
**Wir lassen uns
unsere Rechte
nicht streitig
machen.**

Ralf Becker,
Landesbezirksleiter Nord

Visier zu nehmen, müsse die Politik endlich Lösungen für die wahren Probleme finden, forderte Alexander Bercht, Mitglied im Hauptvorstand, in Wilhelmshaven. Das seien stagnierendes Wirtschaftswachstum und der Verlust von 100.000 Industriearbeitsplätzen – aktuell 10.000 jeden Monat. Die Politik müsse alles daransetzen, die Produktion in Deutschland und Europa zu fördern – gekoppelt an die klare Ansage an die Unternehmen: „Wer Steuergeld nimmt oder davon profitiert, der muss die Arbeit derjenigen schützen, die dieses Geld jeden Tag hart erarbeiten.“ Gute

Arbeit, sichere Arbeitsplätze und soziale Sicherheit müssen immer Vorrang haben vor kurzfristigen Renditeinteressen.



Die stellvertretende Landesbezirksleiterin **Petra Adolph** warnte bei der Mai-Kundgebung in Hildesheim vor einem bröckelnden gesellschaftlichen Zusammenhalt – vor Ort und in den Betrieben. Dem tritt der Landesbezirk mit der Kampagne „Jetzt! Zukunft erhalten“ entgegen, indem er Betriebsräte und Arbeitgeber dabei unterstützt, Perspektiven für ihre Unternehmen zu entwickeln. Zentral seien die Fragen, „wie Unternehmen sich nachhaltig aufstellen und Produktionsprozesse so verändert werden können, dass sie eine Zukunft haben – und zwar ökonomisch und ökologisch“. Eine solche Strategieentwicklung gehöre nicht zu den Kernaufgaben von Betriebsräten, so Adolph. Ihr Eindruck sei aber: „Wenn die Mitbestimmung nicht aktiv wird, passiert nicht viel.“

Deshalb dankte sie allen engagierten Betriebsräten, dass sie die Mitbestimmung leben und sich als Rückgrat der Unternehmen beweisen. ■

Hannover

Chemieindustrie steht unter hohem Druck



Politik und Chemie-Sozialpartner fordern von Wirtschaftsministerium und EU-Kommission Sofortmaßnahmen zur Stabilisierung der chemischen Industrie.

„Es ist fünf vor zwölf für die Chemie in Niedersachsen, Deutschland und Europa“, warnte Minister Grant Hendrik Tonne auf dem Chemiegipfel des niedersächsischen Wirtschaftsministeriums im April, zu dem IGBCE und Betriebsräte sowie Arbeitgeber eingeladen waren. Wenn die Branche weiter unter Druck gerate, treffe dies weite Teile der Wirtschaft.

„Viele Chemiebetriebe sind in ihrer Existenz gefährdet“, stellte der Landesbezirksleiter Ralf Becker fest und forderte schnelle Lösungen. Denn mit rund 23.000 Arbeitsplätzen liefert die chemische Industrie Niedersachsens wichtige Vorprodukte für zahlreiche Branchen und hat eine große Bedeutung für die gesamte Wirtschaft. Jedoch

ächze die Branche vor allem unter hohen Energie- und Bürokratiekosten. „Wir haben Sorge, dass unsere Unternehmen weiter an Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich verlieren und somit die Arbeitsplätze unter Druck geraten“, sagte Hasan Allak, Konzernbetriebsratsvorsitzender von Continental.

Oliver Elsen, AOS-Betriebsratsvorsitzender, benennt die aktuellen Vorgaben des EU-Emissionshandels als Kostentreiber. Die Chemieindustrie müsse jede Tonne Kohlendioxid, die ihre Produktionsanlagen und Kraftwerke ausstoßen, mit einem CO₂-Zertifikat „bezahlen“. „Dadurch wird die Produktion teuer.“ Elsen warnt vor Standortschließungen und Abwanderung ins Ausland.

Ähnlich argumentierte Albemarle-Betriebsratsvorsitzende Anja Görlach am Beispiel der Absenkung der Lithium-Grenzwerte: „Die Chemieindustrie braucht klare und praktikable Rahmenbedingungen, um nachhaltig wirtschaften und investieren zu können.“ Eine Absenkung der Grenzwerte hätte zur Folge, dass die Produktion in Länder verlagert würde, in denen nicht so hohe Regularien vorliegen. „Die Produktion muss hier gehalten werden, wo bereits jetzt hohe Standards gelten.“

Sabine Craemer-Böcker, Betriebsrätin bei BASF Polyurethanes, kritisiert die auf EU-Ebene diskutierte Ausweitung des CO₂-Grenzausgleichssystems auf chemische Grundprodukte und Polymere. Das würde die Wettbewerbsfähigkeit weiter verschlechtern – und sei ein falsches Signal. „Statt neuer Belastungen braucht die Industrie wirksame Unterstützungsinstrumente.“

Mit einem Forderungskatalog wollen Wirtschaftsminister, IGBCE und Arbeitgeber Druck auf die Politik ausüben. ■

Lingen

Rosen: Streik in Vorbereitung



Auch eine Demonstration der Beschäftigten für die sofortige Aufnahme von Tarifverhandlungen Ende März blieb ohne Wirkung: Die Rosen-Geschäftsführung spielt weiter auf Zeit. IGBCE und Vertrauensleute reagieren mit ersten Arbeitskampfvorbereitungen beim Technologieunternehmen.

Serie: Ausbildung im Norden / Hamburg

Ausbildungsmarketing bei Aurubis



Auf Messen und in Schulen werben auch Azubis Nachwuchs für ihr Unternehmen.

Viele Betriebe im Norden klagen über zu wenige Auszubildende, gleichzeitig werden vielerorts Lehrstellen gestrichen. Das ist bei Aurubis anders: „Das Interesse an unseren rund achtzig Ausbildungsplätzen pro Jahr ist auf einem guten Niveau“, berichtet Nils Gerstenkorn, Ausbildungsleiter am Hamburger

Standort der Aurubis AG. „Wir erhalten etwa 1.800 Bewerbungen.“ Was macht das Hamburger Unternehmen anders als andere?

Das Multimetall-Unternehmen hat seine Suche nach Nachwuchs stark professionalisiert – und ein umfassendes Ausbildungsmarketing entwickelt. Ausbildung ist bei Aurubis

Chefsache und eine langfristige, strategische Aufgabe. „Wir haben 2020 mit vielen Expertinnen und Experten aus der Aurubis-Gruppe gemeinsam ein Konzept entwickelt, das verstärkt auf soziale Medien setzt. Ziel ist es, Interessierte dort anzusprechen, wo sie viel Zeit verbringen.“ Das Unternehmen präsentiert sich auf Youtube, Instagram und Tiktok mit virtuellen Werksführungen, kurzen Videos zu Ausbildungsberufen, Bewerberberatung sowie niedrigschwelliger Ansprache und Bewerbungsmöglichkeiten via Whatsapp.

Nils Gerstenkorns Team präsentiert sich bei Schulveranstaltungen und Messen und kooperiert mit Schulen im Stadtteil. Ein modernes Lernumfeld bietet das 2019 eröffnete Innovations- und Ausbildungszentrum von Aurubis für 210 Azubis. ■

Lüneburg

Übernimmt Verantwortung: Malte Steiger



Da hatte **Malte Steiger** zwei Hüte auf: Der 53-jährige Chemikant und ehemalige Betriebsratsvorsitzende bei H&R Ölwerke Schindler im Hamburger Hafen saß beim Gewerkschaftskongress 2025 in zwei Funktionen – als Vorsitzender der Ortsgruppe Lüneburg und als Mitglied im Finanzausschuss der IGBCE.

Beim Thema Ortsgruppenvergütung nahm er aber klar die Rolle als Delegierter ein: „Als Mitglied des Finanzausschusses habe ich die Notwendigkeit der Umverteilung gesehen“, sagt Steiger. „Aber als Delegierter hatte ich von meiner Ortsgruppe den Auftrag, gegen den Antrag zu stimmen.“

Malte Steiger übernimmt Verantwortung. Ehrenamtlich engagiert er sich für eine lebendige Mitbestimmung in seiner Gewerkschaft – und für eine demokratische Gesellschaft: Er organisiert Jugend-Handballturniere und fällt als Richter am Landesarbeitsgericht Urteile. Für die IGBCE ist er Mitglied im Bezirks- und im Landesbezirksvorstand und prüft seit vier Jahren deren Finanzen – seit dem Gewerkschaftskongress als Vorsitzender des Ausschusses. Was ihn antreibt? „Ich möchte als Teil der IGBCE darauf einwirken, dass wir die aktuellen und politischen Herausforderungen positiv begleiten.“

Der Finanzausschuss ist das zentrale Kontrollgremium, das alle Einnahmen und Ausgaben der Gewerkschaft prüft – des Hauptvorstands,

der Bezirke und auch der Ortsgruppen. Bis zu sechsmal pro Jahr kommen seine Mitglieder dafür zusammen und prüfen in Unmengen an Ordnern stichprobenartig Belege und Verwendungszwecke. Auch über Haushalt und Vermögensbildung werden sie informiert und diskutieren über die Strategien. „Wichtig ist, dass wir als IGBCE handlungs- und zukunftsfähig bleiben, wenn die Mitgliederzahlen sich verändern.“

So war für den Finanzausschuss auch eine Umverteilung der Ortsgruppenvergütung unumgänglich. Denn gemeinsam mit dem Hauptvorstand stellt er sicher, dass für die politische Arbeit wie Streiks oder Kampagnen genug Geld zur Verfügung steht – und auf der hohen Kante liegt. ■



Protestaktion bei Dow in Böhlen im Mai 2025. Hier wie überall in Mitteldeutschland und in anderen Regionen fürchten Beschäftigte in der Industrie um ihre Existenz. Die Politik muss verlässliche Rahmenbedingungen schaffen.

Es geht um viel

Gleich drei neue Landtage werden im September gewählt. In Sachsen-Anhalt, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern haben die Bürgerinnen und Bürger die Wahl. Die will gut bedacht sein, denn die Zukunft der Industrie in Ostdeutschland und besonders in unseren Regionen steht auf dem Spiel.

Text Kathryn Kortmann

Die Herausforderungen für die Industrie in Ostdeutschland könnten aktuell kaum größer sein. Insbesondere die Chemieindustrie steht derzeit im Feuer, verursacht durch hohe Energiepreise. Immer wieder sorgen Unternehmen mit ihren sogenannten Restrukturierungsplänen, die im Klartext nichts anderes bedeuten als Arbeitsplatzabbau oder Schließungen ganzer

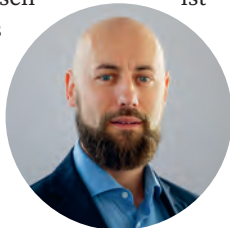
Standorte, für Horrorschlagzeilen und Zukunftsängste bei den Beschäftigten. „Die Situation ist ernst“, sagt Landesbezirksleiterin Stephanie Albrecht-Suliak, „und sie erfordert dringendes Handeln. Dafür braucht es verlässliche Landesregierungen, die die Themen der Beschäftigten beherzt anpacken.“

Was möglich ist, wenn der politische Wille vorhanden ist, zeigt das Beispiel Domo Chemicals im mittel-

deutschen Chemiecluster. Im Januar hatte das belgische Unternehmen verkündet, den Betrieb an seinen deutschen Standorten einzustellen. Daraufhin war die Landesregierung in Sachsen-Anhalt in die Bresche gesprungen und hatte aus Gründen der Gefahrenabwehr die Ersatzvornahme angeordnet – das Unternehmen konnte weiterproduzieren.

„Das hat uns wertvolle Zeit beschert, um nach einer dauerhaften

Lösung zu suchen“, sagt **Alexander Busch**, Betriebsratsvorsitzender der neu gegründeten Leuna Polyamid, die seit 1. April die Produktion am größten der drei Domo-Standorte weiterführt. Busch ist überzeugt, dass „ohne das Eingreifen der Landesregierung der Ofen hier aus gewesen wäre – mit immensen Auswirkungen für den Stoffverbund im Chemiapark Leuna und die ganze Region.“



Auch bei BASF Services Europe in Berlin steht die Landesregierung an der Seite der Belegschaft. Die 3000 Beschäftigten kämpfen gegen die Kahlschlagpläne des Konzerns. Im Raum steht die Verlagerung von Hunderten bis hin zu Tausenden Jobs nach Indien. „Das ist ein Schlag ins Gesicht der Kolleginnen und Kollegen“, sagt **Tom de Laar**, Betriebsratsvorsitzender bei BASF Services Europe. Denn seit 2005 gilt für den Standort eine Abweichung vom Tarifvertrag, die den Beschäftigten Einbußen beim Entgelt oder bei der Arbeitszeit abfordert. „Dass der Konzern zum Dank dafür jetzt unsere Jobs streichen will, nehmen wir nicht hin.“



An einer ersten großen Protestaktion in Prenzlauer Berg nahmen Ende Februar Vertreterinnen und Vertreter aller demokratischen Parteien teil. „Das war ein starkes politisches Zeichen“, sagt de Laar. Er erwartet, dass jetzt auch Handlungen folgen: „Die künftig im Berliner Senat Regierenden müssen sich auf Bundesebene für wirtschaftliche Rahmenbedingungen starkmachen, die derartigem unternehmerischen

Gebaren, wie wir es gerade bei BASF erleben, Grenzen setzen.“ Bedeutet: Wählbar sind für ihn nur Parteien, die sich auf Landes- wie auf Bundesebene für verbindliche und gute Beschäftigungsstandards einsetzen sowie betriebliche Mitbestimmung, Tarifrecht und Sozialpartnerschaft stärken.

„Die Industrie in unseren Branchen – und zuvorderst die Chemieindustrie – ist das Rückgrat für den Wohlstand in Ostdeutschland“, sagt Stephanie Albrecht-Suliak. „Deshalb brauchen wir auch künftig Landesregierungen, die zur Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften bereit sind, um gute Jobs zu erhalten und auszubauen und unsere Regionen nach vorn zu bringen.“

Darum geht es bei den Landtagswahlen am 6. September in Sachsen-Anhalt sowie am 20. September in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern. „Geht wählen und stärkt auf diese Art die Wirtschaft, eure Regio-



„**Wir brauchen Regierungen, die unsere Themen beherzt anpacken.**“

Stephanie Albrecht-Suliak,
IGBCE-Landesbezirksleiterin

nen und nicht zuletzt eure Jobs“, ruft Albrecht-Suliak auf. ■

Informiert wählen gehen!

Die IGBCE mischt sich gemeinsam mit dem DGB im Zuge der Landtagswahlen in die Debatte ein, um den Fokus der Politik auf gewerkschaftliche Positionen zu legen, zum Beispiel mit der Demokratietour des DGB, die vor zahlreichen Betrieben im Bereich der IGBCE Station macht. Nachfolgend ein Überblick über wichtige Termine:

- 3. Juni:** „Ratschlag gegen rechts“ in Rostock
- 5. bis 7. Juni:** Sachsen-Anhalt-Tag in Bernburg (Saale)
- 5. Juni bis 19. Juni und September:** DGB-Roadshow für gewerkschaftliche Themen mit Auftakt am 5. Juni vor dem Schweriner Schloss
- 12. Juni:** Besuch der IGBCE-Jugend im Landtag von Sachsen-Anhalt und Gespräch mit Sven Czekalla (Mdl)
- 22. Juni:** Wahlforum mit den Spitzenkandidatinnen und -kandidaten der Landtagswahl in Sachsen-Anhalt in Halle (Saale)
- 17. bis 28. August:** DGB-Wahlkampftour mit Fritten- und Demokratiemobil in Sachsen-Anhalt
- 4. September:** Wahlarena Berlin mit allen Spitzenkandidatinnen und -kandidaten
- 5. September:** Kundgebung „Sachsen-Anhalt. Weltoffen!“ in Magdeburg
- 14. bis 25. September:** DGB-Demokratietour und Frittenmobil in Berlin und Brandenburg

Schwarze Pumpe

Brief an den Kanzler

IGBCE, Betriebsrat und Beschäftigte der Bergbaugesellschaft LEAG in der Lausitz fordern, dass der Osten beim Bau neuer Gaskraftwerke gegenüber dem Süden Deutschlands nicht benachteiligt wird. „Der Südbonus muss weg“, schreibt der Konzernbetriebsrat in einem Brief an Bundeskanzler Friedrich Merz und Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche. Rund 200 Beschäftigte versammelten sich vor dem Kraftwerksstandort Schwarze Pumpe zum Protest. Hintergrund ist die Entscheidung der Bundesregierung, den Bau von Gaskraftwerken im Süden Deutschlands bei den Ausschreibungen zu bevorzugen, um die Netzengpässe zu umgehen. Trotz der Warnungen der IGBCE enthält der Entwurf des Ministeriums immer noch den umstrittenen Südbonus. „Unsere Geduld ist am Ende“, heißt es in dem Schreiben. „Wir erwarten eine diskriminierungsfreie Ausschreibung.“ Die Politik der Bundesregierung werde „verheerende Folgen für Ostdeutschland haben“, sagte Reni Richter, Bezirksleiterin Lausitz. Landesbezirksleiterin Stephanie Albrecht-Suliak, jüngst als stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der LEAG-Kraftwerksparke wiedergewählt, erklärte: „Die ostdeutschen Reviere drohen leer auszugehen. Das können wir so nicht stehen lassen.“ ■



Beschäftigte protestieren vor dem Kraftwerk Schwarze Pumpe gegen Ungleichbehandlung.

Berlin

Zukunft geht nicht ohne Jugend



Der neu gegründete Steuerungskreis für die Ausbildungsinitiative.

Die IGBCE Nordost und der Arbeitgeberverband Nordostchemie haben Ende April eine gemeinsame Ausbildungsinitiative gestartet. Ziel ist es, den Abbau von Ausbildungsplätzen zu stoppen und wieder mehr Ausbildung möglich zu machen. „Gewerkschaft und Arbeitgeber haben großes Interesse daran, dass unsere stark unter Druck geratene Branche in der aktuellen Krisensituation nicht auch noch an dem Ast sägt, auf dem sie sitzt“, sagt Landesbezirksleiterin Stephanie Albrecht-Suliak. „Ohne Fachkräfte hat die Branche keine Zukunft.“ Die gemeinsame Initiative war im Rahmen der Chemie-Tarifverhandlungen Anfang des Jahres vereinbart worden.

Die Zahlen rund um die Ausbildungssituation in der ostdeutschen Chemieindustrie haben sich im vergangenen Jahr dramatisch verschlechtert. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist auf einem historischen Tief angekommen. 2025 gab es fast 300 Angebote weniger als noch 2024. Der Tiefpunkt von 2018, als 680 Ausbildungsplätze zu vergeben waren, ist 2025 mit 586 deutlich unterschritten. Und: Nicht alle Angebote konnten mit passenden Bewerberinnen

und Bewerbern besetzt werden. Auch für 2026 sind die bisherigen Prognosen nicht rosig. Fakten, die ein sofortiges Umlenken erfordern, um „jungen Menschen und unseren industriellen Branchen Zukunft zu verschaffen und gleichzeitig die Attraktivität der Regionen in Ostdeutschland zu sichern“, sagt Gewerkschaftssekretär Tom Karl, der für die Jugendarbeit im Landesbezirk zuständig ist. „Die duale Ausbildung ist und bleibt auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten das Herzstück für die Fachkräftesicherung und damit die Zukunft unserer Branche.“

Die Sozialpartner haben einen Steuerungskreis gegründet und sich auf gemeinsame Anstrengungen verständigt: So wollen sie in einem ersten Schritt genauer analysieren, warum Unternehmen weniger ausbilden, um darauf aufbauend Lösungsansätze zu entwickeln. Außerdem sollen Plattformen geschaffen werden, um gute Ideen für mehr Ausbildung auszutauschen. „Unsere Initiative bietet zugleich die Chance, die Ausbildung zu modernisieren und Leuchttürme der Ausbildung zu schaffen“, sagt Landesbezirksleiterin Albrecht-Suliak. ■

Nordost

Neu im Team

Alexander

Kerwel (25) ist seit 1. April für die JAV- und Jugendarbeit im Bezirk Sachsen zuständig. Die IGBCE begleitet ihn ab dem ersten Tag seiner Ausbildung zum Elektroniker für Automatisierungstechnik bei Wacker Chemie in Nünchritz. Nach viel ehrenamtlichem Engagement als JAV-Vorsitzender oder im Landesbezirks- und Bundesjugendausschuss der IGBCE ist die Arbeit als Gewerkschaftssekretär für ihn jetzt der „nächste logische Schritt, um die Jugendarbeit in meinem Heimatbezirk weiter voranzubringen“.

**Benjamin Seidel** (34)

unterstützte den Landesbezirk im April für einen Monat. Der Politikwissenschaftler wechselt nach einer Zwischenstation in der IGBCE-Hauptverwaltung in Hannover für die letzte Phase



seines Traineeprogramms in den Bezirk Sachsen-Anhalt, wo er nach Ende seiner Ausbildung ab 1. Oktober 2026 auch als Gewerkschaftssekretär eingesetzt wird.

Isabella Lüdeke

(26) verstärkt den Landesbezirk seit 1. Mai als Trainee. Nach ihrer Ausbildung zur Kauffrau für Logistik- und Speditionsleistungen hat sie Sozialwissenschaften in Berlin und Istanbul studiert. Ein internationaler Jugendfreiwilligendienst in Tel Aviv hat ihren Blick auf gesellschaftliche Themen und interkulturellen Austausch vertieft. Sie freut sich auf ihren Einsatz in Nordost und auf „neue Perspektiven und Menschen“.



Eike Buschmeier (25) sammelt als Trainee im Bezirk Sachsen weitere Erfahrungen bei der IGBCE. Zuvor hat er die Gewerkschaft bereits in Wiesbaden und Hannover als Trainee und als Werkstudent in der Personalabteilung kennengelernt. Auch in

seiner Masterarbeit hat der Soziologe rund um die IGBCE geforscht und in einer interviewgestützten Untersuchung neue Erkenntnisse zu der Frage ans Licht befördert, wie Gewerkschaften in Deutschland den Einsatz von KI-Systemen in ihren Branchen und Betrieben bearbeiten.

Nico Vassiliadis (29) verstärkt den Landesbezirk vom 1. Juli bis zum 30. September. Anschließend setzt er sein Traineeprogramm im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg-MV fort. Seine Ausbildung zum Industriekaufmann hat er bei Evonik in Marl absolviert, anschließend an der Europäischen Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main studiert. Bevor er ins Hauptamt gewechselt ist, hat er an vielen Stellen ehrenamtliche Erfahrung gesammelt, etwa als Vertrauenskörpervorsitzender bei Evonik oder als DGB-Vorsitzender in Marl. ■



Nordost

Das war der 1. Mai im Landesbezirk



Aktionen mit viel Engagement und Präsenz zum Tag der Arbeit in Magdeburg, Schwedt, Leipzig und Berlin (von links).



Schichtbetrieb, Anlagen, Alltag: Auf dem Gelände des Chemiewerks Sachtleben läuft die Produktion trotz Widrigkeiten weiter.

Seit zwölf Jahren im Krisenmodus

Wie ein Duisburger Chemiewerk die Insolvenz überstand – und warum viele Beschäftigte trotzdem nicht zur Ruhe kommen. *Profil*-Autor Leo Ammelung hat mit zwei Betriebsräten des Unternehmens gesprochen.

Text & Fotos: Leo Ammelung

Der Kaffee dampft noch, draußen ziehen sich Rohrleitungen über das Werksgelände. Uwe Sova und Viktor Reiter sitzen im Besprechungsraum des Betriebsratsbüros und reden gefasst über eine Zeit, die für viele Beschäftigte existenziell geworden ist. „Wir befinden uns hier eigentlich seit zwölf Jahren im

Krisenmodus“, sagt Betriebsratsvorsitzender Uwe Sova. Mit Eigentümerwechsel, Kostendruck und wirtschaftlicher Unsicherheit.

Das ehemalige Venator-Chemiewerk in Duisburg heißt inzwischen wieder Sachtleben. Mehr als hundert Jahre lang war dieser Name in Duisburg-Homberg fest verankert. Gegründet 1892 als Fabrik für einen

Weißfarbengrundstoff, produziert das Werk heute Spezialchemikalien und Nanopartikel, die in vielen Alltagsprodukten stecken – etwa in Sonnenschutz, Röntgenkontrastmitteln oder Handygehäusen. Rund 350 Beschäftigte arbeiten am Standort. Viele seit Jahrzehnten. Manche haben mehrere Eigentümerwechsel erlebt. Erst Rockwood, später

Huntsman und Venator. Dann kam die Insolvenz.

Bereits 2023 geriet die damalige Muttergesellschaft Venator in den USA in ein sogenanntes Chapter-11-Verfahren. Dabei handelt es sich um ein Sanierungsverfahren nach US-Insolvenzrecht. Doch die erhoffte Stabilisierung blieb aus. Im September 2025 ging schließlich auch der Standort Duisburg in die Insolvenz. Andere Werke fuhren herunter, in Duisburg lief die Produktion weiter. „Die Alternative wäre gewesen, dass man sagt: Das war's. Wir wickeln ab“, erinnert sich Betriebsratsvorsitzender **Uwe Sovo**. Dass das nicht passiert ist, darauf ist man bis heute stolz.



Belegschaft fängt Krise auf

Im Gespräch entsteht das Bild einer Belegschaft, die in der Krise enger zusammengerückt ist. Beschäftigte hätten zusätzliche Aufgaben übernommen und neue Strukturen aufgebaut. „Jeder hat noch mal zehn Prozent mehr gemacht“, sagt Sovo. „Wir hatten hier praktisch keinen Vertrieb mehr, keine Buchhaltung, keine Strukturen. Wir mussten vieles neu aufbauen.“

Während der Insolvenz wurde weiter produziert. Rohstoffe wurden gekauft, Energie bezahlt und Aufträge abgearbeitet. Selbst CO₂-Zertifikate, die zuvor verkauft worden waren, mussten erneut beschafft werden. „Auch das haben wir geschafft. Auch das haben wir hier erwirtschaftet“, sagt Sovo.

Übernahme macht Hoffnung

Im Februar folgte schließlich die Übernahme durch die International Chemical Investors Group (ICIG). Mit der Übernahme tauchte auch der frühere Standortname Sacht-

leben wieder auf – für viele Beschäftigte ein Symbol für einen möglichen Neuanfang. „Da war plötzlich wieder Hoffnung im Werk“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende **Viktor Reiter**. Viele Beschäftigte hätten das Gefühl gehabt, jetzt endlich wieder selbst gestalten zu können.



Zukunft bleibt unklar

Doch die Aufbruchstimmung hielt nicht lange. Der neue Eigentümer kündigte nach Darstellung des Betriebsrats Einsparungen an. Gleichzeitig blieb vieles unklar. Immer wieder seien Gespräche angekündigt worden, konkrete Informationen gebe es bislang jedoch kaum. „Man kündigt Dinge an, aber sehr allgemein. Da kommt was – nur was, ist nicht greifbar“, sagt Sovo.

Besonders sensibel ist die Frage der Tarifbindung. Der neue Eigentümer gehört nicht dem Arbeitgeberverband an. „Im Idealfall bleibt alles so, wie es ist“, sagt Sovo. „Aber die Hoffnung darauf ist gering.“ Bislang gelten die bestehenden tariflichen Regelungen weiter. Doch wie es danach aussieht, ist offen. Möglich wären Haustarifverträge – oder individuelle Verhandlungen mit einzelnen Beschäftigten. Nach Angaben des Betriebsrats ist in Gesprächen mit der neuen Eigentümerseite sogar von „Schweiß, Blut und Tränen“ die Rede gewesen.

Beschäftigte in Unsicherheit

„Die Stimmung geht immer weiter runter“, beschreibt Reiter die Atmosphäre im Werk. Viele Beschäftigte warteten derzeit auf konkrete Informationen darüber, wie es weitergehen soll. Gespräche darüber bestimmten inzwischen den Alltag in den Pausen und Schichten. „Wenn jemand eine Baufinanzierung hat

oder Hauptverdiener oder -verdienerin ist – wie soll das funktionieren, wenn plötzlich erhebliche Einschnitte kommen?“, fragt Sovo.

Dabei sei der Standort keineswegs überbesetzt, ergänzt Reiter. Im Gegenteil: „Eigentlich müssten wir eher einstellen.“ Die Belastung sei schon heute hoch. Gearbeitet werde im Vier-Schicht-System. Gleichzeitig fehle es an Investitionen und langfristiger Planungssicherheit. „Es wäre schön, wenn wir endlich mal wieder in ruhiges Fahrwasser kämen“, sagt Sovo.

Probleme sind übertragbar

Dabei geht es den beiden ausdrücklich nicht nur um den eigenen Standort. Hohe Energiepreise, internationale Konkurrenz und politische Unsicherheit setzten die Industrie allgemein massiv unter Druck. „Jeder Industriearbeitsplatz, der in Deutschland abgebaut wird, ist für die nächsten Generationen wahrscheinlich dauerhaft verloren“, sagt Sovo. Er fordert international konkurrenzfähige Energiepreise und warnt davor, industrielle Produktion einfach ins Ausland zu verdrängen. „Es hilft nichts, wenn wir hier abschalten und woanders unter schlechteren Bedingungen weiterproduziert wird.“

Reiter verweist zugleich auf Zukunftsprojekte am Standort. Unter anderem werde an Dekarbonisierungstechnologien gearbeitet. „Das könnte später mal eine echte Erfolgsstory werden“, sagt er.

Wunsch: „Einfach mal arbeiten“

Für Sovo ist seine Rolle klar: „Ich bin Betriebsrat des Standorts Duisburg. Also muss ich alles dafür tun, dass dieser Standort überlebt.“

Draußen läuft die Produktion weiter. Schichtbetrieb, Anlagen, Alltag. Am Ende des Gesprächs bleibt vor allem ein Wunsch übrig: „Eigentlich wollen wir hier einfach mal wieder normal arbeiten.“ ■

Dormagen

Positives Signal: Covestro investiert Millionen



Neues Energieeffizienz-Projekt zeigt: Industrielle Transformation und sichere Arbeitsplätze können zusammen gedacht werden.

Wenn am Standort Dormagen künftig Wasserdampf nicht mehr ungenutzt entweicht, sondern in die Produktion zurückgeführt wird, steckt dahinter weit mehr als ein technisches Modernisierungsprojekt. Covestro investiert einen zweistelligen Millionenbetrag in einen neuen Dampfkompresseur – die bislang größte Energieeffizienz-Maßnahme des Unternehmens. Für den Chemiestandort Dormagen ist das ein deutliches Signal: Trotz hoher Energiekosten und wachsendem internationalen Wettbewerbsdruck setzt das Unternehmen weiter auf industrielle Produktion in Nordrhein-Westfalen.

Abwärme wird wieder nutzbar

Das Prinzip wirkt auf den ersten Blick unspektakulär. Bei der Herstellung von TDI, einem essenziellen chemischen Grundstoff für Weichschäume etwa in Matratzen oder Autositzen, entsteht Wasserdampf. Bislang war dieser für viele

Produktionsprozesse nicht heiß genug und wurde teilweise als Abwärme abgegeben. Künftig soll genau diese Energie erneut genutzt werden. Der neue Kompressor hebt den Dampf auf ein höheres Temperatur- und Druckniveau – aus Abwärme wird wieder nutzbare Energie für die Produktion. In Summe soll das Projekt den Energiebedarf von Covestro in Deutschland um rund zwei Prozent senken. Gleichzeitig rechnet das Unternehmen mit einer Einsparung von mehr als 40.000 Tonnen CO₂ pro Jahr.

Investition ist wichtiges Signal

„Das Projekt zeigt, dass industrielle Transformation und sichere Arbeitsplätze zusammen gedacht werden können“, sagt Markus Abdalla, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Covestro Deutschland AG. „Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es wichtig, dass Unternehmen in ihre Standorte investieren und damit Perspektiven

für die Beschäftigten schaffen“, betont er.

Die Investition gilt auch als industriepolitisches Signal. Die chemische Industrie gehört zu den energieintensivsten Branchen überhaupt. Hohe Energiepreise, internationale Konkurrenz und der Umbau hin zur klimaneutralen Produktion setzen viele Standorte unter Druck. Investitionen wie in Dormagen sind deshalb weit mehr als reine Klimaprojekte – sie entscheiden zunehmend über Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsperspektiven der Industrie in Deutschland.

Beschäftigte profitieren

„Die Transformation der Industrie gelingt nur, wenn Unternehmen auch bereit sind, in ihre Standorte und ihre Beschäftigten zu investieren“, sagt Natalie Mühlenfeld, Leiterin des IGBCE-Bezirks Köln-Bonn. „Dass Covestro hier moderne und energieeffiziente Technologien fördert, ist ein wichtiges Signal für die Zukunftsfähigkeit der Industrie und für sichere Arbeitsplätze in der Region.“

Gerade im Rheinland hängen Tausende Arbeitsplätze direkt oder indirekt an den großen Chemie- und Produktionsstandorten. Umso stärker wirkt die Botschaft aus Dormagen: Industrielle Modernisierung und Produktion sollen weiterhin zusammen gedacht werden.

Projekt ist Teil einer Strategie

Der Baustart für den neuen Kompressor ist noch für dieses Jahr vorgesehen. Mitte 2027 soll die Anlage in Betrieb gehen. Für Covestro ist das Projekt Teil einer umfassenderen Strategie: Bis 2030 will das Unternehmen den Energieverbrauch pro produzierter Tonne gegenüber 2020 um zwanzig Prozent senken. ■

Das war der Tag der Arbeit



Im gesamten Landesbezirk demonstrierten die Menschen am 1. Mai für Gute Arbeit, Mitbestimmung und eine starke Industrie.

Mit zahlreichen Ehrenamtlichen und klaren Botschaften war die IGBCE am Tag der Arbeit im gesamten Landesbezirk Nordrhein-Westfalen präsent. In vielen Städten setzten Kolleginnen und Kollegen ein Zeichen für gute Arbeit, Mitbestimmung und eine starke Industrie.

Fahnen, Musik, Gespräche an den Ständen und volle Plätze in den Innenstädten: Am 1. Mai haben in NRW Zehntausende Menschen für Gute Arbeit, soziale Sicherheit und eine starke Industrie demonstriert. Organisiert werden die Veranstaltungen traditionell vom DGB. Die IGBCE war dabei im gesamten Landesbezirk sichtbar vertreten – mit ihren Bezirken, vielen Ehrenamtlichen und Aktionen bei den Kundgebungen vor Ort.

Ob in Alsdorf, Dortmund, Hagen, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Köln, Bonn oder Leverkusen, ob am Niederrhein, in Nordwestfalen oder

in Recklinghausen: Ehrenamtliche und Aktive der IGBCE suchten das Gespräch mit Besucherinnen und Besuchern, diskutierten über die Lage der Industrie und informierten über gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben. Viele Kolleginnen und Kollegen nutzten den Tag der Arbeit, um gemeinsam Präsenz zu zeigen und deutlich zu machen, dass die Herausforderungen für die Industrie und ihre Beschäftigten längst in den Regionen angekommen sind.

Denn die Themen, die auf den Bühnen und bei den Aktionen diskutiert wurden, beschäftigen viele Betriebe ganz konkret: Hohe Energiepreise, wirtschaftliche Unsicherheit, Investitionsstau und die Transformation der Industrie prägen die Lage in zahlreichen Unternehmen. Entsprechend klar waren die Botschaften auf den Kundgebungen: Industriearbeitsplätze brauchen

verlässliche politische Rahmenbedingungen und Unternehmen, die Verantwortung für Standorte und Beschäftigte übernehmen.

„Der 1. Mai zeigt jedes Jahr aufs Neue, wie stark unsere Gewerkschaft in den Betrieben verankert ist“, sagt Thomas Meiers, Landesbezirksleiter NRW. „Unsere Kolleginnen und Kollegen waren überall im Land präsent, haben das Gespräch gesucht und deutlich gemacht, dass sichere Industriearbeitsplätze die Grundlage für Wohlstand und Wachstum in Nordrhein-Westfalen sind.“

Der diesjährige Tag der Arbeit hat offenbart, worauf es mehr denn je ankommt: Gerade in Zeiten tiefgreifender wirtschaftlicher Veränderungen bleibt die Präsenz vor Ort entscheidend – für Zusammenhalt, Mitbestimmung und eine starke Stimme der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. ■



Bezirk Ludwigshafen: Starke Präsenz zeigten die IGBCE-Mitglieder zur dritten Verhandlungsrunde in Bad Breisig (links). Für die Arbeitgeber gab es eine Rote Karte (rechts, von links: Stephan Güldner, Ute Weisenbach und Sinischa Horvat, alle BASFSE).

Das war die Tarifrunde

Der jüngste Chemie-Tarifabschluss fiel in eine wirtschaftlich extrem herausfordernde Zeit. Die Auswirkungen des Irankriegs belasteten zusätzlich. Gleichwohl riefen viele IGBCE-Mitglieder zu Aktionen auf – die endlich Bewegung in die Gespräche brachten.

Text Axel Stefan Sonntag

Die zurückliegende Chemie-Tarifrunde ärgerte manch ein IGBCE-Mitglied. „Ich persönlich empfand sie als unnötig hart und unsozial den Beschäftigten gegenüber“, blickt Stephan Güldner, Vorsitzender der Vertrauensleute bei der BASF SE, zurück. Zwischen der zweiten und der dritten Bundesverhandlung sei die Stimmung teilweise verhalten bis abwartend gewesen, teilweise auch fordernd aufgrund der hohen

Preise in den Supermärkten und an Tankstellen. Zusammen mit rund 150 Beschäftigten zeigte Güldner zur dritten Runde in Bad Breisig den Arbeitgebern die Rote Karte. Die Reaktionen auf die folgende Einigung seien sehr differenziert gewesen: „Teilweise wurde der Abschluss akzeptiert, teilweise wurde er kritisch gesehen. Das gilt gerade in den unteren Lohngruppen und bei Teilzeitbeschäftigten, die nun zehn Monate ohne Lohnzuwachs

mit den weiterhin hohen Lebenshaltungskosten umgehen müssen“, beschreibt er das Meinungsbild in der BASF. Für die kommenden Tarifrunden hofft er, „dass die Beschäftigten als Unternehmenswert wahrgenommen werden und nicht als finanzielle Belastung“.

Im Bezirk Mittelrhein fanden mehrere Aktionen statt, etwa bei Kandelium. „Die tarifliche Mittagspause kam bei der Belegschaft hervorragend an, mehr als die Hälfte aller

Beschäftigten nahm teil“, zeigt sich der Betriebsratsvorsitzende Zlatko Cacic, zugleich Mitglied der Chemie-Tarifkommission des Landesbezirks, zufrieden. „Die Kolleginnen und Kollegen hätten sich einen höheren Abschluss gewünscht. Wir wissen aber auch, wie die Lage in der Branche aussieht. Somit ist der Abschluss für uns zwar ein wenig zu niedrig ausgefallen, insgesamt passt er aber in die herausfordernde Zeit.“ Den vereinbarten Transformationsbetrag werde man wahrscheinlich für das bestehende Langzeitkonto nutzen.

Im Bezirk Saarbrücken gab es eine Aktion unter anderem bei Liqui Moly. Rund achtzig Leute nahmen teil. „Trotz der spürbaren Belastungen durch die anhaltende Inflation blicken viele vorsichtig, aber keineswegs unzufrieden auf den Tarifabschluss“, kommentiert der Betriebsratsvorsitzende Andreas Pfaff.

„Gerade weil das Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich ist, wird sich der Betriebsrat mit Nachdruck dafür einsetzen, dass sowohl der Sicherheitsbetrag von zweimal 300 Euro noch in diesem Jahr ausgezahlt als auch die Tarifierhöhung zum 1. Oktober vorgezogen wird“, kündigt er an. In künftigen Tarifrunden müsse die Schichtarbeit in den Fokus rücken, damit diese attraktiv bleibe.

Bei Michelin in Bad Kreuznach kamen rund hundert Menschen zusammen. „Die Kolleginnen und Kollegen waren entsetzt über die von der Arbeitgeberseite geforderte Nullrunde und haben sich bereits an unserem Infostand bei uns erkundigt und ihren Unmut preisgegeben“, erinnert sich Francesco Caricato, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Die Einigung sieht er mit gemischten Gefühlen: „Wir verstehen selbstverständlich den Grund, wieso man gerade in dieser schwierigen Zeit ohne eine konkrete Zahl in die Tarifverhandlungen gegangen ist. Allerdings zeigt sich im Ergebnis, dass es eine spürbare Differenz



Bei Rhodius Abrasives versammelten sich die Beschäftigten vor dem Werkstor. Bei Kandelium gab es eine starke Beteiligung bei der tariflichen Mittagspause.



Bei Tehalit verteilten Betriebsratsvorsitzender Ronald Keller (links) und sein Stellvertreter Peter Seibert Berliner (links). Auch bei Liqui Moly war die Tarifrunde ein großes Thema unter den Beschäftigten (rechts).



Großaufgebot bei Michelin: Auch hier zeigte die Belegschaft dem Arbeitgeber die Rote Karte.

zwischen den Erwartungen und dem tatsächlichen Abschluss gibt.“ Für die kommende Tarifrunde plädiert er für eine klare Forderung und vor allem für eine kürzere Laufzeit.

IGBCE-Landesbezirksleiter Roland Strasser: „Ich möchte mich bei allen

bedanken, die die vielen Aktionen vor Ort initiierten und umsetzten. Der Abschluss fiel in eine wirtschaftlich schwierige Zeit. Umso mehr konnten wir dank eurer Unterstützung die Arbeitgeber von ihrer lange geforderten Nullrunde abbringen.“

Ingelheim

Kinoabend zum Frauentag



Ein Kino nur für sich – das kam bei den Frauen gut an.

Rund vierzig Kolleginnen aus den Regionen Ingelheim, Mainz und Bad Kreuznach folgten anlässlich des Internationalen Frauentags der Einladung zu einer „Ladies-Movie-Night“.

„Ein Kino ganz für sich allein, mit Sektempfang zur Begrüßung. Wer hat das schon mal?“, lobte

Nicola Bister, Betriebsrätin von Boehringer Ingelheim. Mit Barbara Rüth, weiteren Mitgliedern des Bezirksfrauenausschusses Mainz und Gewerkschaftssekretär Udo Weißwange-Kolb freute sie sich über die gute Resonanz. Die Gleichstellungsbeauftragte der

Stadt Ingelheim und IGBCE-Kollegin Regina Barroso da Silva richtete Grußworte an das Publikum.

Zu sehen gab es den Film „Und dann passiert das Leben“ mit Anke Engelke und Ulrich Tukur. „Eine mehr als dreißig Jahre währende Ehe, die zur Routine geworden ist“, beschreibt der Norddeutsche Rundfunk. Tragik und Komik lägen hier nah beieinander. In den ersten drei Wochen nach dem Kinostart hielt sich der 2025 produzierte Streifen in den Top 3 der Arthouse-Kino-Charts.

Beim anschließenden Austausch mit Brezel und Spundekäs waren sich die Gewerkschafterinnen einig: ein Film, der zum Nachdenken über das Leben und das Älterwerden speziell als Frau anregt. ■

Contwig

Mitgliederversammlung der Ortsgruppe Zweibrücken



Dorothea Förch-Maier (links) lieferte viel Wissenswertes zum Thema Pflege.

Die Ortsgruppe (OG) Zweibrücken verband bei ihrer zurückliegenden Mitgliederversammlung die üblichen Vereinsregularien mit nützlichem Rat zum Thema Pflege.

Zunächst blickte der Vorsitzende Ewald Preiml auf die vielfältigen Aktivitäten 2025 zurück, etwa die Winterwanderung, die mehrtägige

Bildungsreise in den Schwarzwald und die Teilnahme der OG an einem Bouleturnier. Im weiteren Verlauf entlastete die Mitgliederversammlung den Vorstand einstimmig.

Gastrednerin war Dorothea Förch-Maier vom Pflegestützpunkt Zweibrücken. Sie informierte, wie ihre Einrichtung dabei hilft, wenn

eine Person durch schwere Krankheit pflegebedürftig wird. „Der Pflegestützpunkt kann dann aufgrund vorliegender Behinderungen einzelne Pflegeleistungen empfehlen. Falls solche bereits bewilligt sind, so kann er auch Empfehlungen über Tagespflege, Verhinderungspflege oder Kurzzeitpflege geben“, sagt Schriftführer Wilhelm Schwarz über den großen Nutzwert des Vortrags. Auch sei der Pflegestützpunkt bei Antragstellungen behilflich.

Empfohlen werde Personen zudem, ein Pflegetagebuch zu führen. „So konnten viele Dinge zur Pflegeantragstellung und weiterführende Möglichkeiten angesprochen werden“, resümiert Schwarz. Vorstand Ewald Preiml bedankte sich bei Dorothea Förch-Maier für ihre Ausführungen. ■

Das war der Tag der Arbeit



Bezirk Mittelrhein: Bezirksleiter Tobias Paulus dringt auf sichere Arbeitsplätze (links). Der gemeinsame Demonstrationszug führt zum Koblenzer Münzplatz (rechts).



Bezirk Mainz: Sascha Kopp (Betriebsratsvorsitzender Schott) spricht auf der Bühne (links). Der IGBCE-Stand wirbt mit einer Spendenaktion für einen Frauenverein (rechts).



Bezirk Saarbrücken: In der Mitte Francesco Grioli (IGBCE-Hauptvorstand) und Ministerpräsidentin Anke Rehlinger (links). Tim Guterl (IGBCE-Bundesjugendausschuss) hält die Rede für die DGB-Jugend (rechts).

An insgesamt 17 Veranstaltungen zum 1. Mai beteiligten sich in Rheinland-Pfalz und dem Saarland in diesem Jahr laut DGB 14.500 Menschen. Das ist ein Plus: Im vergangenen Jahr nahmen an den Veranstaltungen 13.500 Menschen teil.

Die zentrale Kundgebung des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland fand in Trier auf dem Viehmarktplatz statt. „Standorte werden verlagert,

Investitionen verschoben oder Betriebe geschlossen – und das oft, obwohl die Beschäftigten gute Arbeit leisten und die Unternehmen profitabel sind“, kritisierte die Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, Susanne Wingertszahn.

In Ludwigshafen trafen sich Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter im Ebertpark: bei toller Stimmung, guten Gesprächen,

super Wetter – dazu klare Aussagen und Positionen der Gewerkschaften und von Oliver Heinrich, Hauptvorstandsmitglied der IGBCE.

Heinrich beschrieb in seiner Rede nicht nur die globale Sicht der Gewerkschaften auf die aktuelle Situation, sondern auch besonders ihren Blick auf die Entwicklung der BASF und den Umgang mit den Menschen in Ludwigshafen. ■

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Begriff gesucht, der spezielle Vorteile für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Tarifverträgen 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 14. Juli 2026 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus April/Mai:

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

Jeweils einen Feuerkorb mit schwenkbarem Grill gewonnen haben:

Sandra Nachtigall aus Frechen, Andrea Klumpf-Fretz aus Gondelsheim, Marion Scheppelmann aus Rathenow, Benjamin Graaf aus Meldungen, Christian Adamski aus Walsrode. 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!

ORSS	BEK ORT	AALS	▼	AABE GLST	▼	EEEE NNRV	AEEK NRT	▼	EES	EEHM NRU	▼	AHST	▼	ADEN NRST	DEER RRU	▼	BBIU
▶				EENT	▶				ARST	▶				FRU	▶		
AEKRT	▶					EMRSU	▶					ABRU	▶				DFNPU
AGT	▶			AEV	▶			EELR	AETW	▶				DIP	▶		
▶				ADE		CEHL	▶				ELO	EIN	▶			AAR	
ACLO		AABE NN	▶						DMNO	▶				ARU	▶		
▶						EEGKL	▶					EEINR	▶				
DEEE GR		EEKL NR	▶						ENNU	▶				ADR	▶		



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!

anscheinend	Teilzahlung	Erzählweise	Mittel gegen Körpergeruch (Kzvw.)	schlammig, morastig (ugs.)	Inselwelt im Pazifik	pädagogischer Auftrag; Professur	Brühe, Abgekochtes	Salatpflanze	Erde, Lebensraum des Menschen	Reizleiter im Körper					
mexikanische Malerin: ... Kahlo				Volk in Südafrika			Schauspieler-, Ballettschüler			9					
Teilaspekt (franz.)				14	das Paradies				früherer türkischer Titel	norwegischer Dichter (Henrik)					
sittliche Gesinnung	3			Ausruf der Verwunderung		Stadt u. See in Pennsylvania	dritter Fall, Wemfall			11					
US-Nachrichtensender (Abk.)					zerknirscht, schuldbewusst				4	Notizbuch, Tagesordnung					
deutsche Filmdiva (Hildegard)	Bodenerhebung		eine Zahl	Fluss zur Donau			10	Hafenstadt in Finnland		in die Jahre kommen					
Abfahrt, Verlassen eines Ortes					halblang (Kleidung)				2	fettfreies Kosmetikum					
			1	Zensur			Veranstaltung, Ereignis (engl.)								
sahnig	dt. Politiker u. Gewerkschafter (Hans)		griechischer Held vor Troja	<div style="text-align: center;"> <h2 style="color: red;">DEIN PREIS</h2> <p>Gewinne eines von drei Fahrrädern von Gudereit. Das Cityrad Comfort 7.0 mit Shimano-Nabenschaltung ist leicht und vielseitig einsetzbar – der ideale Begleiter für den Alltag und für Radtouren.</p>  </div>						linker Nebenfluss der Fulda	unverheiratet, ledig				
Auspuffstoff	Kfz-Zeichen Cham		Großvater							Vorfahr					
Widerhall										Gesteinsgebilde	Teilstrecke	Barriere, Zugangshindernis			
Spielmarke beim Roulette			6							knappes Oberteil (engl.)		12			
Maßeinteilung an Messgeräten	Laubbaum		Bundesstaat der USA							germanische Gottheit					
hügelfrei, flach										Hauptsitz der griech. Götter		Schluss			
	13									erforderlich	Lärm, Aufruhr	Freistoß beim Fußball	auf sich zu	musikalisches Bühnenwerk	
Furcht empfinden (sich ...)	Luftkurort in der Holstein. Schweiz		weibliches Reh							Himmelsrichtung		ein Südamerikaner		17	
leere Redensart										Feuerkröte			Brauch, Sitte (lateinisch)	kleines Nagetier	Regel, Richtschnur
			8							mäßig warm	Halbton über g (Musik)	tiefe Töne hervorbringen			7
Teil der Damengarderobe	römischer Kaiser			16			belgischer Kurort		Einheitenzeichen f. Hektar						
	15		regsam und wendig			5	poetisch: Löwe	Zeitmesser							
verblüht, vertrocknet	australischer Laufvogel			Schreibart; Kunst- richtung			Pflanze mit ölhaltigen Samen								

- | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|



Fotowettbewerb

Unter dem Sternenhimmel

Nach getaner Arbeit bei RWE ist Fotografie für **Uwe Schiefer** der perfekte Ausgleich, um sich kreativ auszuleben und abzuschalten. Sein Foto entstand im Hohen Venn, nur eine kurze Fahrt vom Rheinischen Revier entfernt. „In klaren Nächten zeigt sich dort ein beeindruckender Sternenhimmel, und mit etwas Glück wird sogar die Milchstraße sichtbar. Genau solche stillen

Momente in der Natur sind für mich etwas ganz Besonderes“, schreibt Uwe zu seinem Foto. Während andere vielleicht den Fernseher einschalten, genießt der Vorarbeiter in der Wasseraufbereitung am RWE-Standort Wachtberg bei Frechen lieber gemeinsam mit seiner Frau die Ruhe der Natur. „Auf dem Bild stehe ich selbst als kleine Silhouette auf dem Weg unter der Milchstraße.“ ■

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: Uwe Schiefer, privat, Apple

#BR26

Deutschlands wichtigstes Betriebsratsforum

16.-17.09.2026
Berlin

HOUSTON,
WIR HABEN
KEIN PROBLEM.
BETRIEBSRAT
AN BORD.

**JETZT
ANMELDEN!**

Wir sehen uns in der
Hauptstadt!
www.br26.berlin

EINE VERANSTALTUNG DER BR-VERANSTALTUNGSGESELLSCHAFT MBH UNTER MITWIRKUNG VON



Hans Böckler
Stiftung

MIT DER PREISVERLEIHUNG

**DB
RP** Deutscher
Betriebsräte
Preis
2026



BR26.BERLIN

KOOPERATIONSPARTNERINNEN



BR-Veranstaltungsgesellschaft mbH, Kehlstr. 156, 10117 Berlin



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

BINUS IGBCE
AGENTUR



DEINE KRANKENKASSE ÜBERNIMMT DIE KOSTEN FÜR DEINE GESUNDHEIT NICHT?

Der Tarif IGBCE GesundPlus ergänzt die gesetzliche Krankenversicherung gezielt dort, wo zusätzlicher Schutz besonders wichtig ist - kompakt, zuverlässig und bezahlbar.

IGBCE GesundPlus - Die starke Zusatzversicherung exklusiv für IGBCE-Mitglieder und ihre Familien.



Alle Infos, Newsletter und Special-Deals

IGBCE Bonusagentur: IGBCE GesundPlus