



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

August | September 2026

Thomas Schilling:
IGBCE-Vertrauensmann
bei Swiss Caps

Wir müssen reden

Die Lage der Industrie, die Reformpakete der Politik, die neuen Vorteile für Mitglieder: Warum wir diesen Sommer ins Gespräch kommen sollten

Digital noch viel mehr!



Schon mal in die digitale Profil geschaut?

Dort erwartet dich eine ganze Menge: starke Videos, eine Audioversion des Magazins, animierte Infografiken und Extras.

Einfach ausprobieren: www.igbce-profil.de



Die Realität ist noch schlimmer

Es kommt eher selten vor, dass eine amtliche Statistik drastischer ausfällt als die Zahlen, mit denen in der nach Superlativen lechzenden öffentlichen Diskussion hantiert wird. Insofern ist der vorliegende Fall eine traurige Ausnahme.

177.000 Arbeitsplätze, rechnete die Bundesagentur für Arbeit unlängst vor, sind 2025 in der deutschen Industrie verloren gegangen. Es sind also nicht die häufig zitierten 10.000 Jobs im Monat, die wir aktuell verlieren. Es sind fast 15.000. Gut 50 Prozent mehr.

Der Aufschrei darüber ist in den Medien ausgeblieben, die Nachricht wurde meist lakonisch in den Meldungsspalten abgehandelt.

Chronistenpflicht nennt man das im Journalismus.

Ganz offensichtlich ist dem Land schleichend die Sensibilität dafür abhandengekommen, welche Bedeutung Industriearbeit für unser Gemeinwesen hat. Steuern und Abgaben flossen ja beständig wie der Strom aus der Steckdose.

Inzwischen schwant der Politik, was da gerade wegbricht. Aber ihre Antworten darauf sind teils zum Kopfschütteln. Mehr dazu in unserer Hintergrundstory. ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de



Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Making of Bratwurst

Für einen Beitrag über unsere Sommerkampagne waren wir am Grill. Während sich **Michael Heck** mit der Filmkamera verrenkt, posiert **Romeo Nincevic** (Landesbezirk Bayern) kurz für die Fotokamera – und passt dann wieder auf, dass nichts anbrennt.



Von 36 auf 9 Grad

Im **Geopark Westerwald-Lahn-Taunus** kamen wir im Juni bei 36 Grad Celsius ganz schön ins Schwitzen. Eine wohltuende Abkühlung bescherte der Besuch einer Tropfsteinhöhle: Dort fiel die Temperatur auf erfrischende neun Grad.



Keep it simple

Manchmal sind die einfachsten Lösungen die besten: Ein kleines Post-it lotste beim Tag der offenen Tür des Betriebsrats bei **Bayer** in Leverkusen die Gäste – und unseren Fotografen **Jan Richard Heinicke** – sicher ans Ziel. ■



Inhalt

August | September 2026



Digital noch mehr
Fotos, Videos und Audios
igbce-profil.de/
264

12



ARBEIT & GESELLSCHAFT

Licht und Schatten Bürokratieabbau, Steuerentlastungen, flexiblere Arbeitsverträge, Rentenpaket – die schwarz-rote Koalition will das Land mit einem großen Maßnahmenpaket aus der Wirtschaftskrise führen. Manche Teile des „Programms für Aufschwung und Beschäftigung“ sind aus Sicht der IGBCE positiv zu bewerten, auf andere Punkte blickt die Gewerkschaft sehr kritisch.

12

News Politik & Soziales 18

Die Jugend legt los Über die junge Generation sind viele Klischees im Umlauf. Sie sei schwer zu begeistern und zu politisieren, vielleicht sogar faul. Die IGBCE-Jugend wehrt sich dagegen – und beweist das Gegenteil.

20

News Branchen & Betriebe 24

20





30



34

MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Ein weiter Weg Ihre Begeisterung für Chemie führte Sofia Garza Saldaña von Mexiko nach Deutschland. Heute arbeitet sie als Laborantin bei Bayer in Wuppertal und ist in der IGBCE aktiv. **26**

Die Spur der Steine Der Geopark Westerwald-Lahn-Taunus verbindet schöne Landschaften mit 2.500 Jahren Bergbaugeschichte. Ein Besuch in einer Region, die über und unter Tage reich an Schätzen ist – und viele Attraktionen bietet. **30**

Wenn nicht jetzt, wann dann? Um neue Mitglieder zu gewinnen, läuft bei der IGBCE die Sommerkampagne. Die Idee: Aktionen erzeugen Aufmerksamkeit, persönliche Gespräche überzeugen potenzielle Mitglieder. Gute Argumente? Gibt's genug. Jetzt ist Mitmachen gefragt. **34**

VOR ORT

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



PRAXIS & WISSEN

Wo wir wie stark sind Die Branchen der IGBCE verteilen sich über ganz Deutschland. **38**

Jobmotor Energiewende Als Übertragungsnetzbetreiber spielt 50Hertz eine zentrale Rolle bei der Energiewende. **40**

Irrtümer im Arbeitsrecht Viele Konflikte im Arbeitsleben entstehen aus falschen Vorstellungen über Rechte und Pflichten. *Profil* erklärt dir, was tatsächlich gilt. **44**

Social Media im Kinderzimmer Die Politik fordert strengere Regeln, Fachleute warnen vor Suchtgefahr. Ein viel diskutierter Vorschlag ist eine Altersgrenze. *Profil* blickt auf das Thema. **46**

Lohnt sich – auch für AT Außertariflich beschäftigt und Mitglied in der Gewerkschaft? Warum das besser zusammenpasst, als viele denken. **48**

Dein gutes Recht Als Mitglied der IGBCE profitierst du vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz. All inclusive im Mitgliedsbeitrag. **50**

26



WEITERE INHALTE

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



Muhammed Kizmaz

Der Allrounder

Ob an der Belegemaschine, in der Vulkanisation oder bei der Qualitätskontrolle – für Muhammed Kizmaz ist kein Tag wie der andere: Der 32-Jährige arbeitet in mehreren Arbeitsbereichen im Runderneuerungswerk für Lkw- und Busreifen in Hannover-Stöcken bei Continental. Dort werden abgefahrene Reifen heiß runderneuert. Die Altreifen werden zunächst sorgfältig geprüft und von den alten Laufflächen befreit. Anschließend erhalten die Karkassen neue Laufstreifen und Seitenwände. In der Heizpresse werden die Rohreifen schließlich vulkanisiert und erhalten ihr neues Profil. Im letzten Schritt werden die runderneuerten Reifen auf Qualität und Sicherheit überprüft – unter anderem von Muhammed Kizmaz. ■



Mehr über Muhammeds
Arbeitsplatz
[igbce-profil.de/
26406](https://igbce-profil.de/26406)



IGBCE-Jugend

Richtung Zukunft: Mit Sicherheit!

Rund neunzig junge Ehrenamtliche sind Anfang Juli zur Zukunftstagung der IGBCE-Jugend zusammengekommen, um auf die Herausforderungen für junge Menschen zu blicken und die Zukunft selbst mitzugestalten. Die Richtung ist dabei klar vorgegeben: Wo die Industriekrise Ausbildungsplätze und Übernahmechancen bedroht, will die IGBCE-Jugend mit eigenen Forderungen gegensteuern – damit aus unsicheren wieder sichere Zukunftschancen werden. Mehr dazu **ab Seite 20.** ■





Dialog

Reformpaket

Mehr Aufwand

Die Koalition hat die verpflichtende Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) schon ab dem ersten Tag der Erkrankung beschlossen. So soll nach Meinung der Bundesregierung die Wirtschaft gestärkt werden. Stattdessen steigt der Bürokratieaufwand durch frühere Vorlage der AU und entstehen Mehrkosten für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Rentner durch mehr Arzttermine. Schon jetzt fordern einige Arbeitgeber die Vorlage der AU ab dem ersten Tag. Die Bundesregierung tut offensichtlich nichts, um den zusätzlichen bürokratischen Aufwand und Kosten zu vermeiden. Aus meiner Sicht verspielt sie so ihre Glaubwürdigkeit.



Georg Kitzmann

Reformpaket

Alle müssten einzahlen

Seit 1979 bin ich Mitglied der IGBCE und habe im saarländischen Steinkohlebergbau viele Begehrlichkeiten seitens der Politik, Wirtschafts- und Umweltverbände erlebt. Diese Ansinnen wurden bisher immer von einer starken IGBCE abgeschmettert und, falls nicht anders möglich, für die Beschäftigten bestmöglich verhandelt. Mit den Reformvorschlägen erreichen die Ansinnen der Bundesregierung und Co. eine völlig neue Dimension: Letztendlich geht es nur darum, dass die Bundesbürger mit vielen Benachteiligungen rechnen müssen. In Bezug auf die Finanzierung der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung ist mein Vorschlag, dass sich ausnahmslos alle – Bundeskanzler, Abgeordnete, Beamte – mit angemessenen Pflichtbeiträgen in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung beteiligen müssen.



Bernd Franz

Mein Arbeitsplatz

Weiter so!

Besonders gut gefallen mir immer die (Video-)Beiträge zum Thema „Mein Arbeitsplatz“. So kann ich gut nachvollziehen, womit es die Kollegen und Kolleginnen täglich zu tun haben – wie Kollege Matthias Moik, der seine Tätigkeit bei Knauf-Logistik interessant und verständlich erklärt. Bitte weiter so!



Dagmar Weisheit

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 August

Die nächste „Umfrage des Monats“ startet Anfang August. 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 des Monats

Große Unzufriedenheit mit der Politik

„Wenn du an deine persönliche Zukunft denkst: Was beschäftigt dich am meisten?“ (in Prozent, maximal drei Antworten möglich)

Meine Rente und meine finanzielle Sicherheit im Alter



Die Sicherheit meines Arbeitsplatzes



Die Zukunft meiner Kinder beziehungsweise der jungen Generation



Die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands



Meine Einkommensentwicklung



Quelle: IGBCE

„Welche Themen sollten für die IGBCE aus deiner Perspektive in den nächsten Jahren Priorität haben?“ (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Arbeitsplätze und Industriestandorte sichern



Altersvorsorge und Rente sichern



Gute Entgeltentwicklung/Kaufkraftsicherung



Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland sichern



Zukunftsperspektiven für junge Menschen schaffen



Quelle: IGBCE

Die IGBCE-Mitglieder sind mit der Politik und den Parteien in der aktuellen Industriekrise in hohem Maße unzufrieden. Insgesamt neun von zehn Befragten attestieren der Politik ein geringes Interesse an den Themen der Industriebeschäftigten. Gefragt danach, welche der im Bundestag vertretenen Parteien aus ihrer Sicht die Sorgen und Nöte der Industriebeschäftigten am ehesten aufgreift, antworten 42 Prozent „keine davon“.

Das sind zwei zentrale Ergebnisse der jüngsten Mitgliederumfrage, die bis Anfang Juli in der „Meine IGBCE“-App freigeschaltet war. Insgesamt haben sich mehr als 3.600 Mitglieder beteiligt. Die Ergebnisse sind damit valide mit Blick auf die gesamte Mitgliedschaft, aber auch bezogen auf die Industriebeschäftigten insgesamt.

Mit Blick auf die für die Politik jetzt wichtigsten Themen heißt die Prioritätenliste der Mitglieder: Wirtschaft, Sozialsysteme, soziale Ungleichheit. Geringste Priorität messen sie den Themen internationale Konflikte, Klimaschutz und Verwaltungsmodernisierung bei. In Bezug auf die persönliche Zukunft treiben (in dieser Reihenfolge) die eigene finanzielle Sicherheit im Alter, die Zukunft der jungen Generation und die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes die Menschen um.

Der Blick auf die Zukunft der Arbeitswelt in Deutschland bleibt – wie schon in vorherigen Umfragen – gedrückt: 53 Prozent sind „eher pessimistisch“, weitere 25 Prozent sogar „sehr pessimistisch“. Von der IGBCE wird in erster Linie erwartet, Arbeitsplätze und Industriestandorte zu sichern, an zweiter Stelle folgen Altersvorsorge und Rente und auf Platz drei eine gute Entgeltentwicklung und Kaufkraftsicherung.

Der Gewinner des iPads der letzten Umfrage ist **Stefan Eilers** aus Bassum. 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 Kniess, Kathryn Kortmann, Daniel Krist, Bernd Kupilas, Wolfgang Lenders,
Michaela Ludwig, Julia Osterwald,
Stefan Plenk, Dennis Priegnitz,
Yannick Schulze, Axel-Stefan Sonntag, Aman Yoseph

Redaktionsassistent

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

20. Juli 2026

Druckauflage: 520.341 (06/2025)
Gedruckt auf chlorfreiem Papier.



Bei der Produktion werden sowohl Materialien aus FSC®-zertifizierten Wäldern und/oder Recyclingmaterial als auch Material aus kontrollierten Quellen verwendet.

Erscheinungsweise

Profil erscheint sechsmal im Jahr mit sieben Regionalausgaben für Bayern, Baden-Württemberg, Hessen-Thüringen, Nord, Nordost, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz/Saarland.

Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung



Rente

1. Die Alterssicherungsk
schwierigsten Reform
geleistet. Der Bericht
Wirtschaftsstandort
werden die darin er
Dieses wird bis Ende

Steuern

2. Die Koalition e
Einkommens
Grundfreibet
Kindergeldes
der zweiten
Spitzensteu
damit auf
sie für Fa
gezielt d

In voll
einerr
mehr
belä

Di
ve
r

Wir leben in einer Zeit der Veränderung. Viele Bürgerinnen und Bürger sorgen sich um die Zukunft, um ihre Arbeit und um die Sicherheit des Landes. Die technologische Revolution und der demographische Wandel beschleunigen den Prozess. Kriege und sich verschlechternde Handelsbedingungen auf der Welt erhöhen den Druck von außen. Deutschland kann auf seinen Stärken aufbauen, aber darf sich nicht an die Vergangenheit klammern. Wir müssen jetzt beherzt zugreifen, Chancen erkennen und in die Zukunft aufbrechen. Die Regierungskoalition aus CDU/CSU und SPD wird den Weg dazu freimachen. Wir wollen Wachstum schaffen, Arbeitsplätze sichern und den Zusammenhalt in Deutschland stärken. Dazu hat sich die Koalition auf 34 Maßnahmen in einem fairen Gesamtpaket verständigt. Wir entlasten Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen von Bürokratie, erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit und handeln sozial ausgewogen.

Wir wollen, dass auch unsere Kinder von Wohlstand und Fortschritt profitieren und die älteren Generationen die Früchte ihrer Arbeit genießen können. Das ist eine Frage der Gerechtigkeit. Deswegen steht die Sicherung unseres Gesundheitssystems und der Rente im Zentrum unserer Reformanstrengungen. Unser System ist sozial und bietet Teilhabe und Mitbestimmung, aber fordert auch Mitwirkung und Eigenverantwortung. Wir lassen niemanden zurück, aber wir wollen nach vorne.



Licht und Schatten

Text Inken Hägermann

Bürokratieabbau, Steuerentlastungen, flexiblere Arbeitsverträge, Rentenpaket – die schwarz-rote Koalition will das Land mit einem großen Maßnahmenpaket aus der Wirtschaftskrise führen. Manche Teile des „Programms für Aufschwung und Beschäftigung“ sind aus Sicht der IGBCE positiv zu bewerten, auf andere Punkte blickt sie sehr kritisch. *Profil* macht den großen Reformcheck.

Babsi Kraller ist sauer. „Ein Albtraum ist das, für uns Betriebsräte und für die Unternehmen und für alle Beschäftigten“, sagt sie und schüttelt immer wieder den Kopf. „Das macht mich wütend, wie man auf so eine Idee kommen kann.“ Kraller ist Konzernbetriebsratsvorsitzende bei Wacker Chemie, und der Grund für ihre massive Empörung ist der Plan der schwarz-roten Koalition, das sogenannte Blockmodell der Altersteilzeit (ATZ) abzuschaffen.

Für Betriebsräte, Gewerkschaften und Unternehmen ist das Blockmodell seit Jahrzehnten eines der wichtigsten Instrumente, um größeren Personalabbau in Betrieben sozialverträglich zu gestalten. So wie aktuell bei Wacker Chemie. Dort kündigte das Unternehmen im Herbst vergangenen Jahres an, in Deutschland im Rahmen des „Pace“-Programms 1.600 Arbeitsplätze streichen zu wollen, davon knapp 1.400 am Standort Burghausen, an



”

Das wäre eine Katastrophe für den Konzern.

Barbara Kraller,
Konzernbetriebsratsvorsitzende
bei Wacker Chemie

dem rund 8.000 Menschen beschäftigt sind. Sofort nahm der Betriebsrat Gespräche mit dem Management auf, wie diese Jobs sozialverträglich – ohne Kündigungen – abgebaut werden könnten. Nach langen Verhandlungen mit Erfolg: Die Stellen werden zwar bis Ende 2028 sukzessive abgebaut, aber ohne Kündigungen.

Dafür habe man an vielen Stellschrauben gedreht, unter anderem verzichten alle Beschäftigten maximal bis Ende 2028 auf vier Prozent ihres Einkommens und reduzieren ihre Arbeitszeit dementsprechend. Zudem wurden Mittel des Transformationsfonds aus der letzten Chemie-Tarifrunde eingebracht, Aufhebungsverträge über ein Freiwilligenprogramm angeboten – und eben das Blockmodell der Altersteilzeit eingesetzt, bei dem Beschäftigte nach einer aktiven Phase von ein bis drei Jahren und einer gleich langen passiven Phase (jeweils mit reduzierten Bezügen, die vom Arbeitgeber aufgestockt werden) dann mit

finanziellen Abschlüssen regulär in Rente gehen.

Keine Umstrukturierung der vergangenen zwanzig Jahre bei Wacker hätte ohne Blockmodell funktioniert, sagt Kraller. Allein auf das aktuelle „Pace“-Programm gerechnet hätte es ohne das Blockmodell mindestens 600 Kündigungen gegeben. „Da wären dann nach Sozialauswahl vor allem die jüngeren Beschäftigten ausgeschieden, die ja die Garanten für eine gute Zukunft des Unternehmens darstellen. Das wäre eine Katastrophe für den Konzern.“ Denn auch das konnte ausgehandelt werden: Trotz des sozialverträglichen Personalabbaus werden weiterhin alle Auszubildenden übernommen. „Das ist aktive Zukunftssicherung für das Unternehmen“, sagt Kraller mit Nachdruck. Immerhin diese Krisensituation sei nun gut geregelt, die Reformpläne der Regierung dürften auf die bereits getroffenen Abmachungen keine Auswirkungen haben.

Die langjährige Betriebsrätin ist sicher: „Wenn das Blockmodell fällt, haben wir kein zuverlässiges Instrument mehr, um große Kündigungswellen in der Industrie zu verhindern.“ Und auch außerhalb von Krisensituationen sei das ATZ-Blockmodell ein wichtiger Hebel, um vor allem für schwer belastete Beschäftigtengruppen wie Schichtarbeitende einen früheren Ausstieg aus dem aktiven Arbeitsleben zu ermöglichen. „Nur wenige Kolleginnen und Kollegen auf Schicht halten bis 67 durch“, weiß die Konzernbetriebsratsvorsitzende. „Spätestens mit 60 gehen die meisten über das Blockmodell in Altersteilzeit.“ Würde man künftig keine Altersteilzeit im Blockmodell mehr anbieten können, „dann wäre bei Wacker mindestens drei Jahre lang fast keine einzige Stelle frei, um Azubis übernehmen zu können“.

Seit Monaten eile sie von Sitzung zu Sitzung, kämpfe jede Minute für einen sozialverträglichen Stellenabbau. „Und dann fällt mir meine eigene Partei, die SPD, mit einem solchen Vorschlag in den Rücken. Ich kann es nicht fassen“, schimpft Kraller. „Mit diesem Plan zerschmettert die Politik den deutschen Deal, das einzige Modell, in dem Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam Verantwortung übernehmen. Wenn man uns als Betriebsräten diese Möglichkeit nimmt, kann ich, können wir Betriebsräte unsere Kolleginnen und Kollegen nicht mehr vor Kündigungen retten.“

Arbeitsmarkt

Auch die IGBCE lehnt den Plan ab, die Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit auf 58 Jahre anzuheben und das Blockmodell nicht mehr zu ermöglichen. „Dies sind eben nicht nur Elemente der persönlichen Lebensplanung unserer

Kolleginnen und Kollegen nach einem langen und beschwerlichen Arbeitsweg, sondern sie sind derzeit auch Instrumente, die wir bei den Personalanpassungen in den Betrieben nutzen“, sagt der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. „Eine – komplett durch die Arbeitgeber finanzierte – Altersteilzeit ist in der aktuell wirtschaftlich angespannten Situation ein wichtiges Krisentool für Betriebsräte, um sozialverträglichen Stellenabbau zu organisieren und Arbeitsplätze für jüngere Beschäftigte und deren Berufseinstieg zu sichern.“ Auf dieses wichtige Steuerungsinstrument „können die Sozialpartner gerade in Krisenzeiten nicht verzichten“.

Insgesamt sind die Pläne der Koalition für eine Belebung des Arbeitsmarktes eine Mischung aus Licht und Schatten. Auf der

Lichtseite finden sich beispielsweise zwei Vorschläge, die die IGBCE bereits selbst tariflich geregelt hat: So soll es für Jugendliche ohne Schulabschluss und ohne Ausbildung bessere Angebote für den Einstieg in den Arbeitsmarkt geben. Auch die von Schwarz-Rot vorgeschlagenen Arbeitsmarktdreh-scheiben gibt es teilweise schon in unseren Branchen – hier könnte die IGBCE sogar mit ihrer Expertise und Erfahrung aus entsprechenden tariflichen Modellen an der Ausgestaltung mitwirken.

Kritisch blickt die IGBCE hingegen auf die Ausdehnung der sachgrundlosen Befristung auf 48 Monate und die Möglichkeit, diese Befristung bis zu sechsmal zu verlängern. Es handele sich dabei um „die Legitimierung von willkürlicher Befristung“, so Vassiliadis. Dies schaffe keine Ordnung auf dem Arbeitsmarkt, sondern erschwere den Arbeitgeberwechsel und nehme den Beschäftigten Sicherheit.

Soziales

Direkt aus der Abteilung unausgesehene Ideen scheint der Vorschlag der Regierungskoalition zu stammen, die Vorlage einer Krankmeldung am ersten Abwesenheitstag einzuführen und gleichzeitig die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung abzuschaffen. Damit soll der angeblich zu hohe Krankenstand gesenkt werden. Die Wirkung des Vorschlags ist umstritten – auf die Hausarztpraxen würden jedenfalls massive praktische Probleme zukommen: Nach einer groben Schätzung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) würden Krankschreibungen ab dem ersten Tag zu mindestens dreißig Millionen zusätzlichen Praxisbesuchen im Jahr führen.



Dementsprechend klare Worte findet die stellvertretende IGBCE-Vorsitzende Birgit Biermann: „Wieder einmal beweist die Politik, mit welchem Misstrauen sie offenbar auf unsere hart arbeitenden Beschäftigten im ganzen Land schaut. Der Plan, ab dem ersten Krankheitstag generell eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber vorlegen zu müssen, ist nicht zielführend. Das verstopft völlig unnötig die Wartezimmer der Praxen und senkt den Krankenstand nicht.“ Vielmehr würden sich viele Beschäftigte krank in ihren Betrieb schleppen und dort weitere Personen anstecken, womit der Krankenstand eher steige als sinke, so Biermann. „Zeitgleich die telefonische Krankschreibung abschaffen zu wollen, zeigt, wie wenig durchdacht diese Maßnahmen sind.“

Auch bei der Rente hat sich die Koalition viel vorgenommen: Die Entscheidung darüber, wie die Empfehlungen der eigens einberufenen Alterssicherungskommission am Ende konkret ausgestaltet werden, hat die Koalition allerdings erst mal in den Herbst verschoben. Somit bleibt auch weiterhin unklar, wie es beispielsweise mit den Übergängen in die Rente weitergehen soll.

Insgesamt sei das Rentenpaket zwar eine „gute Grundlage“, findet der IGBCE-Vorsitzende Vassiliadis. So sehen die Pläne eine spürbare Verbreiterung der Finanzierungsquellen vor, wie sie die IGBCE bereits seit Jahren fordert – etwa durch eine deutliche Stärkung kapitalgedeckter Elemente der Vorsorge. Zusätzlich zum normalen Rentenbeitrag sollen Arbeitgeber und Beschäftigte nach einer 2028 beginnenden Übergangsphase zwei Prozent des Bruttoeinkommens einzahlen. So soll künftig ein Teil der Rentenzahlungen über den

Kapitalmarkt finanziert werden. Auch sollen weitere Berufsgruppen wie Abgeordnete und Selbstständige in die gesetzliche Rente einzahlen.

An anderen Stellen hingegen besteht deutlicher Änderungsbedarf. So ist die geplante Abschaffung der abschlagsfreien Renten für besonders lange Versicherte ohne Vertrauensschutz – die sogenannte Rente mit 63 – nicht zu akzeptieren. „Diese Regelung ist ein Zeichen des



„

Das senkt den Krankenstand nicht.

Birgit Biermann,
stellvertretende Vorsitzende
der IGBCE

Respekts und der Anerkennung Menschen gegenüber, die 45 Jahre hart gearbeitet und ins Rentensystem eingezahlt haben. Diese Grundlogik muss aus unserer Sicht bei einer Reform erhalten bleiben“, so Vassiliadis.

Kritisch ist zudem die Anhebung des Renteneintrittsalters. Dieses soll dauerhaft an die Entwicklung der durchschnittlichen Lebenserwartung gekoppelt werden. Außerdem soll der Nachhaltigkeitsfaktor

ab 2031 wieder eingeführt werden. Das kann ein schnelles Absinken des Rentenniveaus in den 2030er-Jahren zur Folge haben.

Die Kommission hat zudem unterlassen, sich klar zu einer weiteren IGBCE-Forderung zu positionieren, nämlich einer verpflichtenden betrieblichen Altersvorsorge, wie sie in vielen Branchen und Betrieben der IGBCE schon üblich ist. Eine solche verpflichtende Betriebsrente wäre eine sehr sinnvolle weitere Säule der Altersvorsorge, die zudem bereits praktisch vielfach in IGBCE-Branchen erprobt ist. Laut einer Umfrage unter IGBCE-Mitgliedern planen fast acht von zehn Befragten mit einer Betriebsrente als zweiter Säule ihrer Altersvorsorge.



Steuern

Die schwarz-rote Koalition will kleine und mittlere Einkommen entlasten – und hat mit ihrem Entwurf geliefert. Große Teile der arbeitenden Mitte können im Zuge der geplanten Einkommenssteuerreform auf eine steuerliche Entlastung hoffen. Dementsprechend positiv bewertet die IGBCE die Vorschläge wie etwa die Anhebung von Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Pauschbetrag. Außerdem soll der Einkommenssteuertarif so verschoben werden, dass kleine und mittlere Einkommen weniger stark belastet werden und mehr Netto vom Brutto übrig bleibt. Den stärksten Effekt haben die Pläne für Familien mit Kindern und zwei mittleren Einkommen. Sehr hohe Einkommen, Singles und Kinderlose hingegen profitieren weniger.

Auch die Ausweitung der Begünstigung von Sonn- und Feiertagszuschlägen ist für die Beschäftigten in den Branchen der IGBCE zu begrüßen. „Von der Anhebung der

Obergrenzen werden die Beschäftigten ebenso profitieren wie von der Neuregelung, den steuerfreien Zuschlag in Branchen mit Tarifverträgen zusätzlich vollständig beitragsfrei zu stellen“, urteilt der IGBCE-Vorsitzende Vassiliadis. Das helfe besonders den tariflich Beschäftigten in den Einflussbereichen der IGBCE – denn viele von ihnen arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen. Je nach Branche und Region fallen dort unterschiedlich hohe Zuschläge an: In der Chemiebranche reicht die Spanne von 60 Prozent („normale“ Sonn- und Feiertage) bis 150 Prozent (hohe Feiertage wie Weihnachten, Ostern, Pfingsten), in der Papierindustrie liegen die Zuschläge zwischen 80 und 150 Prozent, in Teilen der Kautschukindustrie werden an hohen Feiertagen sogar 200 Prozent Zuschlag gezahlt.

Industrie

Positiv müssen auch die Versuche der Bundesregierung zu einer konsequenteren Industriepolitik



bewertet werden. So will Schwarz-Rot IGBCE-Zukunftsbranchen wie Chemie und Pharma, Kreislaufwirtschaft oder Halbleiterproduktion stärker fördern und mit einem Deutschlandfonds Investitionen in den Bereichen der Rohstoffbeschaffung und der Energieinfrastruktur anschieben. Beides fordert die IGBCE schon seit Jahren.

Beides müsse nun schnell, konkret und mutig vorangetrieben werden, sagt der IGBCE-Vorsitzende Vassiliadis. Genauso wie die angekündigte „neue Außenwirtschaftsstrategie“. Deutschland müsse sich endlich entschlossen dagegen wehren, dass vor allem China Europa mit Dumpingprodukten flutet. Das kostet derzeit jeden Tag Arbeitsplätze in den Branchen der IGBCE.

Auch das geplante Netzausbau-paket ist richtig und kann dabei helfen, Energiepreise wieder wettbewerbsfähig zu machen. Hier kommt es aber auf die genaue

Ausgestaltung an. Insgesamt positiv können die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der in der IGBCE organisierten Industrien gesehen werden. Dazu zählen natürlich der Abbau von Bürokratie, etwa bei Planfeststellungs- und Genehmigungsverfahren, die künftig schneller laufen sollen, oder die Stärkung der heimischen Resilienz.

Zu begrüßen ist zudem, dass die Bundesregierung den Dialog mit den Tarifparteien in den Krisenbranchen – wie etwa der Chemie-industrie – vertiefen und im Herbst Maßnahmen für mehr Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz diskutieren will. Die IGBCE wird das konstruktiv begleiten (siehe Interview rechts). ■



Bundesweiter Aktionstag am 26. September

Die Gewerkschaften werden in den kommenden Wochen den Druck auf die Politik erhöhen, ihr Reformpaket noch einmal aufzuschnüren. Vielerorts sind aktuell dezentrale Aktionen und Veranstaltungen für die Sicherung von Arbeitsplätzen und gegen den Abbau des Sozialstaats in Vorbereitung.

Die Protestwelle findet ihren Höhepunkt am 26. September, für den die im DGB organisierten Gewerkschaften – darunter auch die IGBCE – zu einem bundesweiten Aktionstag aufrufen. In 15 deutschen Großstädten gleichzeitig sind unter dem Motto „Hart verdient! Deine Arbeit. Deine Gesundheit. Deine Rente.“ Kundgebungen geplant.

Die IGBCE wird dabei zusätzlich mit Blick auf die Industrie den Finger in die Wunde legen, wo derzeit 15.000 Arbeitsplätze im Monat wegfallen. Geplant ist eine Kampagne, die Lösungen beschreibt und einfordert, mit denen dieser Aderlass gestoppt und die Industrie wieder gestärkt werden kann.

Mehr dazu erfährst du in den kommenden Wochen über igbce.de, die „Meine IGBCE“-App und unsere Social-Media-Kanäle. Mach mit und stärke die Argumente der Beschäftigten!

„Werden den Finger dorthin legen, wo die Wunden sind“



Michael, in ihrem Reformpaket hat die Bundesregierung unter anderem auch ein paar Bitten an die Tarifparteien formuliert. So sollen die IGBCE und die Arbeitgeber bis Mitte Oktober für die kriselnde Chemieindustrie konkrete Maßnahmen vorschlagen, wie Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz der Branche verbessert werden können. Das ist dann wohl ein Angebot, das man nicht ausschlagen kann ...

... und auch nicht ausschlagen will. Denn natürlich wissen die Sozialpartner viel besser, wo in der jeweiligen Branche die Dinge im Argen liegen und wie man den Problemen am besten beikommen kann. Deshalb ist es nur folgerichtig, dass die Bundesregierung sich hier Unterstützung holt. Bei aller Kritik, die auch wir am Reformpaket aus Berlin haben: Dieser Punkt ist ausdrücklich zu begrüßen. Wir haben so ein Format immer mit Nachdruck gefordert – und sehen es als große Chance, den Kolleginnen und Kollegen in der Chemie neue Perspektiven zu eröffnen. Dass die Arbeitgeber und wir dabei unterschiedliche Schwerpunkte setzen, liegt in der Natur der Sache. Gleichwohl sind wir noch immer in der Lage gewesen, Kompromisse zu finden, die allen dienen.

Mit welcher Strategie geht ihr in diesen „Branchendialog“?

Tatsächlich sind wir schon mittendrin. Klar ist eines: Wir wollen den Fokus auf Innovation und Investition legen. Da ist ein Jahrzehnt lang zu wenig passiert – mit der Folge, dass uns andere den Rang abgelaufen haben. Entscheidend ist jetzt, dass wir die komplette Wertschöpfungskette im Land halten und zurückkommen auf den Wachstumspfad. Das sichert nicht nur gut bezahlte und tariflich abgesicherte Arbeitsplätze, sondern gesellschaftlichen Wohlstand. Wir müssen uns klarmachen: Die Industrie liegt auf der Intensivstation. Jetzt ist erst mal der Notarzt gefragt, bevor wir in die längerfristige Reha gehen können. Wenn wir nicht schnell genug sind, wird es einige Teile der Industrie nicht mehr geben.

Die Kolleginnen und Kollegen haben mehrheitlich nicht den Eindruck, dass die Politik diese Dringlichkeit erkannt hat. Das zeigt gerade wieder die jüngste Mitgliederumfrage.

Das überrascht mich nicht. Die derzeitigen Reformvorschläge gehen nicht in die richtige Richtung. Wer die Beschäftigten als Blaumacher, Leistungsunwillige und Kostenfaktor hinstellt, der lässt nicht nur den nötigen Respekt vermissen, er wirkt auch der aktuellen Arbeitsrealität der Menschen entrückt. Beispiele: Was soll eine Verlängerung der Arbeitszeit bringen, wenn die Produktionsanlagen unterausgelastet sind? Wie genau hilft eine Krankschreibung vom ersten Tag an gegen unfaire Dumpingkonkurrenz aus China? Wo ist der Sinn, Altersteilzeit und Rente mit 63 zu beschneiden, wenn damit sozialverträglicher Jobabbau unmöglich wird? Wir können die Probleme der

Gegenwart nicht mit Antworten lösen, die schon in den 1990er-Jahren falsch waren. Das treibt viele Menschen um – gerade auch in unseren Branchen. Wir werden deshalb alles tun, die Politik in die Gegenwart zu holen, und den Finger dorthin legen, wo wirklich unsere Wunden sind. Dafür müssen wir in diesem Sommer alle gemeinsam Druck machen – in den Betrieben und darüber hinaus. Noch haben wir die Chance, Einfluss zu nehmen.

Gemeinsam mit Industriepräsident Peter Leibinger und der IG-Metall-Vorsitzenden Christiane Benner hast du neulich in einem Gastbeitrag eine „Agenda für ein zukunftsfähiges Deutschland“ gefordert. Wie kann die aussehen?

Uns geht es darum, zu verdeutlichen, dass in der weiteren Entwicklung unserer Industrie der Schlüssel zur Zukunft des Landes liegt. Dabei geht es um ein breiteres und besseres Konzept, die deutsche Industrie wieder fit zu bekommen. Wir müssen schleunigst ihren Turnaround organisieren – und das wird nur gemeinsam gehen. Wir müssen aufhören, Probleme im Lagerkampf zu verwalten, sondern technische und gesellschaftliche Innovationen so verbinden, dass ein tragfähiges Zukunftsbild in der Praxis entsteht. Wir sind überzeugt: Alle werden dabei neu denken und über die Schatten ihrer Gewissheiten springen müssen. ■

Zur Person: Michael Vassiliadis ist seit 2009 Vorsitzender der IGBCE. Seit Mai 2012 ist er zudem Präsident des Dachverbands europäischer Industriegewerkschaften industriAll Europe.

News

Politik & Soziales

Chemie³

Transformation braucht einen starken Industriestandort



Dialog: Michael Vassiliadis, Katja Scharpwinkel und Markus Steilemann (von links).

Die chemisch-pharmazeutische Industrie in Deutschland steht vor einer doppelten Herausforderung: Sie will ihre Transformation hin zur Klimaneutralität entschlossen vorantreiben – gleichzeitig verschärfen wirtschaftliche Belastungen und internationale Konkurrenz die Wettbewerbslage. Anlässlich der Veranstaltung „Standort unter Druck“ der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ von BAVC, IGBCE und VCI Anfang Juli haben Vertreterinnen und Vertreter aus Branchenverbänden und Gewerkschaft gemeinsam betont, dass die Transformation gelingen kann, wenn die politischen Rahmenbedingungen stimmen.

„Die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie stehen zum Ziel der Klimaneutralität und treiben die Transformation

voran“, erklärt Markus Steilemann, Präsident des Verbands der Chemischen Industrie (VCI). „Damit diese Transformation in Deutschland und Europa gelingt, brauchen wir jedoch einen klaren politischen Kurs: wettbewerbsfähige Energiepreise, schnellere Genehmigungen und ein innovationsfreundliches Umfeld.“ Die Branche bleibe ein zentraler Pfeiler der industriellen Wertschöpfung: „Die Chemie ist Grundlage für zahlreiche Zukunftstechnologien – etwa bei der Energieerzeugung, der Mobilität oder der Kreislaufwirtschaft. Es liegt im gemeinsamen Interesse, diese industrielle Basis zu stabilisieren und auch wieder zu stärken“, so Steilemann weiter.

Katja Scharpwinkel, Präsidentin des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC), betonte: „Die

Transformation ist ein harter Stress-Test für unsere Branche, gerade angesichts der geopolitischen Krisen und der großen Herausforderungen am Standort Deutschland. Aber unser Land hat mit seinem Know-how und seinen Fachkräften große Potenziale, die uns im internationalen Wettbewerb Vorteile verschaffen. Wir müssen mit strukturellen Reformen dafür sorgen, dass uns hohe Kosten für Energie, Arbeit und Bürokratie nicht länger ausbremsen. Nur wenn wir Wettbewerbsfähigkeit zurückgewinnen, können wir Arbeitsplätze in der Branche halten und unseren Beitrag zu ökologischen Zielen wie CO₂-Reduktion oder Kreislaufwirtschaft leisten.“

Der Vorsitzende der IGBCE, Michael Vassiliadis, hob die Perspektive der Beschäftigten hervor: „Deutschland verliert aktuell mehr als 10.000 Industriearbeitsplätze pro Monat – und ein Teil davon ist aus der Chemie. Das sind gut bezahlte, tariflich abgesicherte Arbeitsplätze mit hoher Wertschöpfung für den Standort Deutschland. Wir müssen diesen Aderlass endlich stoppen und die Industrie wieder auf Wachstumskurs bringen. Dazu braucht es jetzt dringend eine Agenda für ein zukunftsfähiges Deutschland. Da ist nicht die Politik allein gefragt, sondern auch die Unternehmen und Gewerkschaften. Wir laden alle ein, gemeinsam in ein Jahrzehnt des Aufbruchs zu starten“, so Vassiliadis. ■

KAAT-Dialog

Neue Perspektiven

Erfahrungen teilen, voneinander lernen und gemeinsam Lösungen entwickeln: Genau darum ging es beim sechsten KAAT-Dialog der IGBCE. Rund neunzig Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen Anfang Juli zusammen, um aktuelle Herausforderungen für kaufmännische, akademische und außertarifliche Beschäftigte (KAAT) zu diskutieren. Themen wie die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, Aufhebungsvereinbarungen oder die Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf die Arbeitswelt standen dabei im Mittelpunkt. In fünf Workshops diskutierten die Teilnehmenden über Entwicklungen in ihren Betrieben, teilten Erfahrungen und entwickelten gemeinsam Lösungsansätze.

Mindestens genauso wichtig waren jedoch die Gespräche zwischen den Programmpunkten. Viele nutzten die Gelegenheit, um Kontakte zu knüpfen, Erfahrungen auszutauschen und neue Perspektiven kennenzulernen. „Ich nehme viele neue Ideen und Denkanstöße mit, die ich in meine Betriebsratsarbeit einbringen kann. Gleichzeitig hat der Austausch gezeigt, dass viele Betriebe vor ähnlichen Herausforderungen stehen – und wir voneinander profitieren können“, resümierte Martina Neumann, Betriebsrätin bei Bayer in Leverkusen. ■



Der KAAT-Dialog bot fachliche Impulse, Diskussionen und Austausch.



Energieintensive Unternehmen leiden unter den bestehenden Regularien.

Europäischer Emissionshandel

„Anpassungen sind zu zaghaft“

Mitte Juli hat die EU-Kommission Vorschläge zur Reform des Europäischen Emissionshandelssystems (ETS) vorgelegt. „Die Anpassungen sind zu zaghaft, der Zeitgewinn für die Transformation der Industrie zu gering, die Zielvorgaben nur etwas weniger utopisch“, kommentierte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis die Pläne. Der europäische Emissionshandel könne als zentrales Instrument klimagerechter Transformation nur funktionieren, wenn er zu Modernisierung, Wachstum und neuen Arbeitsplätzen führe – und nicht zu Abbruch und Abwanderung. Letzteres war in der jüngeren Vergangenheit immer häufiger der Fall.

Nach den Plänen der Kommission soll die Zahl der Zertifikate nun zwar langsamer sinken, und der Emissionsminderungspfad dürfte damit bis Mitte der 2040er-Jahre gestreckt werden. Auch diese Ziele blieben angesichts der Megaherausforderungen rund um den zur Transformation notwendigen Umbau von Energieversorgung und -infrastruktur jedoch unrealistisch. Als „im Grundsatz richtig“ bewertete Vassiliadis das Vorhaben der Kommission, die Vergabe von kostenlosen Zertifikaten abhängig zu machen von konkreten Investitionen der Industrie in ihre Transformation. „Wir haben als IGBCE stets gefordert, dass es Anreize für Investitions-, Standort- und Jobzusagen der Betriebe in Europa geben muss“, so Vassiliadis.

Für konkrete Reformoptionen hatte die IGBCE ein Positionspapier erarbeitet, das den akuten industriepolitischen Handlungsbedarf aufzeigt. Das Papier legt dar, wie der Emissionshandel weiterentwickelt werden kann, um die industrielle Transformation zu ermöglichen und gleichzeitig Gute Arbeit sowie industrielle Standorte in Europa zu sichern. ■



Das Positionspapier
findest du hier
[igbce-profil.de/
26419](https://igbce-profil.de/26419)

Die Jugend legt los

Text André Boße – Fotos Marius Maasewerd

Über die junge Generation sind viele Klischees im Umlauf. Sie sei schwer zu begeistern und zu politisieren, vielleicht sogar faul. Die IGBCE-Jugend wehrt sich dagegen – und beweist das Gegenteil. Junge Menschen engagieren sich für andere, gewinnen dabei viel für sich selbst. Klar ist aber auch: Die IGBCE braucht mehr solcher Menschen. Also geht die Jugend in die Offensive.

Im August und im September starten in den Betrieben die neuen Azubis. Ihre Anzahl dürfte erneut sinken, auch in den Betrieben aus den IGBCE-Branchen. Noch 2024 hatte die Chemiebranche stolz einen Rekord verkündet: 10.088 Ausbildungsplätze, erstmals eine fünfstellende Zahl. 2025 folgte dann der Einbruch mit bundesweit nur noch 8.779 Stellen, 13 Prozent weniger als im Vorjahr. Damit ging es zurück auf das Niveau des Pandemiejahres 2021.

Die Azubis, die einen Platz erhalten haben, bangen wiederum darum, übernommen zu werden. Für zusätzliche Unsicherheit sorgen eine Reihe von Themen: Mietpreise und Inflation, Klimawandel und Kriege, Rente und Einschnitte

ins Sozialsystem. Und dann steht mit der künstlichen Intelligenz eine Technologie vor der Tür, die potenziell immer mehr menschliche Arbeit übernehmen soll. Da fragt sich die Jugend: Wo ist mein Platz? Eine starke Antwort lautet: in der Gewerkschaft.

Die IGBCE verfügt über eine motivierte und tatkräftige Gewerkschaftsjugend mit vielen aktiven Ehrenamtlichen. Engagiert sind sie zum Beispiel in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder den Jugendausschüssen auf Bezirks- und Landesebene. Kommt man mit ihnen ins Gespräch, fällt sofort auf: Die junge Generation will kein „Weiter so“, sondern fordert, gewerkschaftliche Arbeit neu zu denken. „Um das zu bekräftigen, haben

wir ein neues Leitbild erarbeitet“, sagt IGBCE-Bundesjugendsekretär Alexander Nolte. Erster Schritt: „Wir müssen ehrlich sein: Die Quote an Azubis, die für die IGBCE gewonnen werden können, ist rückläufig. Deshalb müssen wir die Ansprache ändern“, sagt Nolte. Es gilt, die handfesten Vorteile einer Mitgliedschaft transparent zu machen. „Wir bauen aber auch darauf, dass die junge Generation politisch viel interessierter ist, als die Älteren glauben.“ Es geht darum, in den Betrieben Alarm zu schlagen, Ungerechtigkeiten klar zu formulieren und auf Fairness zu pochen. „Was hier hilft, sind Vorbilder“, sagt Alexander Nolte, „junge Leute, die sich engagieren und damit für die IGBCE werben.“ Einige dieser Engagierten stellen wir hier vor.

Wichtiges zum Ausbildungsstart

Die Ausbildung beginnt mit der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags. Hier werden alle Vereinbarungen festgehalten, Pflichten, aber auch Rechte. Eines davon: Bei allen Tätigkeiten muss das Ausbildungsziel im Fokus stehen. Für den Chef eine private Besorgung machen? Ist nicht Teil davon. Geregelt sind auch Vergütung, Urlaubsanspruch und Arbeitsmittel, die der Betrieb zur Verfügung stellen muss. Wichtig zu wissen: Schon als Azubi kann man mitbestimmen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist im Betrieb das Sprachrohr für die junge Generation. Ab dem 1. Oktober 2026 finden in den Betrieben die JAV-Wahlen statt. Ein Pflichttermin für alle, die eine starke Jugendvertretung wollen.

Emily Mayer, 24

Gewerkschaft braucht Bewegung

Wenn Emily Mayer daran denkt, was ihre Generation bereits alles erlebt hat, wundert sie sich manchmal selbst: Pandemie, Globalisierung, Digitalisierung, KI, immer neue Krisen. „Wir sind mit ständigen Veränderungen aufgewachsen und haben gelernt, damit umzugehen.“ Deshalb reagiere sie allergisch auf Sätze wie: Das haben wir schon immer so gemacht. „Für uns sind Veränderungen der Normalfall. Was auch bedeutet, dass wir gern Dinge hinterfragen und auf Wandel bestehen. Auch wenn wir den Eindruck haben, dass Teile der älteren Generation das eher nicht wollen.“ Emily Mayer ist bei Roche in Mannheim Chemielaborantin.

Ihren Job betrachtet sie als vergleichsweise sicher. „Ich bin in der Diagnostik tätig, da ist der Bedarf weiterhin hoch.“ Umso wichtiger ist es für sie, sich für andere zu engagieren. Im Bezirksvorstand bringt sie die Perspektive der Jugend ein, „damit wir nicht vergessen werden und Gehör finden“. Ihr Wunsch an die IGBCE? „Eine Gewerkschaft muss sich heute genauso schnell bewegen, wie die Welt sich bewegt.“ Dann sei sie auch für die junge Generation attraktiv. Wobei sich auch die Ansprache verändern müsse: „Viele fühlen sich machtlos. Wir als Gewerkschaftsmitglieder müssen zeigen: Bei uns könnt ihr was bewegen!“

Tuana Emre, 20

Die Zukunftsoptimistin

Ihre Freude am Engagement hat Tuana Emre schon früh entdeckt. In der Schule war sie Klassen- und Stufensprecherin, in ihrer Heimatstadt Recklinghausen saß sie im Kinder- und im Jugendparlament. Im August 2023 begann sie ihr duales Studium in International Management bei BP, und als die JAV ihre Arbeit vorstellte, war ihr klar: Ich bin vom ersten Tag an dabei. „Mir leuchtete sofort ein: Je mehr wir sind, desto stärker können wir sein.“ Durch ihr Studium hat Tuana Emre auch die Arbeitsverhältnisse in anderen Ländern kennengelernt. „Mir wurde klar, dass wir in Deutschland von Regelungen profitieren, die es woanders nicht gibt.“ Zum Beispiel der Anspruch auf dreißig Urlaubstage. „In den USA

kennt man das nicht, bei uns nehmen viele das als selbstverständlich wahr.“ Daher ist es ihr wichtig, den Azubis in Betrieben klarzumachen, dass es die Gewerkschaft war, die diese und viele andere Leistungen erkämpfte. Dafür engagiert sie sich im BJA, im LBJA und ist Vorsitzende des Bundesjugendausschusses, hat Spaß am Austausch mit anderen. Was die jungen ICBGE-Teams auszeichnet: „Wir sind alle megamotivierte Leute“, sagt sie. Und: „Wir sind Zukunftsoptimisten!“ Klar, die junge Generation stehe vor Herausforderungen. Karrierewege seien ungewiss, Krisen drückten auf die Stimmung. Ihr Ansatz: Gerade jetzt gilt es. „Ich sehe mich als Mentorin, die anderen sagt: Auch du hast eine Stimme, nutze sie!“





Foto: privat

Kilian Marchner, 20

Gewerkschaft wirkt!

Als Vertreter der Gewerkschaftsjugend sitzt Kilian Marchner im Landesbezirksvorstand, zudem ist er stellvertretender Vorsitzender im Bundesjugendausschuss und stellvertretender Vorsitzender der Konzern-JAV. Und aktiv im Betriebsrat von Wacker in Burghausen ist er auch. Da fragen ihn seine Freunde nach einem Wochenende schon mal: Kili, wo warst du denn die ganze Zeit? „Ich sehe mein Engagement für die IGBCE nicht als verlängerte Arbeitszeit oder Pflicht, sondern als pure Freizeit“, sagt er. Abends Beine hoch und Netflix gucken? „Ist nichts für mich.“ Was dem Chemikanten mehr gibt, sind zum Beispiel die Begegnungen mit anderen jungen Menschen im Bundesjugendausschuss. „Zu hören, was die anderen

aus NRW oder Thüringen berichten, finde ich superinteressant. Das erweitert meinen Horizont.“ Ein Motiv für ihn ist auch, der IGBCE etwas zurückzugeben. „Mein Weg bei Wacker ist ein Beispiel dafür, was gute Gewerkschaftsarbeit leisten kann.“ Seine Ausbildung begann 2022, Anfang 2026 wurde er fest übernommen. „Betriebsrat und JAV haben eine feste Übernahmevereinbarung für Chemikanten erreicht, was keine Selbstverständlichkeit ist.“ Denn auch der Produktionsstandort von Wacker in Burghausen stand unter Druck, 1.300 Stellen sollten abgebaut werden. „Betriebsrat und IGBCE haben erkämpft, dass es fair geregelte Freiwilligenprogramme gibt.“ Erneut hat Kilian Marchner erfahren: Gewerkschaft wirkt!

Antonia Trapp, 27

Klare Kante gegen rechts

Laut, aktiv und wach – und alle ziehen an einem Strang. So stellt sich Antonia Trapp die Gewerkschaft vor. Die Zeiten verlangen danach, da müsse man sich nur die aktuellen Beschlüsse der Kommissionen anschauen: eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt ab Tag eins, Aufweichung des Achtsturentages, Einschnitte in den Sozialstaat – „da werden mit einem Fingerschnippen Dinge beschlossen, die weitreichende und langfristige Folgen haben“. Antonia Trapp ist Technologin beim Duft- und Geschmackstoffhersteller Symrise in Holzminden. Seit 2026 ist sie im Betriebsrat und Vertrauensfrau. Für die IGBCE sitzt sie im Bezirksvorstand, zudem ist sie BJA-Vorsitzende, nimmt an den Landes- und

Bundesausschüssen teil. Klar, das sei zeitintensiv. „Aber ich bekomme auch sehr viel zurück. Es ist einfach ein gutes Gefühl, einen positiven Impact zu haben.“ Ein Beispiel: Mit dem Betriebsrat hat sie erreicht, dass Azubis garantiert unbefristet übernommen werden. Ein Erfolg, klar. „Aber ehrlich gesagt nur das Mindeste, was der Betrieb Azubis bieten muss.“ Gerade in unsicheren Zeiten wie diesen. Was Antonia Trapp auch auf dem Herzen liegt: Als Gewerkschaft müsse man sich unbedingt politisch positionieren. Klare Kante gegen rechts, gegen die AfD: „Eine Partei, die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Herkunft unterschiedlich behandelt, widerspricht allem, wofür wir als IGBCE stehen.“



Michelle Pater, 24

Solidarität neu entdecken

Michelle Pater bekommt ein flaues Gefühl im Magen, wenn sie in den Nachrichten über das Rentensystem oder den Angriff auf den Sozialstaat hört. Ihr Gedanke: Das ist erst der Anfang. Wenn dann noch aus der Politik Signale kommen, die Jugend sei nicht leistungsbereit? „Da fallen mir Ausdrücke ein, die nicht druckreif sind.“ Michelle Pater sagt, sie habe schon immer einen stark ausgeprägten Gerechtigkeitsinn gehabt. Für die IGBCE hat sie ein Gastmandat im Bezirksvorstand, sie ist BJA-Vorsitzende und arbeitet in der Tarifkommission mit. Den Achtstundentag einfach so über den Haufen werfen? Ist für sie ein No-Go. „Das ist eine große Errungenschaft der Gewerkschaften, die muss bleiben.“ Am Netzwerk mit den anderen aus der IGBCE

gefällt ihr, dass man die gleichen Probleme teilt, sich gegenseitig unterstützt. „Viele haben Angst um ihren Job, auch ich; bei uns wurden zuletzt 150 Stellen abgebaut.“ Die Chemikantin entwickelt bei Stockhausen Superabsorberstoffe, die dafür sorgen, dass Babywindeln dicht sind. Sollte es eines Tages auch sie treffen, würden die Unsicherheiten noch wachsen. „Ich wohne in Duisburg sehr günstig, aber bei diesem Wohnungsmarkt für einen Job umziehen? Kann man heute vergessen.“ Weitere bedrohliche Szenarien kommen dazu: der Klimawandel (sie hatte im Sommer 38 Grad Celsius in ihrer Wohnung) oder Kürzungen im Bereich psychologischer Krankheiten. Das Gegenmittel? „Solidarität. Wir müssen den Begriff mit neuem Leben füllen.“



Lilli Neswadba, 23

Ab in die Suppenküche!

Was Lilli Neswadba auf die Palme bringt? Wenn der Eindruck erweckt wird, die junge Generation sei faul. „Dass wir bestimmte Dinge hinterfragen, heißt ja nicht, dass wir nicht bereit wären, zu arbeiten. Wir haben aber Lust auf Gute Arbeit unter fairen Bedingungen. Und dafür kämpfe ich.“ Lilli Neswadba ist Mikrotechnologin beim Halbleiterproduzenten Globalfoundries in Dresden. Vier Jahre lang war sie Vorsitzende der JAV, daneben ist sie ordentliches Mitglied im Bundesjugendausschuss. „Ich habe ein großes Bedürfnis, Dinge mit anzupacken. Weil ich weiß: Nur so kann ich sie auch mitgestalten“, sagt sie. Sie findet dafür ein Bild aus der Suppenküche: „Es bringt ja nichts, sich hinzusetzen und sich zu wünschen, eine Tomatensuppe zu

bekommen, wenn der Koch längst eine Gemüsebrühe gekocht hat.“ Ihr Motto: Selbst rein in die Küche, mitmachen, mitbestimmen. „Dann passt das, was auf dem Teller ist, auch zu dem, was ich mir vorstelle.“ Von den älteren Generationen wünscht sie sich, gehört zu werden. „Mir macht der demografische Wandel auch deshalb Sorgen, weil mit den Leuten, die in den Ruhestand gehen, auch Wissen verloren geht.“ Auch beim Kampf gegen den Klimawandel gebe es viel Luft nach oben, „das Thema muss unbedingt zurück auf die Agenda“. Und die künstliche Intelligenz? „Nimmt nichts weg, sorgt aber für einen Wandel der Arbeit“, sagt sie. Auch hier gelte: „Nur wer aktiv ist, hat die Chance, den Wandel mitzugestalten.“ ■



News

Branchen & Betriebe

Contitech

IGBCE und Betriebsrat fordern Käuferzusagen ein



Mit dem Verkauf von Contitech wird Continental zu einem reinen Reifenhersteller.

Anfang Juli hat der Aufsichtsrat der Continental AG dem Verkauf der Industriesparte Contitech an Lone Star Funds zugestimmt.

„Wir konnten als Arbeitnehmervertretung den Verkauf nicht verhindern. Deshalb haben wir Betriebsräte gemeinsam mit der IGBCE den Prozess konstruktiv-kritisch begleitet. Ein wichtiges Ergebnis ist das mit dem Arbeitgeber in den vergangenen Monaten ausgehandelte umfassende Transformationspaket. Ein Eckpunktepapier verpflichtet als weiteres Element den Käufer unter anderem zu Investitionen, Arbeitsplatzsicherung und zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Deutschland“, sagte der stellvertretende Continental-Aufsichtsratsvorsitzende und Vorsitzende des Konzernbetriebsrats, Hasan Allak.

„Der Käufer hat zudem zugesichert, mit uns über seine Geschäftspläne zu sprechen, in Verhandlungen über verbindliche Vereinbarungen einzutreten sowie Perspektiven für Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen. Wir haben uns deshalb dem Verkauf nicht entgegengestellt und geben damit einen erheblichen Vertrauensvorschuss“, betonte Allak.

„Als Gewerkschaft IGBCE sind wir von den Gründen für den Verkauf von Contitech nach wie vor nicht überzeugt. Wir betrachten zudem die hohe Ausschüttungsquote zugunsten der Aktionäre kritisch. Ein Löwenanteil des Verkaufserlöses wird als Sonderdividende ausgeschüttet beziehungsweise zur Kurssteigerung verwendet werden“, erklärte Francesco Grioli, Mitglied

des Continental-Aufsichtsrats und des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE.

„Ungeachtet dessen setzen wir im Interesse der Beschäftigten nun auf den verbindlichen Dialog mit dem neuen Eigentümer. Sollte aber zu seinen Plänen der weitere Arbeitsplatzabbau gehören, der noch über den bereits von Continental beschlossenen massiven Rahmen hinausgeht, wird das auf unseren entschiedenen Widerstand stoßen. Wir stehen auch künftig als IGBCE bei Continental und Contitech an der Seite der Betriebsrätinnen und Betriebsräte!“ sagte Grioli.

„Für uns als Betriebsrätinnen und Betriebsräte von Contitech gibt es nun wenigstens eine Antwort, mit wem wir über die Perspektiven des Unternehmens in Deutschland sprechen können. Das abgeschlossene Transformationspaket samt Eckpunktepapier bietet dafür eine sehr gute Grundlage. Wir bauen darauf, dass uns der neue Eigentümer besser zuhört, als es das bisherige Top-Management oft getan hat“, sagte Matthias Tote, Continental-Aufsichtsratsmitglied und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Rubber. „Wir bieten dem Eigentümer mit Blick auf die Zukunft der Contitech-Arbeitsplätze in Deutschland eine vernunftgeprägte Zusammenarbeit an. Voraussetzung ist eine ernst gemeinte und gelebte Sozialpartnerschaft!“ ■



50Hertz treibt den Netzausbau voran – an Land und auf See.

50Hertz

5,7 Prozent Plus und Einmalzahlung

In der dritten Runde der Tarifverhandlungen für den Berliner Übertragungsnetzbetreiber 50Hertz haben sich IGBCE und der Arbeitgeber Anfang Juli auf ein Ergebnis geeinigt. Ab dem 1. August 2026 steigen die Entgelte für die mehr als 2.500 Beschäftigten des Unternehmens um 3,0 Prozent. Ab dem 1. August 2027 steigen die Entgelte um weitere 2,7 Prozent für weitere 13 Monate Laufzeit. Zudem erhalten die Beschäftigten im September 2027 eine Einmalzahlung von 900 Euro (Azubis 450 Euro).

Nach „intensiven und anspruchsvollen Verhandlungen“ sei es gelungen, einen Tarifabschluss für die Beschäftigten zu erzielen, erklärte IGBCE-Verhandlungsführer Holger Nieden. Die Arbeitgeberseite habe ihr Angebot in der dritten Runde „spürbar nachgebessert“, so Nieden. „Damit konnten reale Einkommenssteigerungen sowie zusätzliche Verbesserungen über die Vergütung hinaus durchgesetzt werden.“ ■



Tarifkommissionen

mit mehr als 3.000 Mitgliedern gibt es aktuell im Bereich der IGBCE. Sie sind starke Stimmen für faire Tarife und gestalten Arbeitsbedingungen aktiv mit. Alle vier Jahre werden die Mitglieder der Tarifkommissionen neu gewählt – in diesem Jahr zwischen dem 1. Juli und dem 30. November. Die Wahl findet in den jeweiligen Betrieben vor Ort statt. ■

Tarifticker

Feinkeramische Industrie

Anfang Juli hat sich die gemeinsame Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der IGBCE und der Arbeitgeber erstmals getroffen. Sie soll Vorschläge für einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder in Verbindung mit Altersfreizeiten erarbeiten. Darauf hatten sich beide Seiten beim Tarifabschluss im Januar 2026 geeinigt. Bei dem konstruktiven Treffen wurden zentrale Themen gesammelt und erste Gespräche zu mitgliederexklusiven Altersfreizeiten, flexibleren Kombinationen aus Geld und Zeit sowie sichtbaren Vorteilen für Gewerkschaftsmitglieder geführt. Die Gespräche werden im Herbst fortgesetzt. ■

MIBRAG

Ende Juni haben sich IGBCE und die Mitteldeutsche Braunkohlengesellschaft (MIBRAG) auf einen Tarifabschluss geeinigt. Er bringt den rund 1.200 Beschäftigten mehr Geld im Portemonnaie und beteiligt sie zudem am Unternehmenserfolg. Die Entgelte steigen ab 1. Juni 2026 um 100 Euro und ab dem 1. Juni 2027 um weitere 2,0 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich analog um jeweils 30 Euro. Außerdem schlossen die Tarifpartner einen Tarifvertrag zur Beteiligung am Unternehmensergebnis ab, der für das Wirtschaftsjahr 2026 einen Bonus von 200 Euro garantiert (Auszahlung im April 2027). Ab 2027 wird ein gewinnabhängiger Jahresbonus von mindestens 50 Euro ausbezahlt. ■



Sofias Weg zur
Gewerkschaft im Video
[igbce-profil.de/
26426](https://igbce-profil.de/26426)

Ein weiter Weg

Text Sascha Lübke – **Fotos** Marius Maasewerd

Ihre Begeisterung für Chemie führte Sofia Garza Saldaña von Mexiko nach Deutschland. Heute arbeitet sie als Laborantin bei Bayer in Wuppertal und ist in der IGBCE aktiv. Sie setzt sich vor allem für Azubis und Menschen mit Einwanderungsgeschichte ein.

Im Leben gibt es bestimmte Schlüsselmomente. Momente, in denen man Entscheidungen trifft und andere revidiert. Momente, die sich als richtungsweisend für das weitere Leben herausstellen, mitunter erst im Nachhinein. Für Sofia Garza Saldaña war der Dezember 2021 so ein Moment.

Sofia, damals Anfang 20, studierte Chemie-Ingenieurwesen in Paderborn. Sie tat sich schwer, wusste nicht genau, warum. In jenem Dezember absolvierte sie ein Laborpraktikum. Mit Kittel und Schutzbrille stand sie vor den Tischen und sah aus nächster Nähe, wie Chemikalien sich verfärbten. Da verstand sie, was ihr im Studium fehlte. „Ich hatte immer nur über Chemie gelesen“, sagt sie heute. „Dort habe ich zum ersten Mal konkret gearbeitet.“ Sie beschloss, sich umzuorientieren.

Bei der Recherche stieß sie auf das Konzept der dualen Ausbildung. Ein Konzept, das es ihr erlaubte, gleichzeitig zu arbeiten und zu lernen. Und am Ende mit einem Abschluss dazustehen.

Heute ist Sofia Chemielaborantin bei Bayer in Wuppertal. Und gewerkschaftlich aktiv: Mitglied

im Bezirksvorstand der IGBCE Düsseldorf, Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses (BJA) im Bezirk Düsseldorf, stellvertretendes Mitglied im Landesbezirksjugendausschuss (LBJA). Außerdem ist sie Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Bayer Wuppertal und stellvertretende Vorsitzende der Gesamt-JAV Bayer in Deutschland sowie im Berufsschulgremium und Teamerin für den Bezirk Düsseldorf. Eine imposante Biografie.

Von Monterrey nach Wuppertal

Sofias Geschichte beginnt in Monterrey, einer Millionenmetropole im Nordosten Mexikos nahe der Grenze zu den USA. Sofia wird 1999 geboren. Weil es ihnen in Mexiko zu gefährlich ist, zieht die Familie in die USA, nach San Antonio, Texas. Zehn ist sie da.

Sofia besucht die Grundschule, die Mittelstufe, die Highschool. Als sie fünfzehn ist, geht sie für ein Auslandsjahr in die Schweiz, nach Leysin, einer kleinen Gemeinde in den Bergen. Es ist ihr erster Europa-Aufenthalt. Sie ist beeindruckt von der zentralen Lage. Man fährt ein paar Stunden und ist in einem anderen

Land. Hinzu kommen die anderen Schülerinnen und Schüler aus verschiedensten Teilen der Welt. „Das hat meinen Horizont erweitert“, sagt sie.

Zurück in den USA fremdelt sie. Sie hat das Gefühl, sich verändert zu haben, ihr Umfeld in Texas aber ist gleich. Dann wandelt sich die politische Stimmung im Land. Es ist Trumps erste Amtszeit. Sie und ihre mexikanischen Freundinnen, Freunde und Bekannten fühlen sich zunehmend unwohl in den USA. „Ich hatte das Gefühl, meine Zeit dort ist vorbei.“

Sofia beginnt, einen Studienplatz zu suchen. Schon in der Schule hat sie sich für Naturwissenschaften interessiert, vor allem für Mathe und Chemie. Fächer, in denen es konkrete Antworten auf Fragen gibt, wie sie sagt. In ihrer Familie gibt es Ingenieurinnen und Ingenieure. Also entscheidet sie sich für Chemie-Ingenieurwesen. Eine Mischung aus all den Sachen, die sie mag.

Ihre Wahl fällt auf Deutschland. Das Land hat einen guten Ruf, viele große Chemieunternehmen haben dort ihren Sitz, vor allem in Nordrhein-Westfalen. Es wird

ihr Wunschziel. Doch als sie ihren Eltern davon erzählt, sind die erst mal skeptisch. Deutschland? Sind die Deutschen nicht sehr distanziert und kühl? Also schließen sie einen Kompromiss. Sofia schreibt sich an einer amerikanischen Uni ein, macht aber vorher einen Sprachkurs in Deutschland. Für den Fall, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt in das Land will.

Der Sprachkurs findet auf dem Gelände des Humboldt-Instituts in Konstanz statt. Sofias Alltag besteht daraus, acht Stunden am Tag Deutsch zu lernen. Am Anfang fällt es ihr schwer, aber irgendwann macht es Klick, unter anderem, weil die Lehrerinnen und Lehrer nur Deutsch mit ihr sprechen. Hinzu kommt die internationale Atmosphäre des Instituts. Man lernt zusammen, lebt zusammen auf dem Gelände. Ein bisschen wie damals in der Schweiz.

Sofia will und darf bleiben

Als Sofia mit ihrem Vater telefoniert, erzählt sie begeistert von der Schule, den Mitschülerinnen und Mitschülern, den Ausflügen in die Umgebung, die sie in ihrer Freizeit unternimmt. Der Vater hört aufmerksam zu, fragt irgendwann: Willst du bleiben? Sofia, überglücklich, sagt: Ja.

Das Ziel ist nun, in Deutschland zu studieren. Doch das ist komplizierter als gedacht. Mit ihrem Higschool-Abschluss kann sie nicht einfach ein Studium aufnehmen. Also absolviert sie erst noch ein Studienkolleg in Paderborn, wo sie im Anschluss auch studiert.

Dann wird sie erneut ausgebremst. Es ist 2020, Corona breitet sich aus. Es ist Sofias erstes Semester, die Vorlesungen finden ausschließlich online statt. Für sie ist das Lernen in dieser Form ein Problem. Hinzu kommen die Sorgen um die Familie in Mexiko. „Das war eine harte Zeit“, sagt sie heute. „Ich

habe mich oft gefragt: Was mache ich eigentlich hier?“ Dann kommt, zum Glück, das Laborpraktikum. Der Wendepunkt.

Ein Traum wird wahr

Als sie ihren Eltern am Telefon das erste Mal vom Konzept der dualen Ausbildung erzählt, sind die skeptisch. Ein Abschluss, der kein Uni-Abschluss ist? So etwas gibt es in dieser Form weder in den USA noch in Mexiko. Hinzu kommt:



„
**Junge
Menschen
verdienen
es, gehört zu
werden.**

Sofia Garza Saldaña

Ihre Eltern haben nicht studiert und sehen es gar nicht gern, dass Sofia jetzt abbrechen will. Sie sind beruhigt, als Sofia einen festen Ausbildungsplatz vorweisen kann – bei Bayer, einem renommierten Unternehmen.

Ausbildungsort ist Wuppertal. Sofia hat noch nie von der Stadt gehört. Als sie sie googelt, sieht sie, dass die Stadt in

Nordrhein-Westfalen liegt. In einer Industrieregion, genau wie es ihr Wunsch war.

Sie hat inzwischen einen festen Freund, den sie in Paderborn kennengelernt hat. Als sie ihm von ihrem Plan erzählt, sagt er: „Super Idee, ich komme mit.“ Auch er ist unzufrieden mit seinem Studium, bricht ab und beginnt eine Ausbildung als Bankkaufmann.

Wie richtig ihre Entscheidung war, merkt Sofia gleich am Anfang der Ausbildung. Schon kurz nach der Einarbeitung steht sie im Labor, synthetisiert Aspirin. „Ich hatte das Gefühl, ich kann hier etwas bewirken“, sagt sie. „Dieses Gefühl hat mich die ganze Ausbildung über begleitet.“

Aktiv im Betrieb und in der Gewerkschaft

Sofia entdeckt in Deutschland aber noch etwas anderes für sich: die gewerkschaftliche Arbeit. Noch vor Beginn der Ausbildung nimmt sie an einer sogenannten Neuanfängerfahrt teil – einem Wochenendausflug, bei dem sich die neuen Azubis kennenlernen sollen. Organisiert wird er von der IGBCE und der Jugend- und Auszubildendenvertretung von Bayer Wuppertal.

Auf der Fahrt spricht sie der JAV-Vorsitzende an. Die JAV werde demnächst neu gewählt. Ob sie sich vorstellen könne, zu kandidieren? Sofia kennt, abgesehen von ihrem Freund, noch niemanden in Wuppertal. Es wäre vor allem eine Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen. Also sagt sie Ja und wird in dem Zuge auch Mitglied der IGBCE.

Für ihre JAV-Kandidatur erstellt sie einen persönlichen Steckbrief. Er wird an alle Azubis des Unternehmens geschickt. Der nächste Schritt ist die offizielle Vorstellung der Kandidierenden im Hörsaal des Bayer-Forschungszentrums. Sofia bereitet sich akribisch darauf vor. Mit Erfolg. Sie wird zur

Sofia Garza Saldaña engagiert sich bei Bayer und in der IGBCE für die Interessen junger Beschäftigter.



stellvertretenden Vorsitzenden der JAV gewählt.

Dabei bleibt es nicht, weitere Ämter folgen. Sofia wird erst Mitglied und später Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses (BJA) im Bezirk Düsseldorf, stellvertretendes Mitglied im Landesbezirksjugendausschuss (LBJA). Als der amtierende JAV-Vorsitzende zu alt für seinen Posten wird, übernimmt sie auch seine Funktion.

Fragt man Sofia, warum sie sich so für junge Menschen einsetzt, sagt sie: „Junge Menschen verdienen es, gehört zu werden, genau wie alle anderen auch.“ Besonders wichtig ist ihr das Engagement für andere Azubis mit Migrationshintergrund. „Mit meiner Geschichte kann ich für sie ein Vorbild und eine gute Ansprechpartnerin sein“, sagt sie. „Vielen fällt es leichter, mit ihren Problemen zu mir zu kommen.“

Auf der Bundesjugenddelegiertenkonferenz im Juni 2025 bringt sie einen Antrag zum Thema Einbürgerung ein. Ausländische Azubis sollen schon während ihrer Ausbildung einen Einbürgerungsantrag stellen dürfen. Aktuell geht das erst nach Abschluss der Ausbildung und mit einem festen Job. Der Antrag wurde an die DGB-Bundesjugendkonferenz weitergeleitet und auf dem Bundeskongress im Mai von den Delegierten angenommen.

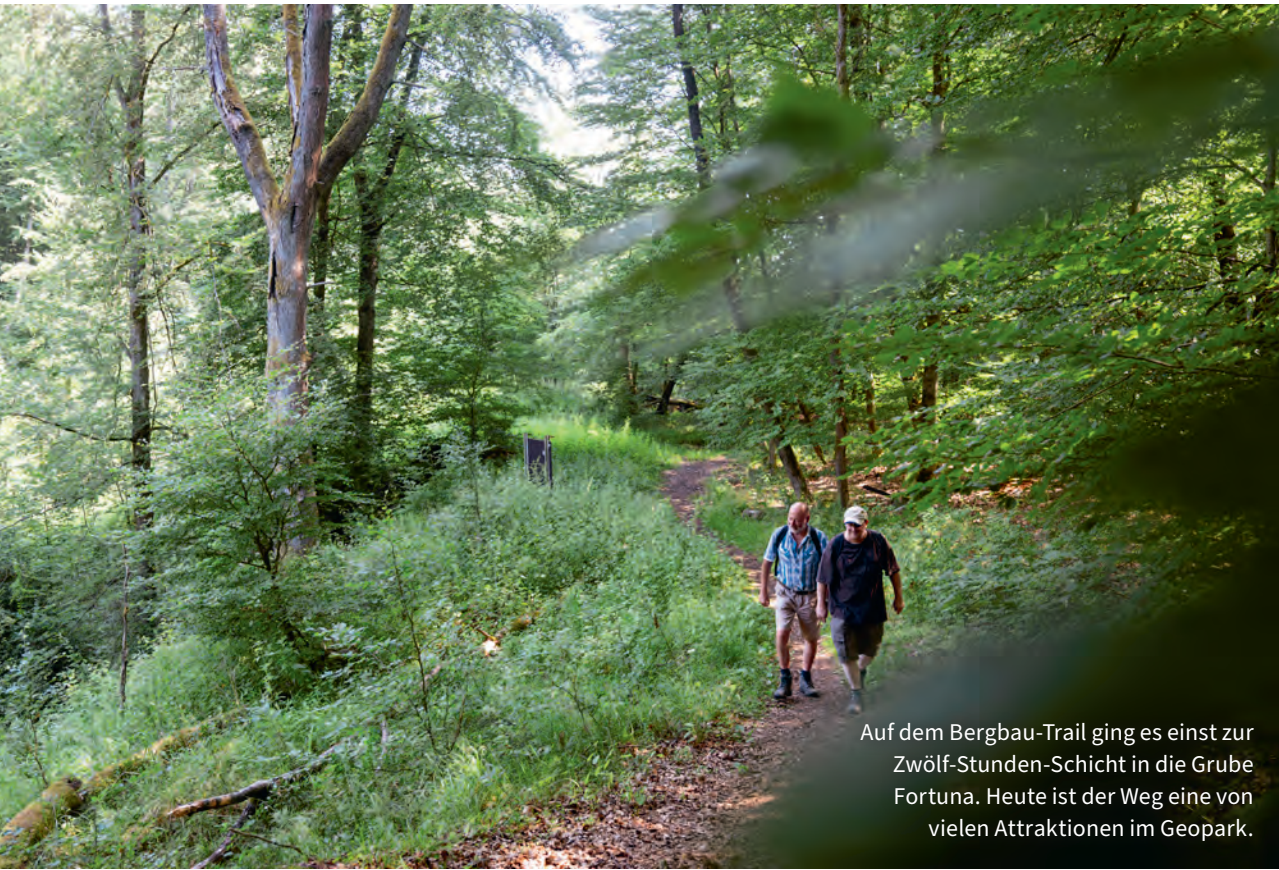
Die Gewerkschaft als starker Partner

Das Konzept der Gewerkschaft begeistert Sofia bis heute. „Die Idee, dass jemand für einen auf die Barrikaden geht, ist toll“, sagt sie. Das kenne sie weder aus den USA noch aus Mexiko.

Sofia wurde nach Ende ihrer Ausbildung von Bayer übernommen.

Bei ihrer Arbeit untersucht sie die Zusammensetzung von Kristallen, unter anderem für Medikamente. Eine praktische Tätigkeit mit realem Nutzen. Wenn sie heute mit dem Auto durch Nordrhein-Westfalen fährt, kommt sie manchmal an einem Autobahnschild mit der Aufschrift „Europas Chemieregion“ vorbei. „Wie cool“, denkt sie sich dann, „ich darf hier arbeiten und leben.“

Sie vermisse ihre Familie in Mexiko jeden Tag, sagt sie. Zugleich sei sie froh über das Leben, das sie sich in Deutschland aufgebaut hat. Ihren Freund hat sie inzwischen geheiratet. Und Freundinnen und Freunde hat sie gefunden, vor allem in der Gewerkschaft. Einige von ihnen waren sogar bei ihrer Hochzeit. „Das zeigt mir, wie wertvoll diese Verbindungen geworden sind und wie viel ich der Gewerkschaft zu verdanken habe.“ ■



Auf dem Bergbau-Trail ging es einst zur
Zwölf-Stunden-Schicht in die Grube
Fortuna. Heute ist der Weg eine von
vielen Attraktionen im Geopark.



Die Spur der Steine

Text Gerd Schild – **Fotos** Moritz Küstner



Der Geopark Westerwald-Lahn-Taunus verbindet schöne Landschaften mit 2.500 Jahren menschlichen Strebens, der Natur Wertvolles zu entnehmen. Ein Besuch in einer Region, die über und unter Tage reich an Schätzen ist – und selbst bei Rekordhitze angenehm kühle Attraktionen bietet.



Bedeutendes Industriedenkmal: Die historische Einrichtung im Stöffel-Park zeigt, wie der Abbau von Basalt jahrzehntelang funktionierte. Zu sehen sind auch bedeutende Fossilien wie die Stöffelmaus.



Es ist nicht warm, es ist heiß. Fast vierzig Grad Celsius zeigt das Thermometer an diesem Samstag Ende Juni. Es ist der Höhepunkt der Hitzewelle, auch hier im Wald unweit von Wetzlar, Mittelhessen. Doch dann gehen Jochen Hartmann und Matthias Krzyzyk ein paar Schritte nach vorn, auf die halbrunde Öffnung im Berg zu. Hartmann zeigt auf den Schriftzug darüber und lacht: „Gott segne den Bergbau!“ Mit jedem Meter, den sich die beiden dem Eingang nähern, sinkt die Temperatur merklich, bis man denkt, vor einer geöffneten Supermarkt-Gefriertruhe zu stehen.

Der Bergbau war für die Menschen rund um die Grube Fortuna, in deren Stollen man hier blicken kann, hart erarbeitete Lebensgrundlage. Und er hat Mensch und Natur verändert.

Hartmann und Krzyzyk kennen sich aus in der hügeligen Region zwischen Lahn und Dill. Beide wohnen in Ehringshausen auf der anderen Seite des Berges. In ihrer Kindheit konnte man in den Wäldern der Region leicht in Schächte

und Gruben einsteigen. „Das waren schon Abenteuer“, sagt Hartmann. Krzyzyk nickt. Heute seien die alten Zugänge gut gesichert.

Jochen Hartmann und Matthias Krzyzyk sind keine Bergleute. Beide haben beim Kunststoffspezialisten Omniplast gearbeitet, einem Tochterunternehmen von Buderus: Hartmann blieb als gelernter Industriekaufmann, bis Omniplast 2020 Insolvenz anmelden musste, und ging in den Ruhestand. Krzyzyk war zwischenzeitlich im Automotive-Bereich tätig und ist heute Customer-Quality-Manager bei einem Optikerhersteller, der in Wetzlar Linsen etwa für Medizingeräte produziert.

Verbunden mit dem Bergbau

Im Bergbau der Region ist längst Schicht im Schacht, 1983 schloss die Grube Fortuna als letztes Erzbergwerk in Mittelhessen. Aber natürlich hat hier praktisch jeder jemanden in der Familie, der eingefahren ist. Und so wundert es nicht, dass auch die IGBCE-Ortsgruppe, in deren Vorstand die beiden Wanderer aktiv sind, bis heute Fortuna heißt. „Wir

fühlen uns dieser Tradition verbunden“, sagt Jochen Hartmann. Und außerdem sei die Grube heute als Industriedenkmal mit Restaurant und Spielplatz weiter ein wichtiger Ort für diese ländliche Region.

Die Grube Fortuna ist das Zentrum des Geoparks Westerwald-Lahn-Taunus (WLT). Geoparks sind Regionen, die über ein besonders reichhaltiges geologisches Erbe verfügen. Hier bekommt man Einblicke in die Erdgeschichte und kann dabei Zeit in der Natur verbringen. Da die Geoparks oft in eher strukturschwachen Räumen liegen, sind sie wichtig für Tourismus und Regionalentwicklung. In Deutschland gibt es zwanzig Regionen, die mit dem Prädikat Nationaler Geopark ausgezeichnet sind, darunter das Ruhrgebiet, die Vulkaneifel und die Schwäbische Alb.

„Geoparks vermitteln sowohl den Menschen vor Ort als auch Besucherinnen und Besuchern die Bedeutung der Geologie für die Gestalt der jeweiligen Region“, sagt Jan Bosch, Betriebsleiter des Geoparks, und ergänzt: „Sie öffnen Fenster in die Erdgeschichte.“ Der Geograf



Abkühlung beim Wandern: Matthias Krzyzyk und Jochen Hartmann (linkes Foto, von links) nutzen die Grube Fortuna, vierzig Kilometer entfernt erfrischt der Holzbach. Bei Yanica Vitt (Herbstlabyrinth) und Jan Bosch (Geopark) sind es nur neun Grad.

interessiert sich dafür, wie Natur und Mensch Räume verändern. Er kann erzählen, dass vor etwa 380 Millionen Jahren, im Erdzeitalter Devon, ein Ozean weite Teile der Region bedeckte. Das Klima war tropisch, an den Rändern von Vulkaninseln wuchsen Korallenriffe wie heute in der Südsee. Daraus entstand Kalkstein, der heute in vielen Dingen des Alltags steckt, etwa in Zement oder Zahnpasta. Basalt und Ton sind zwei weitere Rohstoffe mit Bedeutung vor allem für den Westerwald. Und in vielen Kirchen der Region kann man den Lahnmarmor bewundern, einen polierfähigen Kalkstein.

Im Gebiet des Geoparks Westerwald-Lahn-Taunus erlebt man auf fast 3.600 Quadratkilometern 400 Millionen Jahre Erdgeschichte und mehr als 2.500 Jahre Bergbaugeschichte. Jan Bosch hat viele Lieblingssorte. Drei davon zeigt er heute.

Los geht's im Stöffel-Park, einem der bedeutendsten Industriedenkmäler im Westerwald. Mehr als hundert Jahre wurde hier Basalt abgebaut, heute kann man historische Brecheranlagen, Werkstätten und Verladeeinrichtungen erkunden. Bekannt ist der Stöffel-Park auch wegen seiner Fossilien, die in den Ablagerungen eines einstigen Kratersees zu Tausenden entdeckt

wurden – darunter neben Pflanzen, Insekten, Vögeln und Krokodilen auch die berühmte Stöffelmaus, ein früher gleitfliegender Kleinsäuger. Die Funde werden im Museumsgebäude Tertiäum präsentiert.

Vom Stöffel-Park ist es nicht weit bis zur Holzbachschlucht. Zwischen

„
**Mich fasziniert
dieser Antrieb,
Neues zu
schaffen.**

Jochen Hartmann,
IGBCE-Ortsgruppe Fortuna

Gemünden und Seck im Westerwald hat sich der Holzbach über Jahrtausende bis zu dreißig Meter tief in Basaltgestein eingeschnitten und eine rund 1,5 Kilometer lange Schlucht geschaffen. Beim Besuch Ende Juni weht dort angenehm kühler Wind.

„Die nächste Attraktion ist ein cooler Tipp für heiße Tage“, sagt Jan Bosch und muss lachen. Denn im

Herbstlabyrinth bei Breitscheid sind es durchgehend neun Grad. Kohlen-säurehaltiges Wasser hat in Millionen von Jahren das fast 14 Kilometer lange Höhlensystem aus den Kalksteinen gelöst. Erst 1993 wurden die Höhlen entdeckt, ein kleiner Teil ist seit 2009 für Besucherinnen und Besucher zugänglich und gehört mit schneeweißen bis durchsichtigen Tropfsteinen zu den spektakulärsten Schauhöhlen in Deutschland. „Höhenschutz hat hier absolute Priorität“, sagt Jan Bosch. Vor allem die speziell für dieses sensible Ökosystem entwickelte LED-Beleuchtung habe weltweit Maßstäbe gesetzt.

Schwere Steine, schwere Arbeit

Die Natur hat die Karsthöhle Herbstlabyrinth geformt, doch viele andere Attraktionen im Geopark gäbe es nicht ohne den Abbau von Rohstoffen im damaligen Lahn-Dill-Revier und im Westerwald. Das sieht man auch, wenn man um die Grube Fortuna wandert. Jochen Hartmann von der IGBCE-Ortsgruppe bleibt auf einem eher steilen Teil des Weges stehen, hebt einen Stein auf, wiegt ihn in der Hand. „Schwere Dinger sind das, voll mit Eisen“, sagt er. Roteisenstein nennt man die Steine, die hier den Wanderweg bilden, mit einem Eisenanteil von etwa



45 Prozent. Das Eisenerz war lange der Rohstoff der Region, der die Wirtschaft antrieb. 15.000 Bergleute schufteten Ende des 19. Jahrhunderts hier. Der Abbau ging weiter, bis er sich nicht mehr lohnte.

Entlang des vier Kilometer langen Bergbau-Trails rund um die Grube Fortuna wandern Hartmann und Krzyzyk auf den Spuren der Bergbaugeschichte, gehen am ehemaligen Tagebau genauso vorbei wie am alten und am neuen Maschinenhaus. In letzterem läuft die Fördermaschine von 1958, die heute Besucherinnen und Besucher bis in 150 Meter Tiefe bringt. „Mich fasziniert dieser Entdeckungsdrang des Menschen, dieser Antrieb, Neues zu schaffen, neue Techniken zu erarbeiten“, sagt Hartmann.

Heute dienen die Wege der Naherholung: viel Grün, frische Luft, ein schattiger Wanderweg. An einer massiven Sitzbank mit dem Namen Karls Ruhe machen die Wanderer Rast. Matthias Krzyzyk wird nachdenklich: „Wenn man sich mal überlegt: Wir gehen das heute zum Spaß, früher war das der Weg der Bergleute zur Schicht und zurück“, sagt er. Und die dauerte zwölf Stunden, an sechs Tagen in der Woche. Hartmann: „Da sieht man auch, warum wir in der Gewerkschaft sind.“ ■

Guide: Geopark WLT



Stöffel-Park

Wo einst Basalt abgebaut wurde, verbindet der Stöffel-Park heute Industriekultur und Erdgeschichte. Riesige Anlagen lassen sich genauso bestaunen wie bedeutende Fossilien.
www.stoeffelpark.de



Holzbachschlucht

Die Schlucht zählt zu den ältesten Naturschutzgebieten des Westerwalds. Der Holzbach hat sich über Jahrtausende in das Vulkangestein gegraben – ein Wanderparadies.
www.waellerland.com/attraktion/holzbachschlucht



Herbstlabyrinth

Das Herbstlabyrinth bei Breitscheid ist das größte Höhlensystem Hessens. Besuchende können einen Teil der mehr als 13 Kilometer langen Tropfsteinhöhle erleben.
www.schauhoehle-breitscheid.de



Grube Fortuna mit Bergbau-Trail

Am Zechenhaus der Grube Fortuna beginnt der Bergbau-Trail. Die neunzigminütige Wanderung

macht die Spuren des Bergbaus sichtbar, inklusive Blick über weitläufige Abbauflächen.
www.grube-fortuna.de/besucherbergwerk/bergbautrail

Hotelempfehlung

1 Hotel Gutshof Herborn
Im Gutshof 1, 35745 Herborn
DZ ab: 106 Euro mit Frühstück
www.gutshof-herborn.de

2 Parkhotel Hachenburg
Burggarten 1, 57627 Hachenburg
DZ ab 149 Euro mit Frühstück
www.parkhotel-hachenburg.de

Gastronomie

3 Landgasthaus und Hotel Ströhmänn €€€€
Genuss in rustikalem Ambiente, Wurst aus eigener Herstellung
Gusternhainer Straße 11
35767 Breitscheid
hotel-stroehmann.de

4 Zweierlei – Westerwälder Genusshandwerk €€€€
Snacks von einer Metzgerei und einer Handwerksbäckerei
Potsdamer Platz 2
35759 Driedorf
zweierlei-driedorf.de



Wenn nicht jetzt, wann dann?

Text André Boße



Um neue Mitglieder zu gewinnen, läuft bei der IGBCE die Sommerkampagne „Bist du drin, hast du's raus“. Die Idee: Aktionen erzeugen Aufmerksamkeit, persönliche Gespräche überzeugen potenzielle Mitglieder. Gute Argumente? Gibt's genug. Der Sommer ist noch lang. Jetzt ist Mitmachen gefragt.



Leverkusen

Der Betriebsrat von Bayer in Leverkusen nutzte seinen Tag der offenen Tür als Rahmen für die Sommerkampagne der IGBCE. Passend dazu initiierte Sandra Marusic (oben, rotes T-Shirt) einen Fotowettbewerb mit Wasserball, um neue Mitglieder zu werben.



Sommer, Sonne, Grillwurst – und Wasserbälle: Betriebsräte in ganz Deutschland nutzen die Sommeraktion „Bist du drin, hast du's raus“ auf ganz unterschiedliche Weise, um mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen und neue Mitglieder zu gewinnen. So wie beim Tag der offenen Tür des Bayer-Betriebsrats im Leverkusener Chempark. Die Sache mit den Wasserbällen ist das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit im Vertrauenskörpervorstand, berichtet Sandra Marusic, Mitglied des IGBCE-Bezirksvorstands und Vorsitzende des Vertrauenskörpervorstands am Bayer-Standort Leverkusen. „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass spielerische Methoden bei den Menschen für Interesse sorgen“, sagt sie. „Denn wer will nicht gewinnen?“

Und so läuft's: Die IGBCE-Wasserbälle werden hier und heute verteilt, die Mitarbeitenden nehmen sie anschließend mit in den Urlaub. Ihre Aufgabe ist es, ein Foto vom Wasserball zu schießen. Ob am Rhein oder im Schwarzwald, am Roten Meer oder am Strand von Warnemünde, völlig egal, Hauptsache, das IGBCE-Logo ist gut erkennbar. „Das Foto wird dann in unserem internen sozialen Netzwerk hochgeladen, und die Bilder, die nach dem Sommer die meisten Likes erhalten haben, sind die Sieger.“ Die Preise gibt's dann bei der nächsten Betriebsversammlung, dort werden auch die besten Bilder gezeigt. „Da kommen sicher ein paar Leute mehr, weil es etwas zu sehen gibt“, sagt Sandra Marusic.

Nudging nennt man das Konzept, Menschen mit guten Ideen einen kleinen Schubser in die richtige Richtung zu geben. Im besten Fall: in die Mitgliedschaft.

Warum sich diese auch ohne Aussicht auf Fotopreise rechnet, zeigt die IGBCE auf Aufstellern im großen Konferenzraum. Der Leitgedanke lautet „Mitmachen hat nie mehr gebracht“, die Vorteile werden klar

kommuniziert: Bonusregelungen, von denen exklusiv IGBCE-Mitglieder profitieren. Sonderleistungen wie Rechtsschutz-, Bildungs- oder Reiseangebote. Und, ganz neu: Gewerkschaftsbeiträge können künftig bei der Steuererklärung besser geltend gemacht werden, weil sie nicht mehr unter die Werbungskosten fallen. Das bedeutet, dass das Finanzamt zwischen 25 und 35 Prozent der jährlichen Beiträge erstattet. „Es lohnt sich, dabei zu sein“, sagt Sandra Marusic, „wir müssen wegkommen von der Vorstellung,



„ Unsere Türen stehen zu jeder Zeit offen.“

**Claudia Schade, Betriebsrats-
vorsitzende von Bayer in Leverkusen**

die Mitgliedschaft kostet nur, bringt nichts und macht dazu noch Arbeit.“ Was sie im Gespräch einem Kollegen sagt, der genau diese Mehrbelastung befürchtet: „Die Intensität deiner Mitgliedschaft bestimmst du selbst, da redet dir niemand rein.“

Der Tag der offenen Tür zeigt, dass IGBCE und Betriebsrat einiges zu tun haben, um diese Argumente unter die Leute zu bringen. „Wir müssen als Gewerkschaft und Betriebsrat jederzeit ansprechbar sein“, sagt

Claudia Schade, seit 2022 Vorsitzende des Bayer-Betriebsrats am Standort Leverkusen, Vorsitzende des Bezirksvorstandes Leverkusen, Mitglied im ehrenamtlichen Landesbezirksvorstand NRW und im Beirat. Die Räume in der sechsten Etage des Gebäudes an der Kaiser-Wilhelm-Allee hat der Betriebsrat erst vor gut einem Jahr bezogen, gelegen im Herzen des Chemparks – „und damit näher an der Belegschaft als an unserem früheren Standort“, sagt Claudia Schade. „Natürlich stehen unsere Türen zu jeder Zeit offen. Aber an einem Tag wie diesem erreicht diese Botschaft die Menschen auf eine zwanglose Art und Weise. Einfach ins Gespräch kommen, kennenlernen, ohne dass vielleicht ein direktes Problem anliegt. Dadurch wird Schwellenangst abgebaut.“

Nicht missionarisch, sondern überzeugend

Beobachtet man die Besucherinnen und Besucher, fallen zwei Typen auf. Die einen zeigen sich sofort als IGBCE-Mitglieder, grüßen in die Runde, finden Anschluss an Gespräche. Andere betreten die Etage vorsichtig und abwartend. Erst mal einen Kaffee. Sich umschauchen und informieren. Wichtig ist jetzt die Ansprache. Humorvoll und direkt. Argumente liefern – „dabei aber auf keinen Fall wie Missionare auftreten oder, schlimmer noch, wie Staubsaugervertreter, die den Leuten etwas andrehen, was sie gar nicht haben wollen“, sagt Sandra Marusic. Ihre Methode der Gesprächsführung ist es, aus einer inneren Überzeugung heraus die vielen Vorteile der Mitgliedschaft zu kommunizieren. „Damit die Leute, wenn sie Nein sagen, wenigstens wissen, wozu sie Nein sagen.“ Wobei die Hoffnung besteht, dass sie beim zweiten, dritten Gespräch dieser Art doch Ja sagen. „Das ist oft genug passiert“, sagt Sandra Marusic. Hier ist langer Atem von Vorteil.

Bei einer Kaffeerunde gesellt sich Heike Hausfeld dazu, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats von Bayer, Mitglied im Hauptvorstand der IGBCE sowie stellvertretende Vorsitzende im Aufsichtsrat des Konzerns. Ihre Stimmung: anpackend und motivierend. Ohne geht's heute nicht. „Denn machen wir uns nichts vor, es wird nicht einfacher, an die Leute heranzukommen.“

Sie sieht dafür eine Reihe von Gründen. Im kaufmännischen Bereich sei die Homeoffice-Quote weiterhin hoch, vielen fehlt dadurch der Bezug zum Betriebsgelände – und damit auch zum Betriebsrat und zur Gewerkschaft. Hinzu kommt eine gesellschaftliche Entwicklung: „Wir leben in der Zeit des Individualismus. Es fällt schwerer, Menschen zu mobilisieren und ihnen klarzumachen, dass es gilt, Verantwortung zu übernehmen. Für sich selbst. Aber auch für andere.“ Daher seien die vielen exklusiven Benefits der Mitgliedschaft eine gute Rampe: „Über individuelle Vorteile den Wert der Gemeinschaft erfahren, das ist ein guter Weg in eine Gewerkschaft“, sagt Heike Hausfeld.

Alle Vorteile auf einer Serviette

Zur Mittagszeit geht der Blick von Leverkusen ins oberbayerische Bad Aibling. Dort rückt am Standort des Pharma-Auftragsherstellers Swiss Caps, Teil der Aenova Holding, kurz vor der Schichtpause ein IGBCE-Grillwagen an. Das Team um Thomas Schilling, IGBCE-Vertrauensmann und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, packt beim Aufbau an. Denn die Leute haben Hunger. „Die

Aktion ist ein Dankeschön an die Belegschaft, aber wir verfolgen auch das Ziel, die Leute über die Vorteile der IGBCE-Mitgliedschaft zu überzeugen“, sagt Thomas Schilling.

In Bayern ist es gute Tradition, bei der Brotzeit ins Gespräch zu kommen. Was beim Mithören auffällt: Die Aufmerksamkeit an



”

Wir müssen die Gemeinschaft stärken.

Erik Roggow,
Betriebsratsvorsitzender Swiss Caps

den Stehtischen wächst, sobald die Vertrauensleute der IGBCE handfeste Argumente liefern. Schwarz auf weiß, geschrieben auf den Servietten. „Wir hören immer wieder die zwei gleichen Fragen: Was kostet mich das, und was bringt mir das?“, beschreibt Thomas Schilling den Pragmatismus der Belegschaft. „Also rechnen wir den Leuten das vor:

Beitrag, Laufzeit, Extraleistungen – Strich drunter, und siehe da, das rechnet sich schon nach zwölf Monaten.“ Das erstaunt viele Skeptikerinnen und Skeptiker. „Die geldwerten Vorteile der Mitgliedschaft werden oft unterschätzt“, sagt Schilling.

Das Grillgut ist bald verputzt, die Belegschaft satt und zufrieden. Zweimal im Jahr wolle man eine solche Aktion ab jetzt starten, sagt der Betriebsratsvorsitzende Erik Roggow. Das sei gut fürs Betriebsklima. Und wichtig für Betriebsrat und Gewerkschaft. „Wir haben hier im Unternehmen Mitarbeitende aus 24 Ländern. Um ein Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen, muss man auf sich aufmerksam machen. Denn wer nicht präsent ist, der ist gefühlt nicht mehr da.“

Was Roggow an diesem Tag gefallen hat: „Ich kam mit Leuten ins Gespräch, mit denen ich längere Zeit nicht mehr geredet habe.“ Dabei fiel ihm auf, dass die Zeiten sich geändert haben: „Es gibt mehr Unsicherheiten und Zukunftsängste. Was nicht verwundert, weil wir am Standort zuletzt mehr als hundert Leute durch Aufhebungsverträge verloren haben.“ Es wäre in dieser Situation die denkbar schlechteste Reaktion, wenn jeder nur an sich dächte. „Wir müssen als Gewerkschaft dagegehalten, indem wir die Gemeinschaft stärken.“

Ideen, wie dies gelingen kann, gibt es viele. Zurück nach Leverkusen, wo Sandra Marusic einen roten Teppich ausrollt, exklusiv für IGBCE-Mitglieder. Einmal VIP sein. Nicht, um sich wichtig zu fühlen. Sondern um exklusive Vorteile zu genießen. ■

Jedes Gespräch zählt – und lohnt sich doppelt!

Als IGBCE-Mitglied profitierst du bereits von vielen exklusiven Vorteilen und einer starken gewerkschaftlichen Vertretung. Doch noch nicht alle deine Kolleginnen und Kollegen genießen diese Vorteile. Deshalb liegt einer Teilaufgabe der *Profil* diesmal eine Broschüre bei. Sie gibt einen guten Überblick über sämtliche Vorteile der IGBCE. Gib die Broschüre an Nichtmitglieder weiter und überzeuge sie so von einer Mitgliedschaft. Für eine erfolgreiche Werbung erhältst du zwei Prämienpunkte.



Zur Digitalausgabe der Broschüre hier entlang
igbce-profil.de/gemeinsamstark



Bad Aibling

Bei einer Bratwurst ins Gespräch kommen: Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Thomas Schilling (unten links) überzeugt skeptische Kolleginnen und Kollegen mit handfesten Argumenten von einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft. Auf die Sommerkampagne sollen weitere Aktionen folgen.



Wo wir wie stark sind

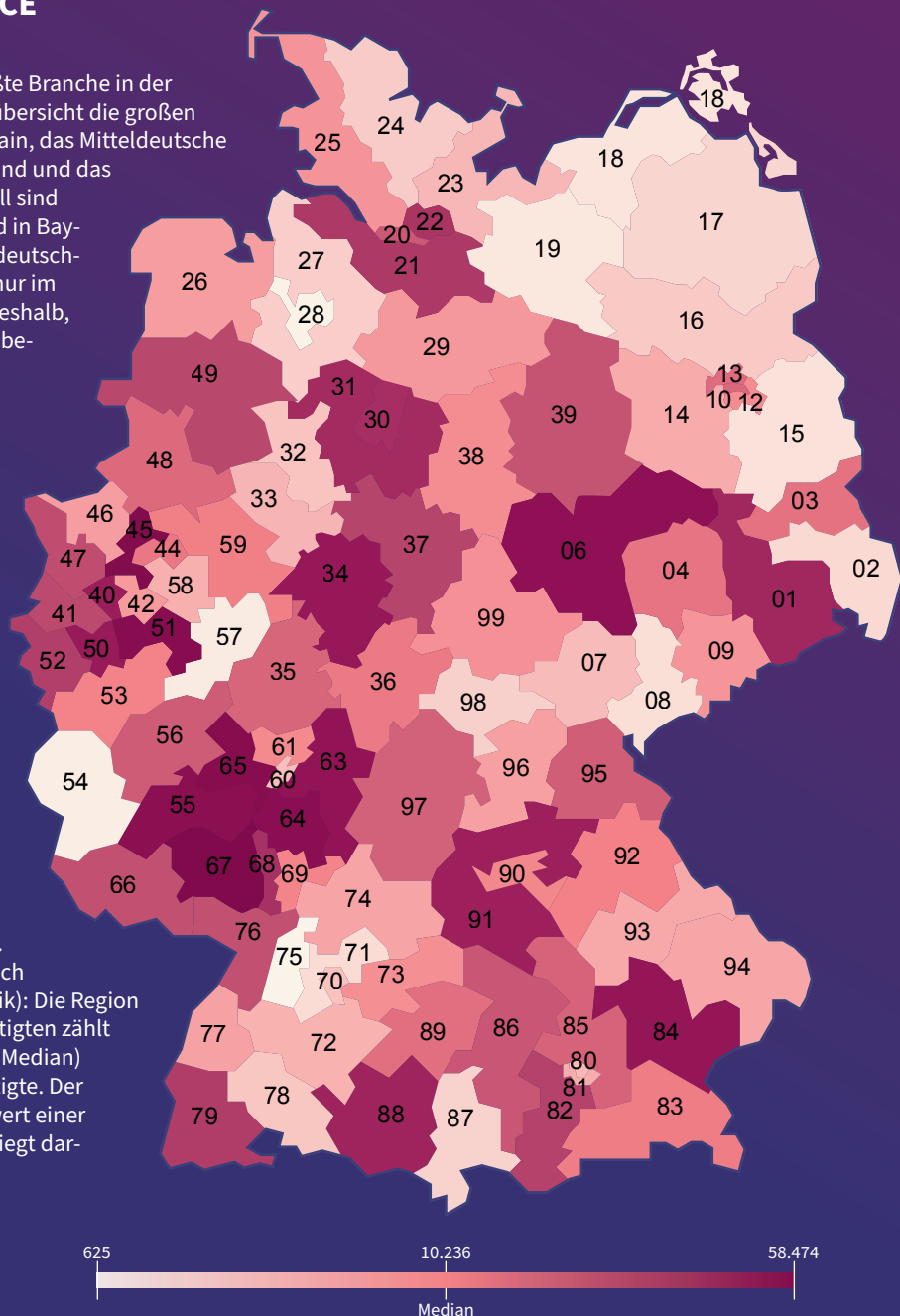
Die Branchen der IGBCE verteilen sich über ganz Deutschland, sind aber in den Regionen unterschiedlich stark vertreten. Wir haben Deutschland anhand der ersten beiden Ziffern der Postleitzahlen in 94 Regionen aufgeteilt und geschaut: Wie viele Beschäftigte gibt es dort in unseren Betrieben und Branchen?

Alle Branchen der IGBCE

Beschäftigte: 1.116.948

Weil die Chemieindustrie die größte Branche in der IGBCE ist, stechen in der Gesamtübersicht die großen Chemieregionen hervor: Rhein-Main, das Mitteldeutsche Chemiedreieck sowie das Rheinland und das Chemiedreieck in Bayern. Generell sind IGBCE-Branchen stark in NRW und in Bayern vertreten, aber auch in Mitteldeutschland. Der Nordosten bleibt nicht nur im Gesamtüberblick hell – schlicht deshalb, weil die Region generell schwach besiedelt ist.

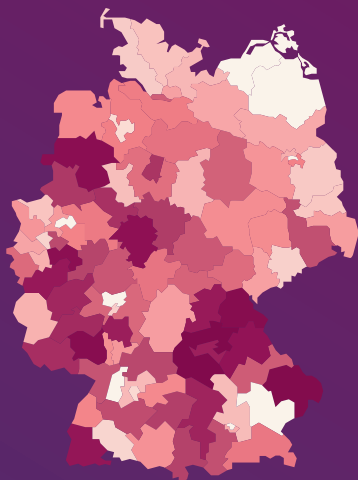
Beispiel: Die Postleitzahl-Startziffern 66 umfassen die Region Saarland mit Städten wie Saarbrücken, Homburg, Völklingen, Neunkirchen und angrenzende Teile von Rheinland-Pfalz, etwa Pirmasens und Zweibrücken. Die Zahlen der Beschäftigten haben wir in einer Farbskala ins Verhältnis zueinander gesetzt, einmal für alle Branchen der IGBCE (große Karte) und dann in den Branchen. Die Skala unter den Karten liest sich so (Beispiel Grob- und Feinkeramik): Die Region mit der höchsten Zahl an Beschäftigten zählt 4953. Die in der Mitte aller Werte (Median) liegende Region zählt 16 Beschäftigte. Der Medianwert ist der exakte Mittelwert einer Datenreihe. Die Hälfte der Werte liegt darunter, die andere Hälfte darüber.



Kunststoff

Beschäftigte: 97.808

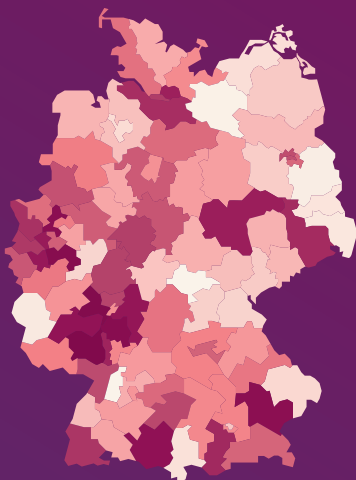
Die Branche ist recht gleichmäßig über die Republik verteilt, mit einem Schwerpunkt im nördlichen Bayern.



Chemie

Beschäftigte: 655.899

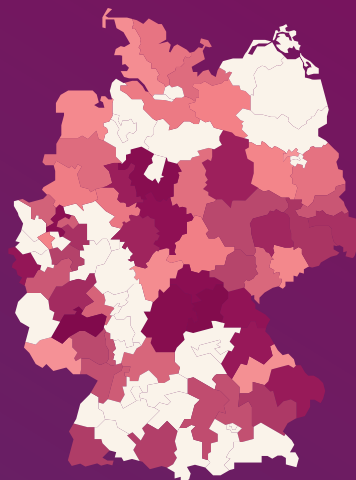
Stark im Rheinland (Bayer) sowie rund um Ludwigshafen (BASF), aber auch in Mitteldeutschland und im Südosten Bayerns (Wacker etc.).



Glas

Beschäftigte: 37.992

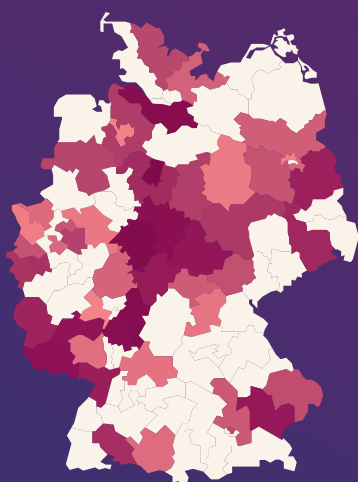
Die Branche hat Schwerpunkte in der Mitte und im Osten Deutschlands sowie in Bayern.



Kautschuk

Beschäftigte: 44.733

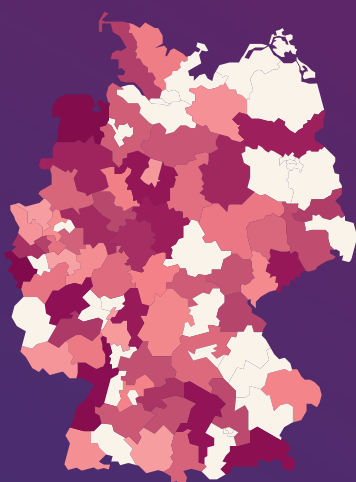
Konzentriert sich in der Mitte sowie im Südwesten und in Bayern, teils auch in Niedersachsen und Hessen.



Papier

Beschäftigte: 47.753

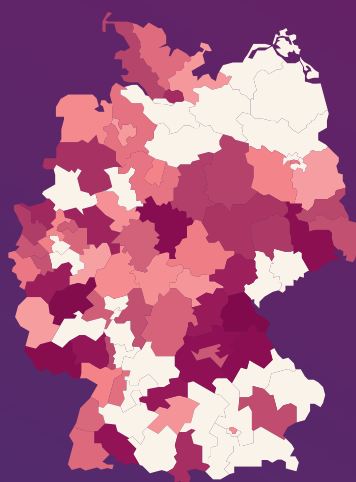
Im Nordwesten sowie ganz Niedersachsen recht stark, ebenso in Mitteldeutschland.



Grob- und Feinkeramik

Beschäftigte: 97.808

Stark in Sachsen und im nördlichen Bayern, ganz im Südwesten und in Nordrhein-Westfalen.



Energiewende als Jobmotor

Text Stefan Kohl

Als drittgrößter Übertragungsnetzbetreiber integriert 50Hertz 40 Prozent der deutschen Windkraftleistung in sein Netz und spielt damit eine zentrale Rolle bei der Energiewende – eine sinnvolle Aufgabe, mit der sich die dort Beschäftigten identifizieren. Sichere Jobs, gute Sozialleistungen und ein wertschätzender Umgang sorgen zusätzlich für zufriedene Mitarbeitende. Trotzdem stellt der Fachkräftemangel das Unternehmen vor Herausforderungen.

50Hertz

Gründung	2002
Rechtsform	GmbH
Sitz	Berlin
Eigentümer	Anteilseigner sind die börsennotierte belgische Elia Group (80 Prozent) und die KfW Bankengruppe (20 Prozent)
Umsatz	8,25 Milliarden Euro (2025)
Beschäftigte	circa 2.500



50Hertz ist einer der vier deutschen Übertragungsnetzbetreiber. Das Unternehmen betreibt das Stromübertragungsnetz im Norden und im Osten Deutschlands und baut es für die Energiewende bedarfsgerecht aus. Die Wurzeln reichen bis in die DDR. Deren Höchstspannungsnetz und Stromerzeugung wurden nach der Wiedervereinigung in der dafür gegründeten Vereinigten Energiewerke AG (VEAG) gebündelt. 2002 übernahm der schwedische Energiekonzern Vattenfall die VEAG und führte das Netz unter dem Namen Vattenfall Europe Transmission. 2006 kamen die Höchstspannungsnetze der ehemaligen HEW in Hamburg und der BEWAG in West-Berlin hinzu. Im Januar 2010 erhielt das Unternehmen seinen heutigen Namen – benannt nach der europäischen Netzfrequenz. Kurz darauf trennte sich Vattenfall wegen EU-Vorgaben zur Entflechtung des Strommarkts von seiner Netzsparte. Der belgische Netzbetreiber Elia und ein australischer Infrastrukturfonds kauften 50Hertz. Seitdem ist das Unternehmen eine Tochter der als Holding gegründeten Berliner Eurogrid GmbH. Als 2018 ein chinesischer Staatskonzern Anteile übernehmen wollte, übte Elia sein Vorkaufsrecht aus. Den verbleibenden 20-Prozent-Anteil übernahm schließlich die staatliche Förderbank KfW. Heute versorgt 50Hertz über rund 11.000 Leitungskilometer mehr als 18 Millionen Menschen mit Strom.

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



Arbeitsumgebung

50Hertz ist regional stark eingebettet. Die Berliner Zentrale bietet eine attraktive Infrastruktur mit sehr guter Verkehrsanbindung. Als Arbeitgeber genießt das Unternehmen ein hervorragendes Image. Die Beschäftigten identifizieren sich mit der sinnstiftenden Aufgabe der sicheren Stromversorgung. Im ländlichen Raum sieht sich 50Hertz indes mit Kontroversen um geplante Leitungstrassen konfrontiert.

Das Unternehmen engagiert sich kulturell und fördert ehrenamtliches Engagement, indem es Mitarbeitende dafür freistellt. Ein Sozialfonds unterstützt in vielen Lebensbereichen. In der Zentrale versorgt ein hochgelobtes Mitarbeiterrestaurant täglich bis zu 600 Personen; die anderen Standorte haben Kantinen unterschiedlicher Qualität. Weitere Benefits sind ein Betriebskindergarten in Berlin, betriebliche Altersvorsorge, Gesundheits- und Beratungsangebote sowie Fahrradleasing.

Mobiles Arbeiten ist möglich, solange keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Zur fachlichen Entwicklung der Mitarbeitenden wurde eine eigene Online-Akademie gegründet. Außerdem arbeitet das Unternehmen mit externen Bildungsanbietern zusammen.



Betriebsklima

Das Betriebsklima wird generell als gut beschrieben, was sich in niedriger Fluktuation und geringem Krankenstand widerspiegelt. Ein wesentlicher Faktor ist die hohe Jobsicherheit, da für die Energiewende massiv Stellen aufgebaut werden. Allerdings fällt es angesichts des schnellen Wachstums immer schwerer, die familiäre Atmosphäre mit kurzen Wegen aufrechtzuerhalten. Organisationsänderungen und unbesetzte Stellen führen zu Belastungen. Dort, wo die Bestandskolleg*innen bereits am Limit arbeiten, fehlt ihnen oft die Zeit, neue Mitarbeitende adäquat einzuarbeiten.

Die Arbeitszeit ist flexibel: Ein Arbeitszeitkonto erlaubt Schwankungen von plus/minus 100 Stunden. Mehrarbeit lässt sich in ein Lebensarbeitszeitkonto überführen. Ebenso können bis zu 15 Prozent des Gehalts in Zeit umgewandelt werden, etwa für einen früheren Ruhestand.

Der Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ist durch einen Feedbackprozess strukturiert, der allerdings noch nicht überall eingehalten wird. Kritisiert werden zu große Fachgebiete, wodurch Führungskräften Zeit für ihre Mitarbeitenden fehlt. Außerdem wird bemängelt, dass Karriereschritte bislang fast ausschließlich durch Übernahme von Führungspositionen möglich sind. Das Unternehmen arbeitet jedoch an alternativen Aufstiegsmöglichkeiten.



Mitbestimmung

Mitbestimmung ist bei 50Hertz von Anfang an fest verankert. Es gibt zwei lokale Gremien (Zentrale und Fläche) sowie einen daraus gebildeten Gesamtbetriebsrat. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) sind in Prozesse wie Einstellungen und Verhandlungen eingebunden. Die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen schätzt der Betriebsrat als grundsätzlich kooperativ ein. Allerdings bemängelt er, dass Informationen zu Umstrukturierungen bisweilen zu spät fließen. Positiv sei hingegen, dass Hochqualifizierte ausdrücklich ermutigt werden, sich in der Mitbestimmung zu engagieren.

Die Mitbestimmung schließt Nicht-Betriebsratsmitglieder ein: So können sich alle Mitarbeitenden in Arbeitsgruppen zu Zukunftsthemen einbringen und via „Mitarbeiterbeteiligung per Klick“ abstimmen.

Die Verbindung des Betriebsrats zur Gewerkschaft ist eng. Rund achtzig Prozent der Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind Mitglieder der IG BCE. Deshalb gibt es auch keine klassischen Vertrauensleute. Deren Funktion decken die Betriebsortgruppen und die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte ab. Zu den bedeutendsten Errungenschaften der Mitbestimmung gehört die Vereinbarung zum Lebensarbeitszeitkonto, das Zeit statt Geld anspart und Bestandsschutz genießt.



Tarifbindung

Das Unternehmen hat einen Haustarifvertrag, der aufgrund der spezifischen wirtschaftlichen Lage des Übertragungsnetzbetreibers unabhängig von Flächentarifen verhandelt wird. Denn die wirtschaftliche Entwicklung von 50Hertz verläuft bisweilen antizyklisch zur allgemeinen Konjunktur. Die Tarifverhandlungen werden als diskussionsfreudig und stets lösungsorientiert beschrieben. In der jüngsten Tarifrunde gab es vor der Einigung jedoch eine Protestaktion, weil das Arbeitgeberangebot als unzureichend empfunden wurde. Zudem wird das Unternehmen manchmal als kleinlich beschrieben, wenn es um „Kleckerbeträge“ geht, deren Höhe die langen Verhandlungszeiten nicht rechtfertigt. Unterstützt wird der Betriebsrat und damit indirekt die Verhandlungskommission durch den Hauptvorstand der IGBCE aus Hannover.

Die tariflich vereinbarte Standardwochenarbeitszeit beträgt 37 Stunden. Mitarbeitende können freiwillig auf vierzig Stunden erhöhen. Darüber hinaus bietet das Unternehmen vielfältige Teilzeitmodelle an. Außerhalb der Verwaltung, insbesondere in den Kontrollzentren (Transmission und Offshore) sowie im Stromhandel, gibt es 24/7-Schichtsysteme, um den Netzbetrieb rund um die Uhr sicherzustellen. Zusätzlich leisten viele Kolleg*innen Bereitschaftsdienste, die teilweise im Homeoffice absolviert werden.



Zukunftsfähigkeit

50Hertz investiert aufgrund der zentralen Rolle bei der Energiewende jährlich bis zu fünf Milliarden Euro in die Infrastruktur und achtet darauf, dass die Wertschöpfung möglichst in der Region bleibt. Eine Herausforderung ist die Netzstabilität: Wegen des Wegfalls konventioneller Kraftwerke benötigt 50Hertz neue Technologien, die die Spannung stabil halten. Digital stellt sich das Unternehmen zukunftsicher auf, indem es KI- und Cloud-Lösungen sowie die eigene Softwareentwicklung ausbaut.

Kritisch bleiben der Fachkräftemangel und – angesichts hochkomplexer Anlagen – der Wissenstransfer beim Generationenwechsel. Das Unternehmen braucht jährlich rund 300 Neuzugänge. Gesucht sind Elektroingenieur*innen und Spezialist*innen für den Offshore-Bereich, aber auch Facharbeiter*innen sowie Informatiker*innen und Mathematiker*innen. Der demografischen Lücke durch das Ausscheiden erfahrener Beschäftigter begegnet 50Hertz mit einem verstärkten Ausbildungsangebot. Prämien und neue Formate wie Radiowerbung unterstützen die Rekrutierung. 50Hertz bildet jährlich rund sechzig Nachwuchskräfte aus, beschäftigt dual und über 200 Werkstudierende. Frauen werden gezielt gefördert und stellen 31 Prozent der Führungskräfte.

Bis 2030 will das Unternehmen seine Fahrzeugflotte vollständig elektrifizieren.



Unser Fazit

50Hertz präsentiert sich als hochgradig zukunftsicherer Arbeitgeber, der eine Schlüsselrolle in der deutschen Energiewende einnimmt. Die Kombination aus einer sinnstiftenden Tätigkeit, hoher Arbeitsplatzsicherheit und weitreichenden Sozialleistungen sorgt für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und eine geringe Fluktuation. Die gelebte Sozialpartnerschaft mit der IGBCE ist stabil. Optimierungsbedarf gibt es hingegen bei der rechtzeitigen Einbeziehung des Betriebsrats in Umstrukturierungsprozesse. Die größte Herausforderung bleibt die Bewältigung des massiven Wachstums und der Fachkräftegewinnung, um die ehrgeizigen Infrastrukturprojekte und die Netzstabilität langfristig zu sichern.

Das sagt 50Hertz

Wer bei 50Hertz arbeitet, gestaltet die Energiewende unmittelbar mit und erlebt ein Unternehmen, das moderne Arbeitsformen ermöglicht und viel in Entwicklung, Qualifizierung und Zusammenarbeit investiert. Gerade in technischen Spezialfunktionen bleibt die Besetzung offener Stellen eine anspruchsvolle Aufgabe, der das Unternehmen mit gezielten Recruiting-Maßnahmen und Onboarding-Programmen begegnet.

Sieben Irrtümer im Arbeitsrecht

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Ob Kündigung, Abmahnung oder Abfindung – viele Konflikte im Arbeitsleben entstehen aus falschen Vorstellungen über Rechte und Pflichten. *Profil* erklärt dir, was tatsächlich gilt – und was nicht.

Im Arbeitsrecht gibt es nicht nur ein Gesetz, das alles regelt, sondern eine Vielzahl von Vorschriften. Dazu kommen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen – und zahlreiche Irrtümer, die sich hartnäckig halten. Ursula Salzburger, IGBCE- Fachsekretärin der Abteilung Recht, klärt über die häufigsten Mythen im Arbeitsrecht auf.

1 Arbeitsverträge müssen schriftlich geschlossen werden.

Das stimmt nicht. Ein Arbeitsvertrag muss nicht schriftlich geschlossen werden. Er kann auch mündlich, per Handschlag oder einfach dadurch zustande kommen, dass du deine Arbeit aufnimmst. Trotzdem solltest du auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag bestehen. So ist klar geregelt, welche Rechte und Pflichten beide Seiten haben – und im Streitfall hast du etwas in der Hand.

Eine wichtige Ausnahme gibt es: Ist dein Arbeitsvertrag befristet,

muss die Befristung schriftlich vereinbart werden. Fehlt die Schriftform, ist nicht der Vertrag ungültig – vielmehr gilt dein Arbeitsverhältnis als unbefristet.

2 Arbeitsverträge dürfen höchstens auf zwei Jahre befristet werden.

Auch das ist nicht korrekt. Entscheidend ist, warum dein Arbeitsvertrag befristet ist. Gibt es keinen sachlichen Grund für die Befristung, darf dein Vertrag höchstens zwei Jahre dauern. In diesem Zeitraum sind bis zu drei Verlängerungen möglich. Allerdings überlegt die Regierung derzeit gerade, die sachgrundlose Befristung auf 48 Monate und sechsmalige Verlängerung auszuweiten.

Anders sieht es aus, wenn es einen sachlichen Grund für die Befristung gibt – zum Beispiel, weil du eine erkrankte Kollegin oder einen Kollegen vertrittst. Dann sind



auch längere Laufzeiten und mehrere aufeinanderfolgende Befristungen möglich.

Daneben gibt es noch die Zweckbefristung. Dabei endet dein Arbeitsvertrag nicht zu einem festen Datum, sondern sobald ein bestimmter Zweck erfüllt ist – etwa der Abschluss eines Projekts. Dieser Zweck muss im Arbeitsvertrag klar benannt sein.

3 Teilzeitbeschäftigte haben einen geringeren Urlaubsanspruch.

Stimmt nicht! Auch wenn du in Teilzeit oder in einem Minijob arbeitest, hast du Anspruch auf Urlaub. Entscheidend ist nicht die Zahl deiner Arbeitsstunden, sondern wie viele Tage pro Woche

du arbeitest. Arbeitest du an weniger Tagen als eine Vollzeitkraft, hast du zwar entsprechend weniger Urlaubstage. Dafür musst du aber an deinen freien Tagen natürlich keinen Urlaub nehmen. Insgesamt steht dir – wie Vollzeitbeschäftigten auch – mindestens vier Wochen gesetzlicher Urlaub pro Jahr zu.

4 Während einer Krankheit sind Beschäftigte unkündbar.

Nein. Eine Krankheit schützt dich nicht automatisch vor einer Kündigung. Dein Arbeitgeber darf dir grundsätzlich auch während einer Krankheit kündigen.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine personenbedingte Kündigung sogar wegen häufiger oder lang andauernder Erkrankungen zulässig sein. Ob eine solche Kündigung wirksam ist, hängt allerdings immer vom Einzelfall ab.

5 Vor einer verhaltensbedingten Kündigung muss der Chef mich dreimal abmahnen.

So eine Regel gibt es nicht. Diese Annahme hält sich zwar hartnäckig, ist aber ein Irrtum. In den meisten Fällen reicht bereits eine Abmahnung aus, damit dein Arbeitgeber dir bei einem erneuten, vergleichbaren Verstoß gegen den Arbeitsvertrag kündigen kann. Entscheidend ist dabei, wie

schwer der Vertragsverstoß wiegt. Wichtig ist außerdem, dass sich die Abmahnung auf einen gleichartigen Pflichtverstoß bezieht. Bei besonders schweren Verfehlungen – zum Beispiel bei Straftaten – kann dein Arbeitgeber sogar ohne vorherige Abmahnung kündigen.

6 Wenn mein Arbeitgeber Überstunden anordnet, darf ich diese grundsätzlich verweigern.

Das stimmt nicht. Dein Arbeitgeber kann Überstunden anordnen – zumindest dann, wenn dein Arbeitsvertrag nichts anderes vorsieht. Allerdings geht das nicht einfach nach Belieben. Es muss einen triftigen betrieblichen Grund geben. Außerdem müssen die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden.

7 Wer gekündigt wird, kann auf jeden Fall die Zahlung einer Abfindung verlangen.

So einfach ist es leider nicht. Einen automatischen Anspruch auf eine Abfindung gibt es in Deutschland nicht. Eine Abfindung kann zum Beispiel bei einer betriebsbedingten Kündigung vorgesehen sein – etwa durch einen Tarifvertrag oder einen Sozialplan. Manchmal bietet dir dein Arbeitgeber auch eine Abfindung an, wenn du im Gegenzug auf eine Kündigungsschutzklage verzichtest. ■



Die IGBCE schaut hin

Tip: In einem Arbeitsvertrag stecken oft wichtige Regelungen, die auf den ersten Blick leicht übersehen werden. Deshalb lohnt es sich, den Vertrag genau zu prüfen. Als Mitglied der IGBCE kannst du deinen Arbeitsvertrag, aber auch einen Aufhebungsvertrag oder dein Arbeitszeugnis in deiner IGBCE-Geschäftsstelle prüfen lassen.

Social Media im Kinderzimmer

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Die Politik fordert strengere Regeln, Fachleute warnen vor Suchtgefahr. Ein viel diskutierter Vorschlag ist eine Altersgrenze für Social Media. *Profil* hat sich das Thema vorgenommen.

Immer mehr Staaten verschärfen ihre gesetzlichen Regelungen, um Kinder und Jugendliche besser vor den Risiken sozialer Netzwerke zu schützen. Den Anfang machte Australien: Seit dem 10. Dezember 2025 ist dort Kindern und Jugendlichen unter 16 Jahren der Zugang zu Plattformen wie TikTok, Instagram, Snapchat und Youtube per Gesetz verboten. Zahlreiche EU-Länder planen bereits eigene Social-Media-Verbote, darunter Dänemark, Spanien, Griechenland und Frankreich. Mitte Juli haben EU-Experten ein Social-Media-Verbot für Kinder unter 13 Jahren vorgeschlagen. Bis Herbst will die EU-Kommission nun einen entsprechenden Gesetzesvorschlag erarbeiten.

In Australien wurden seit der Einführung des Verbots knapp fünf Millionen Konten von Minderjährigen deaktiviert. Die Bilanz fällt jedoch eher ernüchternd aus: Die Mehrheit der Jugendlichen nutzt die

blockierten Plattformen einfach weiter – sei es durch Fake-Accounts oder falsche Altersangaben.

Beschränken, verbieten, kontrollieren

Die Debatte läuft auch hierzulande auf Hochtouren. So gibt es etwa ein Votum der Leopoldina für eine Altersgrenze, vom Ethikrat dagegen nicht. Im Juni veröffentlichte die Bundesregierung die Empfehlungen einer von Bundesjugendministerin Karin Prien (CDU) eingesetzten Expertenkommission. Demnach soll es demnächst entweder eine gesetzliche Mindestaltersgrenze von 13 Jahren für soziale Medien geben oder spezifische Beschränkungen je nach Risiko des Angebots.

Mediencoach **Iren Schulz** von der Initiative „Schau hin! Was dein Kind mit Medien macht“ (www.schau-hin.info) erklärt, wo die

Herausforderungen liegen. „Zum einen geht es um problematische Onlineinhalte wie Gewalt oder Fake News, mit denen oftmals schon die Jüngsten konfrontiert werden.“ Auch problematische Kontakte im Internet, die zu Ausgrenzung und Demütigung (Cybermobbing) oder zu sexueller Belästigung (Cybergrooming) führen können, nehmen in den sozialen Medien zu, so die promovierte Medienpädagogin. „Und nicht zuletzt steigen die finanziellen Risiken, wenn Kinder über Apps oder Spiele digitale Zusatzprodukte, Abonnements oder Spielwährungen kaufen oder auf Influencer-Marketing reagieren.“

Zahlreiche Studien zeigen, welche gesundheitlichen Folgen der unkritische, unbegleitete und ungefilterte Konsum sozialer Medien





haben kann: Kinder und Jugendliche fühlen sich eher antriebslos oder niedergeschlagen, ernähren sich schlechter und hadern stärker mit ihrem Körperbild. Zudem bewegen sie sich häufig weniger, leiden öfter unter Schlaf- und Sehproblemen oder Kopfschmerzen und entwickeln ein geringeres Selbstwertgefühl. Auch die Konzentrations- und die Aufmerksamkeitsfähigkeit können unter übermäßigem Medienkonsum leiden.

Entwicklungspsychologisch müsse man vor allem bei den Jüngsten darauf achten, dass sie die Welt mit allen Sinnen erleben und erfahren können. „Aber gleichzeitig dürfen sie natürlich mit Oma und Opa einen Videoanruf machen oder Fotos auf dem Handy anschauen. Alles andere ist in unserer heutigen Zeit kaum realistisch.“ Ein generelles Verbot digitaler Medien sieht Schulz kritisch. „Digitale Medien, Smartphones und Co. mit all ihren

Anwendungen gehören zu unserer Lebenswelt, zu unserem Alltag und zu unserer Gesellschaft“, erklärt sie. „Nahezu jeder gesellschaftliche Bereich ist heute medial durchdrungen. Also müssen Kinder und Jugendliche auch lernen, gut und sicher damit umzugehen.“ Verbote und Altersgrenzen würden Kinder zwar vor vielen negativen Begleiterscheinungen der digitalen Welt schützen. „Aber sie verhindern zugleich, dass Kinder lernen, damit umzugehen: zu durchschauen, was Fake News sind, was verzerrte Körperbilder und Schönheitsvorstellungen sind, was Werbung ist und wie In-App-Käufe funktionieren.“

Eltern müssen begleiten

Nicht zuletzt sieht Schulz auch die Eltern in der Pflicht. „Denn die erste Begegnung von Kindern mit digitalen Medien findet nicht bei TikTok statt, sondern zu Hause.“ Deshalb müssten sich Eltern zu einen ihrer

Vorbildfunktion bewusst sein, zum anderen den Medienkonsum ihrer Kinder altersgerecht begrenzen und begleiten. Dabei sollten Kinder im Kindergartenalter nur ausgewählte, kindgerechte Angebote nutzen dürfen. „Je älter sie werden, desto mehr wächst ihre Neugier und ihr Wunsch nach Selbstständigkeit. Für die Eltern heißt das: genau hinschauen!“, meint die Medienpädagogin. „Klare Regeln und Routinen auf der Grundlage einer vertrauensvollen Beziehung sind hilfreiche Bausteine gelingender Medienerziehung.“

Ihr Fazit: „Altersgrenzen sind ein wichtiger Baustein, um sich zu orientieren, welche Medienangebote angemessen und sicher sind. Sie entbinden Eltern und Schule jedoch nicht davon, Kinder und Jugendliche bei ihren ersten Schritten in der Medienwelt zu begleiten, ihnen Medienkompetenz zu vermitteln und selbst Vorbild zu sein.“ ■

Lohnt sich – auch für AT

Außertariflich beschäftigt und Mitglied in der Gewerkschaft? In dieser Folge von „Praxis & Wissen“ erklären wir, warum das besser zusammenpasst, als viele denken.

Text Inken Hägermann

Die Zahl der außertariflich (AT) Beschäftigten nimmt stetig zu. Vor allem in IGBCE-Branchen wie Pharma, Biotech und Halbleiter, aber auch im Bereich Forschung und Entwicklung oder in Hauptsitzen von Unternehmen sind AT-Beschäftigte besonders häufig vertreten. Das liegt zum einen an der Akademisierung dieser innovativen Branchen, zum anderen daran, dass Arbeitgeber immer mehr Beschäftigten einen individuellen AT-Vertrag außerhalb des tarifvertraglichen Rahmens anbieten.

Das ist zunächst einmal schmeichelhaft und ein scheinbarer Schritt auf der Karriereleiter nach oben. Allerdings hat ein solches Angebot für Arbeitnehmer auch Nachteile: Zwar liegt die Bezahlung von AT-Beschäftigten meist über der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe – allerdings kann die Arbeitszeit höher sein und viele tarifvertragliche Regelungen und Ansprüche können umgangen werden. Beschäftigte sollten also genau schauen, ob sich der AT-Status

wirklich lohnt – oder ob sie sich vor allem selbst ausbeuten.

Aber was haben Gewerkschaft und Betriebsrat grundsätzlich mit AT zu tun? Zum einen ist der Betriebsrat auch für AT-Beschäftigte zuständig; Betriebsvereinbarungen etwa zu Weiterbildung, Urlaubsplanung oder Ähnlichem gelten in der Regel auch für sie. Zum anderen können auch Rahmenregeln für AT-Entgelte in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden. Und: Ein Tarifvertrag definiert die Bedingungen für AT-Arbeitsverhältnisse. In der chemischen Industrie ist das eine monetäre Untergrenze für AT-Beschäftigte. Das AT-Gehalt muss oberhalb der tariflichen Entgelte liegen. Somit ziehen Tarifierhöhungen auch den Anspruch auf eine Anpassung des Entgelts für AT-Kräfte nach sich. Die Geltendmachung dieses Anspruchs liegt allerdings bei den AT-Beschäftigten selbst, die IGBCE unterstützt mit rechtlicher Beratung und Rechtsschutz.

Zudem können Tarifverträge indirekt auch die Arbeitsbedingungen von AT-Beschäftigten beeinflussen

und verbessern. So gewähren einige Unternehmen in der Chemie beispielsweise auch ihren AT-Beschäftigten Zugang zur tariflich vereinbarten Zusatzpflegeversicherung Careflex Chemie.

Netzwerk für AT-Beschäftigte

Seit mehreren Jahren bemüht sich die IGBCE verstärkt um die AT-Klientel, hat deswegen eine eigene, regional verteilt arbeitende Abteilung geschaffen und das KAAAT-Netzwerk gegründet (KAAAT steht für kaufmännisch, akademisch und außertariflich): Mit dem jährlich stattfindenden KAAAT-Dialog wurde ein Netzwerktreffen etabliert, bei dem sich IGBCE-Mitglieder, Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute und weitere Aktive treffen und zu KAAAT-Themen austauschen können. Erst vor wenigen Wochen fand der sechste KAAAT-Dialog mit rund hundert Aktiven statt, der nächste ist für kommenden Sommer geplant.

Dieser Austausch von aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern aus dem KAAAT-Bereich ist wichtig: Denn auch sie sind





Katrin Edinger (rechts) im Gespräch mit Andreea Schade, die Mitglied in der IGBCE ist und sich im Betriebsrat engagiert.

wahlberechtigt und wählbar, wenn es um Gremien der Mitbestimmung wie etwa den Betriebsrat geht. Sie sind also Teil der direkten Interessenvertretung im Betrieb.

Markus Bock, Diplom-Betriebswirt und freigestellter Betriebsrat bei der K+S-Aktiengesellschaft, weiß die Vorteile des KAAAT-Netzwerks zu schätzen. KAAAT biete unter anderem „eine exklusive Rechtsberatung mit einer Hotline. Mit einer vollständigen Kostenübernahme ohne eine Selbstbeteiligung habe ich hier eine wirklich gute Rechtsberatung im Hintergrund“, weiß Bock, der vor seiner Freistellung für das Ideenmanagement bei K+S zuständig war. „Die Qualifizierung und die persönliche Entwicklung stehen auch an vorderster Stelle. Hier bietet das KAAAT-Netzwerk Seminare und Webinare an, beispielsweise zum Thema Arbeitszeiterfassung, AT-Vergütung, Digitalisierung und künstliche Intelligenz.“

Auch Andreea Schade, Diplom-Ökonomin bei B. Braun in Melsungen, ist freigestellte Betriebsrätin und kommt aus dem KAAAT-Bereich.

„Ich engagiere mich als Betriebsrätin, weil ich meinen Kolleginnen und Kollegen eine starke Stimme geben möchte – und zwar allen, im kaufmännischen Bereich und auch darüber hinaus“, erklärt Schade. Ihr Antrieb sei klar: „Man kann darauf warten, dass andere die Probleme lösen, oder man gestaltet selbst mit, und das ist mein Antrieb als Betriebsrätin.“ Für sie ist klar: „Mitbestimmung nützt allen Beschäftigten, auch den AT-Angestellten. Und es ist übrigens ein Mythos, zu glauben, dass Mitbestimmung nichts für AT-Angestellte ist“, erklärt sie.

Starke Gewerkschaft für alle

„Viele AT-Beschäftigte arbeiten im Einzelkämpfermodus. Genau deshalb brauchen sie die Gemeinschaft – und Solidarität gibt Rückhalt, schafft Sicherheit und stärkt unsere gemeinsame Durchsetzungskraft.“ Alle Beschäftigten bräuchten Mitbestimmung, Respekt, Wertschätzung, Transparenz und vor allem gute Arbeitsbedingungen. „Ich möchte deshalb allen ans Herz legen, sich einzubringen, aktiv oder

passiv in der Gewerkschaft und sogar im Betriebsrat. So stärken wir unsere Mitbestimmung und unsere demokratische Kultur.“

Für Sascha Vinzenz, Einkäufer im Team Binnenschifffahrt bei BASF und überzeugtes Gewerkschaftsmitglied, ist zudem die Solidarität zwischen Tarif- und AT-Beschäftigten ein wichtiger Punkt: In seinem Unternehmen sei der Anteil der AT-Beschäftigten mittlerweile auf rund 25 Prozent gestiegen. „Das heißt, der Tarifbereich nimmt ab, und dadurch ist auch der Tarif gefährdet. Die Verhandlungsmasse wird immer kleiner, und dann muss die AT-Belegschaft mit in die Gewerkschaft, um halt wieder für alle zu kämpfen“, findet er. Zudem bedeute AT teilweise auch „Freiwild“. Er komme selbst aus dem Tarifbereich und habe sich in den AT-Bereich entwickelt, kenne jetzt also beide Seiten. Auch für AT-Beschäftigte sei „Schutz und Gestaltung nötig“. Es gehe dabei um Solidarität. „Wir sind alle in einem Unternehmen und wir müssen zusammenhalten, um unsere Ziele zu erreichen und die Beschäftigten zu schützen.“ ■



Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern landen immer wieder vor Gericht: Der gewerkschaftliche Rechtsschutz vertritt dich in sämtlichen arbeitsrechtlichen Streitfällen – durch alle Instanzen.

Dein gutes Recht

Als Mitglied der IGBCE profitierst du vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz, der dich im Streitfall auch vor den Arbeits- und Sozialgerichten vertritt. Ohne zusätzliche Kosten für dich. All inclusive im Mitgliedsbeitrag.

Text Katja Pflüger

Als ein langjähriger Flugtankwart kurz vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses mehr als 2.200 Euro brutto wegen angeblicher Minusstunden vom Lohn abgezogen bekam, wehrte er sich: Die Minusstunden waren durch die betriebliche Schichtplanung entstanden und nicht von ihm verursacht. Mit Unterstützung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes bekam er vor dem Arbeitsgericht Hannover Recht. Begründung: Das Betriebsrisiko darf nicht auf Beschäftigte abgewälzt werden. Das ist nur ein Beispiel, wie der gewerkschaftliche Rechtsschutz im Ernstfall für die Rechte von Beschäftigten eintritt.

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz gilt für alle Fälle des Arbeits- und Sozialrechts, zum Beispiel bei Kündigung, Abmahnung, Streitigkeiten über das Arbeitszeugnis oder falschen Einträgen in der Personalakte. Aber auch wenn es um die Einstufung des Grades einer Behinderung, Konflikte bei Rentenansprüchen oder Streitigkeiten zur Höhe des Pflegegeldes geht, stehen dir die Rechtsexpertinnen und -experten der IGBCE und – nach vorheriger Rechtsschutzerteilung durch die IGBCE – des DGB Rechtsschutzes zur Seite. Das gilt in allen Fällen des Arbeitsrechts, der gesetzlichen Kranken-, Renten-, Pflege- und Unfallversicherung, des Schwerbehindertenrechts oder bei Streitigkeiten rund ums Arbeitslosengeld.

Während andere Beschäftigte in solchen Situationen ratlos nach dem „Was nun?“ suchen, gehst du als IGBCE-Mitglied zu deiner Gewerkschaft. Die IGBCE prüft, welche rechtlichen Möglichkeiten

bestehen. Bei Rechtsschutzgewährung übernimmt sodann die DGB Rechtsschutz GmbH in den meisten Fällen die weitere Vertretung. Gerade in Arbeitsrechtsfragen haben die Expertinnen und Experten von IGBCE und DGB Rechtsschutz langjährige Erfahrung – zuletzt haben sie im Jahr 2025 über 12.000 Rechtsschutzfälle für Mitglieder der IGBCE bearbeitet. Eingeschlossen ist dabei nicht nur die juristische Beratung, sondern auch die juristische Vertretung bei Gerichtsverfahren – soweit erforderlich auch durch mehrere Instanzen.

Aber nicht nur im Arbeitsrecht suchen die Expertinnen und Experten von IGBCE und DGB Rechtsschutz nach Lösungen. Sie helfen dir selbstverständlich auch im Sozialrecht. Etwa, wenn es um die Einstufung des Grades der Behinderung geht. Auch bei Streitigkeiten um die Höhe des Pflege- oder des Krankengeldes stehen dir bei Bedarf erfahrene Rechtsfachleute zur Seite. Sofern notwendig, reichen die Juristinnen und Juristen Klage ein, vertreten dich vor Gericht und scheuen nicht den Weg durch mehrere Instanzen.

Hier noch einmal die wichtigsten Fragen und Antworten für dich:

Wer kann den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen?

Alle IGBCE-Mitglieder, die mindestens drei Monate lang den satzungsgemäßen Beitrag bezahlt haben.

Wohin kann man sich im Streitfall wenden?

Bei Problemen im Betrieb ist der Betriebsrat im Grundsatz der erste

Ansprechpartner und kann dir Auskünfte geben. Hilft dies nicht weiter, so steht dir die IGBCE mit ihrem gewerkschaftlichen Rechtsschutz zur Seite. Bei sozialrechtlichen Fällen, die nicht das Unternehmen betreffen, solltest du dich umgehend an deinen zuständigen Bezirk wenden. Die Kontaktdaten stehen in deinem Mitgliedsausweis oder nach dem Einloggen im Mitgliederbereich „Meine IGBCE“ auf der IGBCE-Website.

In welchen Fällen gibt es Hilfe?

Am häufigsten greift der gewerkschaftliche Rechtsschutz bei Kündigungsstreitigkeiten ein. In vielen Fällen ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt. Deswegen sollten IGBCE-Mitglieder nach Erhalt einer Kündigung möglichst umgehend ihren zuständigen IGBCE-Bezirk informieren. Dort wird geprüft, welche rechtlichen Schritte sinnvoll sind. Aber auch bei allen anderen Fällen des Arbeits- und Sozialrechts helfen dir die Juristinnen und Juristen weiter. Voraussetzung für eine gerichtliche Vertretung ist jedoch, dass für den Rechtsstreit ausreichende Erfolgsaussichten bestehen.

Bezahlt die IGBCE einen Anwalt?

IGBCE-Mitgliedern stehen im Streitfall erfahrene Rechtsfachleute der DGB Rechtsschutz GmbH zur Seite, die sie beraten und vor Gericht vertreten. Die dafür notwendigen Kosten trägt die IGBCE. Wenn du allerdings selbst eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt beauftragst, kommt die IGBCE grundsätzlich nicht für die Kosten auf. Deswegen sollte dein erster Weg immer direkt zu deinem zuständigen IGBCE-Bezirk führen. ■



Gemeinsamkeit, gutes Wetter und jede Menge Action: Das war ein starkes Event!

BuBoBo – jetzt erst recht!

„Bunt statt bodenlos am Bodensee“, kurz BuBoBo – so hieß das diesjährige Landesjugendtreffen. Die IGBCE-Jugend aus den Landesbezirken Baden-Württemberg, Bayern und Hessen-Thüringen lud ein – und rund 150 junge Menschen kamen.

Text Axel Stefan Sonntag

Ein unvergessliches Wochenende voller Empowerment, Sonne und Solidarität: Schon die Einladung machte Lust auf das diesjährige Landesjugendtreffen. Die 42-Grad-Woche war zum Glück vorbei – bei rund dreißig Grad Celsius ließ es sich in Markelfingen direkt am Bodensee

bestens aushalten und austauschen. Vor Ort wurde viel geboten: sieben Workshops, gemeinsames Grillen, Discozelt, 24-Stunden-Café mit Smoothie-Stand, Chill-out-Area und Bieryoga – um nur einiges aufzuzählen. „Unsere Ehrenamtlichen, die Teil unserer Planungsgruppe sind, haben uns großartig unterstützt.

Ein riesiges Dankeschön dafür“, zeigt sich Landesjugendsekretär Kai Königshausen zufrieden.

Eine dieser Ehrenamtlichen war Emily Mayer, stellvertretende Vorsitzende des Bundesjugendausschusses und Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses (BJA) Mannheim. Sie wollte mit dem Workshop „Ehrenamt

erklärt: How-to-Aktion“ darstellen, wie sich junge Mitglieder in den BJA einbringen können. „Ob Grillfest oder Straßenumfrage – viele Aktionen sind möglich“, lud sie zum Mitmachen ein. „Ich habe Spaß daran, junge Leute für unser Ehrenamt zu begeistern.“ Für Mayer, die bereits vor zwei Jahren am Bodensee mit dabei war, war das diesjährige Event noch einmal besser: „Das Wetter hat gepasst und wir konnten neue Leute für unseren BJA gewinnen.“

Mika Onken, wie auch Emily Mayer im Landesbezirksjugendausschuss (LBJA), blickt auf ein „super organisiertes“ Wochenende zurück. „Es gab echt interessante Angebote und Workshops“, lobt er. Onken entschied sich, den Austausch zum Thema „Check deine Privilegien“ zu besuchen. „Wir kommen alle aus unterschiedlichen Strukturen und Familien, setzen aber vieles als selbstverständlich voraus. Ich hatte das Glück, während meiner Ausbildung zu Hause wohnen zu können. Andere müssen sich ein Wohnheim suchen“, beschreibt er ein Beispiel. Ob man viele oder wenige oder vielleicht sogar gar keine Privilegien habe, das könne eine Person prägen. „Dessen muss man sich bewusst sein, wenn man miteinander spricht oder Dinge gemeinsam organisiert.“

Eine Sache, über die auch David Glänzel, Auszubildender zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung, nachdenkt. „Ich habe das Glück, dass mir meine Eltern die Miete bezahlen. Aber das haben

nicht alle. Genau deshalb sollte eine Azubivergütung mindestens mal dem Mindestlohn entsprechen“, sagt er. Glänzel war bereits auf dem Christopher Street Day (CSD) in Ulm und zu Gast beim LBJA.

„Ich habe einige nette Leute in der IGBCE kennengelernt und mich auf ein lustiges, cooles Wochenende gefreut. Und genau so war's. Eine super Location, das Schwimmen im absolut sauberen Bodensee war mega.“ Jetzt hat er Lust, sich weiter gewerkschaftlich zu engagieren.

„Mein Wunsch ist, längerfristig im LBJA aktiv zu werden.“

Das freut Maciej Heresztyn. Für den LBJA-Vorsitzenden ist es „gerade in diesen Zeiten der politischen Spaltung wichtiger denn je, gemeinsam für seine Ziele einzustehen und an einem Strang zu ziehen“. Für die Themen Solidarität und Toleranz will der LBJA jetzt vor allem auf den baden-württembergischen CSDs Flagge zeigen. Das Landesbezirksübergreifende Treffen habe gezeigt, wie entscheidend es sei, sich überregional zu vernetzen. „Solche Events sind unglaublich wichtig, vor allem für neue Kolleginnen und Kollegen“, blickt Heresztyn schon auf das nächste BuBoBo 2028.

„Ein rundum gelungenes Wochenende“, kommentiert Landesjugendsekretär Kai Königshausen. Und er ist stolz darauf, auch politisch klare Kante gezeigt zu haben: „Unser gemeinsames FCKAFD-T-Shirt-Statement war ein sehr eindeutiges.“ ■



Bot einen Workshop an: LBJA-Mitglied Emily Mayer (hier als Teilnehmerin).



Mika Onken, der am Workshop „Check deine Privilegien“ teilnahm.



Heizten ein: die Band Gaudibox mit Laura Dessel.



Klares Bekenntnis: Hier ist kein Platz für Intoleranz und Rassismus (links und rechts). Im rechten Bild außerdem: LBJA-Vorsitzender Maciej Heresztyn (links im Bild) und Auszubildender David Glänzel (rechts).



Stuttgart

Sommerekampagne fokussiert Gewerkschaftstag



Sommerekampagne zur Mitgliedergewinnung: hier beispielsweise bei Schott Pharma und bei Weener Plastik (unten).

Noch bis Ende September läuft auch im Landesbezirk die Sommerekampagne #gemeinsamSTARK. Ziel sind bundesweit 30.000 Gespräche, um face to face die Vorteile der IGBCE-Mitgliedschaft anzusprechen. Besonders im Fokus: der weitere zusätzliche Urlaubstag exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder, der Gewerkschaftstag.

Laura Werschky, biologisch-technische Assistentin bei Thermo Fisher in Freiburg, verlängert mit ihm in diesem Jahr zum zweiten Mal ihren Weihnachtsurlaub. „Ich bin froh, den allseits bekannten Stress vor den Festtagen damit etwas reduzieren zu können“, sagt sie. Für viele der in ihrem Betrieb mehr als 300 Beschäftigten sei der zusätzliche Urlaubstag für Gewerkschaftsmitglieder ein „letztes, gutes Argument, Teil der IGBCE zu werden“, stellt sie fest. Ohnehin habe sich die gewerkschaftliche Basis verbreitert, berichtet Werschky, die Betriebsrätin und Vertrauensfrau ist. So habe sich vor einem Jahr ein Vertrauenskörper ganz neu etabliert.

Robert Schweren, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender sowie Vorsitzender der Vertrauensleute bei Miro in Karlsruhe, nutzte den zusätzlichen freien Tag 2025 dafür,

um „meine Familie zu besuchen, die rund 300 Kilometer von meinem Wohnort entfernt lebt, und die Zeit bewusst mit ihr zu verbringen“, erzählt er mit Freude. Das will er auch dieses Jahr tun. „Besonders positiv ist aus meiner Sicht, dass sich seit der Einführung des Gewerkschaftstages einige intensiver mit gewerkschaftlichen Themen auseinandergesetzt und sich anschließend für eine Mitgliedschaft entschieden haben“, berichtet Schweren. „Das freut mich als Mitglied der Tarifkommission natürlich besonders.“

Bestätigung kommt da von seinem Tarifkommissionskollegen Paolo Goduti. Er ist Betriebsratsvorsitzender und Vertrauensmann bei Freudenberg Performance Materials und stellt fest, dass sich der Mitgliedervorteil in der Praxis sehr

gut eingespielt habe. „Das läuft als neue Option neben Urlaub, Altersfreizeit und Zukunftsbetrag ganz unkompliziert.“ Eine Spaltung der Belegschaft, wie anfangs immer mal wieder von Arbeitgeberseite aus in den Verhandlungen angeführt, sieht er nicht. „Der Gewerkschaftstag kommt bei allen sehr gut an, wenngleich einige von uns glauben, dass manches Nichtmitglied sich als Trittbrettfahrer den Tag anderweitig reinholt.“ Goduti selbst aber freut sich: „Ich bin leidenschaftlicher Boulespieler und habe fünf Enkel. Da freut man sich immer über ein Plus an Freizeit.“

„Am freien Gewerkschaftstag 2025 habe ich mir bewusst Zeit genommen, um mich zu erholen und neue Kraft zu tanken“, berichtet Anne Heilig, stellvertretende Vorsitzende des Frauenforums im Bezirk Ulm. Gleichzeitig habe sie ein Gewinnspiel zum Internationalen Frauentag vorbereitet, das auf große Resonanz stieß. „In diesem Jahr nutze ich den freien Gewerkschaftstag anders und nehme an einem Beachvolleyballturnier teil.“

Der Gewerkschaftstag als zusätzlicher freier Tag pro Jahr wurde exklusiv für IGBCE-Mitglieder im Chemie-Flächentarif ausgehandelt. Wer sich noch bis Ende September 2026 für den Gewerkschaftsbeitritt entscheidet, wird 2027 davon profitieren. ■



Ulm

Betriebsratskonferenz diskutiert KI



Katrin Wagner stellte das Kompetenznetzwerk Transformationsberatung der IGBCE vor, das Betriebsratsgremien bei Veränderungen begleitet.

Um Betriebsrätinnen und Betriebsräte noch enger zu vernetzen, lud der Bezirk Ulm jüngst zur strategischen Betriebsratskonferenz ein. Im Fokus stand hier der Impulsvortrag und Workshop „Künstliche Intelligenz für Betriebsrätinnen und Betriebsräte“.

Patrick Albus, der an der Universität Ulm sein Studium der Psychologie mit den Schwerpunkten

Personal- und Organisationspsychologie abschloss und sich als Redner und Workshop-Anbieter zum Thema KI engagiert, informierte aus erster Hand. „Es ging vor allem darum, was die Verbreitung der Large Language Models (LLM) für Betriebsrätinnen und Betriebsräte bedeutet“, blickt Bezirksleiter Julian Liebner zurück. Unter den LLM versteht man leistungsstarke Modelle,

die – laut Fraunhofer-Institut für Experimentelles Software Engineering IESE – darauf ausgelegt sind, menschliche Sprache zu verstehen und zu generieren. Sie können demnach Text analysieren und verstehen, kohärente Antworten generieren und sprachbezogene Aufgaben ausführen. Albus hat anhand von Beispielen aufgezeigt, wie schwierig es sei, zwischen KI-generierten Bildern, Videos und Dokumenten und nicht von der KI erstellten Inhalten zu unterscheiden. Anschließend diskutierte das Plenum die Auswirkungen, auch auf Arbeitsplätze.

„Alle wurden sensibilisiert, welche rasante Entwicklung diese Modelle in den vergangenen Jahren genommen haben und dass sich diese im selben, hohen Tempo wohl fortsetzt“, so Liebner. Er zeigt sich mit der Veranstaltung zufrieden: „Bei der Feedbackrunde kam der Vorschlag auf, häufigere Möglichkeiten zum Austausch und zum Netzwerken unter den Gremien zu etablieren.“ ■

Stuttgart

Tarif-Update: Für viele steigt die Kaufkraft

Bezirk Stuttgart: Bei Duran/DWK ist eine neue, einheitliche Tariftabelle in Kraft. Damit verbunden ist ein Einkommensplus von mindestens 2,5 Prozent, wobei die unteren Lohngruppen deutlich stärker profitieren (möglich sind mehr als zehn Prozent). Für Mitglieder der IGBCE gibt es eine Bonuszahlung von 600 Euro.

Bezirk Mannheim: Bei Nora bringt der jüngste Haustarifabschluss deutliche Entgeltsteigerungen. Zum 1. Oktober erhöhen sich die tariflichen Vergütungen um 3,3 Prozent, zum 1. Oktober 2027 dann nochmals

um 3,1 Prozent. Weiterhin vereinbart sind bis zu 1.050 Euro Sonderleistung in Form von 50-Euro-Gutscheinen (netto) sowie eine zusätzliche Unterstützung bei Langzeiterkrankung für sechs Wochen mit 36 Euro brutto je Kalendertag (es gelten vereinbarte Ausnahmen). Alle Azubis und dual Studierenden erhalten das Deutschlandticket sowie, im ersten Ausbildungs- und Studienjahr, 25 Prozent der Jahresleistung.

Bezirk Ulm: Bei Mattson Thermal fand jüngst – exklusiv für Mitglieder – die im vergangenen

Tarifabschluss vereinbarte eintägige Bildungsveranstaltung zum Arbeitsrecht statt. Das Unternehmen hat sie hierfür bezahlt freigestellt. Zehn Kolleginnen und Kollegen haben die Möglichkeit intensiv genutzt, ihr Wissen zu vertiefen.

Bezirk Freiburg: Bei Weener Plastik Ilkenhans gilt eine Tarifierhöhung in zwei Stufen: +2,8 Prozent seit 1. Juli 2026 und +2,6 Prozent ab 1. Juli 2027. Den geplanten Wegfall von Jahresleistung und Einmalzahlung im Oktober konnte die Tarifkommission abwenden. ■



Sie bringen ihre Perspektiven ein und übernehmen Verantwortung: Sibylle Geyer, Andreas Hinterstoißer, Yvonne Hähnlein und Hubert Wagner (von links) engagieren sich in der Tarifarbeit.

Mehr als verhandeln

Mitentscheiden statt zuschauen: Mit den Tarifkommissionswahlen beginnt die Suche nach Menschen, die die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen aktiv mitgestalten.

Text Michael Kniess

Wenn Tarifverhandlungen beginnen, stehen meist die Ergebnisse im Mittelpunkt: mehr Geld, verbesserte Arbeitsbedingungen und Co. Was oft im Hintergrund bleibt, ist der Weg dorthin. Forderungen entstehen nicht am Reiß-

brett, sondern in den Tarifkommissionen – dort, wo Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben ehrenamtlich ihre Erfahrungen, Ideen und Erwartungen zusammenbringen. Gesucht werden dafür Menschen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und Tarifpolitik mitzu-

gestalten. In diesem Jahr werden sie turnusmäßig wieder gewählt.

Seit 2014 gehört Sibylle Geyer, Betriebsratsvorsitzende beim Porzellan-, Glas- und Keramikhersteller Rosenthal am Standort Selb, der Tarifkommission der feinkeramischen Industrie an. „Ich möchte



Genau darin sieht auch Andreas Hinterstoißer, Betriebsratsvorsitzender des Standorts Saline Bad Reichenhall der Südwestdeutschen Salzwerte AG, die besondere Stärke der Tarifkommissionen. Seit zwölf Jahren engagiert er sich in der Tarifarbeit. Sein Blick richtet sich bewusst über den eigenen Standort hinaus. „Man muss das Gesamtpaket betrachten“, sagt er. Ein guter Tarifabschluss müsse allen Standorten gerecht werden und langfristig Bestand haben. Ebenso wichtig sei es, die Entscheidungen anschließend verständlich zu erklären. „Die Kolleginnen und Kollegen müssen nachvollziehen können, warum bestimmte Schritte gegangen wurden.“ Sein Fazit: „Nur mit vielen kann man viel erreichen.“

die Interessen unseres Betriebs einbringen und mich für die Kolleginnen und Kollegen engagieren“, sagt sie. Gleichzeitig bedeute Tarifarbeit weit mehr, als möglichst hohe Forderungen aufzustellen. „Man muss immer abwägen. Es bringt nichts, wenn Forderungen am Ende Arbeitsplätze gefährden.“ Gerade dieses Ringen um tragfähige Lösungen mache die Arbeit spannend. Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Unternehmen erweitere zudem den eigenen Blick.

Ähnlich beschreibt Yvonne Hähnlein von Heinz-Glas in Kleintettau ihre Motivation, sich in der Tarifarbeit zu engagieren. Seit neun Jahren arbeitet sie in der Tarifkommission mit. Für die Betriebsrätin ist das Gremium der Ort, an dem die Anliegen aus den Betrieben unmittelbar in die Tarifpolitik einfließen. „Hier kann ich Wünsche, Anregungen und Probleme direkt in die Gewerkschaft und an die Arbeitgeberseite tragen.“ Wer mitarbeite, übernehme Verantwortung – nicht nur für den eigenen Betrieb, sondern für die gesamte Branche.

Dass Tarifarbeit auch die eigene Haltung verändert, hat Hubert Wagner, Betriebsratsvorsitzender beim Kunststoffverarbeiter Parat in Neureichenau, selbst erlebt. Seit mehr als zwanzig Jahren engagiert er sich in Tarifkommissionen. „Ich habe gelernt, dass es nicht reicht, nur zu schimpfen und zu hoffen, dass andere etwas verändern.“ Stattdessen habe er erfahren, dass die eigene Stimme Gewicht bekomme, wenn man sich einbringe. Besonders wichtig ist ihm, Tarifabschlüsse transparent zu erklären. Wer nachvollziehen könne, wie Kompromisse entstehen, entwickle auch Verständnis für das Ergebnis. „Je mehr mitwirken, desto schneller und einfacher wird ein Ergebnis erzielt“, ist er überzeugt.

Genau davon leben Tarifkommissionen: von unterschiedlichen Erfahrungen, offenen Diskussionen und dem Willen, gemeinsam tragfähige Lösungen zu finden. Die anstehenden Wahlen bieten die Gelegenheit, Teil dieses Prozesses zu werden. Denn gute Tarifpolitik entsteht dort, wo Beschäftigte ihre Perspektiven einbringen und Verantwortung füreinander übernehmen. ■

München

Im Landtag

Der Frauenausschuss des IGBCE-Bezirks Augsburg hat den Bayerischen Landtag besucht und dabei politische Entscheidungsprozesse aus nächster Nähe erlebt. Die SPD-Landtagsabgeordnete Simone Strohmayr führte durch das Parlamentsgebäude und gab Einblicke in die Arbeitsweise des Landtags. Im anschließenden Austausch standen die Anliegen von Gewerkschaftsfrauen im Mittelpunkt. Der Ausschuss übergab eine Resolution gegen weitere Kürzungen im Sozialsystem und unterstützte mit einer Fotoaktion die Sozialstaatskampagne des DGB. Kritisch thematisiert wurde zudem die aus Sicht des Ausschusses unzureichende Finanzierung von Frauenhäusern in Bayern. Zum Abschluss verfolgten die Teilnehmerinnen den Auftakt der Haushaltsdebatte. Dabei wurde deutlich, wie wichtig der demokratische Austausch im Parlament ist – auch wenn die geplanten Kürzungen etwa bei der Gehörlosenhilfe, beim Kinderstartgeld oder beim Landespflegegeld auf deutliche Kritik stießen. Die Teilnehmerinnen zogen dennoch ein positives Fazit: Der Besuch unterstrich die Bedeutung gewerkschaftlicher Interessenvertretung im politischen Dialog. ■



Burghausen

Hightech braucht starke Mitbestimmung



Zukunftsgerichtetes Signal: Michael Vassiliadis ist zu Besuch bei Siltronic.

Sein Besuch setzte ein deutliches Zeichen für die industrielle Zukunftssicherung im Land und die Bedeutung starker Mitbestimmung. Auf Einladung des Betriebsrats sprach Michael Vassiliadis Ende Mai bei der Siltronic-Betriebsversammlung in Burghausen vor zahlreichen Beschäftigten über die Herausforderungen und die Chancen einer Branche, die für den Wirtschaftsstandort Deutschland von zentraler

Bedeutung ist. Siltronic produziert hochreine Siliziumwafer – die Grundlage moderner Halbleiter und damit nahezu jeder digitalen Wertschöpfungskette.

In seiner Rede unterstrich der IGBCE-Vorsitzende die zentrale Rolle der Halbleiterindustrie für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Zudem hob er die tiefgreifenden Umbrüche hervor, vor denen die Industrie steht. Damit

dieser Wandel gelinge, brauche es mehr als technische Innovationen. Tarifverträge, Qualifizierung und Mitbestimmung seien entscheidende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Transformation und sichere Arbeitsplätze. Zugleich warb er: Wer Deutschlands industrielle Stärke erhalten wolle, müsse gezielt in Zukunftstechnologien und die Menschen investieren, die sie voranbrächten.

Bei der anschließenden Betriebsbesichtigung erhielt Vassiliadis Einblicke in eine hoch automatisierte Fertigung, die Präzision, Innovation und hervorragend qualifizierte Beschäftigte vereint. Im Austausch mit den Mitarbeitenden stand deren Erfahrung ebenso im Mittelpunkt wie die Frage, wie gute Arbeit auch künftig gesichert werden kann. Damit verbunden war ein starkes gemeinsames Signal: Die Zukunft der Halbleiterindustrie entsteht dort, wo Unternehmen, Beschäftigte, Betriebsrat und Gewerkschaft an einem Strang ziehen. ■

Erbendorf

Betriebsrätekonferenz gibt wichtige Impulse

Mit rund 150 Teilnehmenden war die Betriebsrätekonferenz des IGBCE-Bezirks Nordostbayern Anfang Juli ein voller Erfolg. Neben dem Austausch zu aktuellen Themen der Mitbestimmung bot das Zusammenkommen zahlreiche Möglichkeiten für Information und Vernetzung, wertvolle Gespräche, neue Kontakte und wichtige Impulse für die betriebliche Arbeit.

Beispielsweise informierten die DGB-Rechtsschutzbüros über arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen, die Gewerkschaftliche

Unterstützungseinrichtung (GUV) der IGBCE stellte ihre Angebote ebenso vor wie das KAAT.net, das Kompetenznetzwerk für Kaufleute, Akademikerinnen und Akademiker sowie außertariflich Beschäftigte.

Der Bildungsanbieter BWS informierte über seine vielfältigen Bildungs- und Qualifizierungsangebote für Betriebsräte und Vertrauensleute. Außerdem war ein Rentenberater vor Ort, der Fragen rund um Rente, Altersvorsorge und Rentenansprüche beantwortete. Ein besonderes Highlight war das



Rund 150 Teilnehmende waren dabei.

Kennenlern-Bingo, das die Teilnehmenden locker miteinander ins Gespräch brachte und die Vernetzung förderte. ■

Nürnberg

Mitbestimmung gemeinsam stärken



Bezirkskonferenz versorgt Teilnehmende mit neuer Energie für ihre Betriebe.

Unter dem Motto „Stark starten. Gemeinsam WIRken. Zukunft gestalten.“ kamen auf der Betriebsräte-Vollkonferenz des IGBCE-Bezirks Nürnberg im Juni rund sieben Betriebsratsmitglieder auf der Nürnberger Kaiserburg zusammen. Im Mittelpunkt stand die Frage,

wie Mitbestimmung in Zeiten von Transformation, Digitalisierung, Fachkräftemangel und wirtschaftlichem Wandel wirksam gestaltet werden kann. Der branchenübergreifende Austausch zeigte: Viele Herausforderungen ähneln sich und gute Lösungen entstehen im Dialog.

Bezirksleiterin Sabrina Emrich machte in ihrer Keynote deutlich, dass erfolgreiche Mitbestimmung auf Haltung, Beteiligung, Dialog und Vertrauen basiert. Weitere Impulse lieferten Frank Müller zum Thema Gerechtigkeit als Erfolgsfaktor sowie Fachleute der IGBCE, des DGB-Rechtsschutzes und des Kompetenznetzes Transformationsberatung mit praxisnahen Beispielen und Strategien für die betriebliche Interessenvertretung.

In Workshops entwickelten die Teilnehmenden konkrete Ansätze für ihre Arbeit vor Ort. Zurück in die Betriebe geht es mit vielen neuen Ideen, gestärkten Netzwerken und konkreten Impulsen für die Praxis. Eine zentrale Botschaft des Tages: „Mitbestimmung ist kein System, das für dich arbeitet. Es ist ein System, das durch dich wirkt.“ ■

Straubing

Bildung weiterdenken



Lebhafter Austausch in Straubing.

Die Referierenden des Landesbezirks treffen sich viermal im Jahr, um sich untereinander über die Seminare auszutauschen, aber auch, um sich über Neuerungen in der BWS, dem Bildungsanbieter der

IGBCE, oder auch in der Rechtsprechung zu informieren.

Beim diesjährigen Arbeitskreistreffen Ende Juni in Straubing diskutierten 13 Referierende die aktuellen Entwicklungen in der Organisation, Trends in der Erwachsenenbildung und insbesondere die Frage, wie man geschlechtergerecht unterrichten kann. Landesbildungssekretär Stefan Plenk zeigte sich am Ende der Tagung sehr zufrieden: „Ich freue mich, dass wir einen sehr aktiven Arbeitskreis haben, der auch mehrere Nachwuchsreferierende aus unseren Bezirken verzeichnen kann.“

Das nächste Treffen findet digital am 9. September zum Thema aktuelle Rechtsprechung statt. ■

Wieder daheim

Der IGBCE-Landesbezirk Bayern und der IGBCE-Bezirk München sind umgezogen: Seit dem 10. Juli sind beide wieder in gewohnter Umgebung daheim: Im neu gebauten Gewerkschaftshaus in der Schwanthalerstraße 64, 80336 München, finden sich künftig wieder alle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner des Landesbezirks und des Bezirks unter einem Dach. Gemeinsam mit den anderen Schwestergewerkschaften ist die IGBCE im Freistaat damit wieder in ihrem traditionellen Heimathaus in München angekommen. ■



lb.bayern@igbce.de
bezirk.muenchen@igbce.de



Gut gelaunt beim Gruppenbild: die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Treffens.

Bunt, aber nicht bodenlos

Jugendliche aus den IGBCE-Landesbezirken Hessen-Thüringen, Baden-Württemberg und Bayern haben sich am Bodensee getroffen.

Text & Fotos Wolfgang Lenders

Am Strand hinter den Büschen lockt das Wasser des Bodensees, doch noch gibt es Probleme: Stangen liegen auf der Wiese, und daneben zusammengeknüllt ein

Bündel Stoff, das eigentlich längst als Zelt aufgebaut sein sollte. Etwas ratlos schauen die Besitzerinnen und Besitzer in die Bedienungsanleitung. Sie haben sich entschieden, mit ihrem eigenen Zelt anzureisen –

und das muss erst einmal stehen. Während bei den einen der Aufbau noch läuft, haben sich andere schon in den Gruppenzelten mit Etagenbetten eingerichtet, der alternativen Unterkunftsmöglichkeit im

DGB-Jugendcamp direkt im Radolfzeller Ortsteil Markelfingen.

Für das Wochenende gehört das Camp der IGBCE-Jugend aus den Landesbezirken Hessen-Thüringen, Baden-Württemberg und Bayern. BuBoBo heißt das Treffen – als Abkürzung von „Bunt statt bodenlos am Bodensee“. 141 Menschen sind dazu dorthin gekommen. Aus Hessen ist eigens ein Bus gefahren – über Marburg, Hanau, Frankfurt-Höchst, Darmstadt und Mannheim. Auf dem Programm stehen – neben dem selbstverständlichen Vernetzen untereinander – eine Reihe von Workshops zu gewerkschaftlichen Themen. Doch am Freitagabend wird erst mal der Grill angeworfen. Und später geht es weiter im Discozelt, am Lagerfeuer und an dem aus Bayern mitgebrachten Nagelstock.

Am Samstag wird es dann ernster – wenn auch nicht zu ernst. Auf der Wiese neben dem Beachvolleyballfeld in der Mitte des Camps sind mit Sprühkreide Kreise entstanden. Sie bilden ein riesiges Mensch-ärgere-dich-nicht-Spielfeld. „Mensch, gender dich nicht!“ heißt das Spiel, das hier gespielt wird. Die Spielerinnen und Spieler stehen selbst auf dem Feld und würfeln, genau wie bei dem altbekannten Brettspiel. Vorwärtigen darf aber nur, wer eine Frage zum Thema Geschlechtergerechtigkeit richtig beantwortet. „Was ist der Equal Pay Day?“ zum Beispiel oder „Welches EU-Land hat den höchsten Frauenanteil in den Unternehmensvorständen?“.

Um Manipulation durch Social Media geht es beim Workshop in einem der Zelte. Anhand von zwei Videos – eines aus dem rechten und eines aus dem linken politischen Spektrum – analysieren die Teilnehmenden, wie die Videos aufgebaut sind, welcher technischen Tricks sie sich bedienen und wie die manipulative Argumentation funktioniert. Es wird deutlich, wie detailliert die Videos durchgeplant sind. Und wie die

Akteurinnen und Akteure auf den ersten Blick bestechend einfache Lösungen für komplexe Probleme präsentieren. Kurzum: wie Populismus funktioniert.

In anderen Workshops geht es um Klassenbewusstsein, individuelle Privilegien, Ehrenamt und Stammtischparolen. Sportlich wird es später beim Beachvolleyballturnier. Und dann steht noch eine Reihe von Gruppenfotos an – mit erweiterter Regenbogenfahne und in T-Shirts mit klarer politischer Botschaft.

Setz dich ein!

Im Oktober und im November werden die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) in den Betrieben neu gewählt. Sie vertreten die Interessen von Auszubildenden und jungen Beschäftigten und sind Ansprechpartnerinnen bei allen Problemen und Wünschen rund um die Berufsausbildung. Die IGBCE unterstützt neue Mitglieder von JAVen mit Seminaren zu ihren Aufgaben, mit Beratung und bei der Vernetzung untereinander.

Du willst selbst für die JAV kandidieren? Dann wende dich direkt an deine amtierende JAV, deinen Betriebsrat oder die IGBCE. Dort bekommst du alle Informationen, wie es weitergeht. ■



Vernetzen am Rand des Volleyballfelds, Workshop zu Manipulation durch Social Media, Tanzen zu Livemusik im Zelt – und eine klare Botschaft gegen rechts außen: Szenen vom BuBoBo.

Gießen

Neues Handyspiel

Ablenkung willkommen? Da hilft „IGBCE Slider“, ein Spiel für Smartphone und Computer, das die IGBCE Mittelhessen präsentiert. Bei der Mischung aus Tetris und Schiebespiel gilt es, Reihen mit Symbolen mit gewerkschaftlichem Bezug so zu verschieben, dass mindestens drei gleiche Symbole nebeneinander stehen. Gelingt dies, verschwinden die Symbole und es fallen neue von oben herab. Schwieriger wird das Verschieben dadurch, dass mit der Zeit Schlösser auf einzelnen Symbolen erscheinen und das Bewegen der Reihen blockieren. Wer sich durch die Level gekämpft und einen guten Punktestand erreicht hat, kann ihn in einer Highscore-Liste abspeichern und mit anderen Spielerinnen und Spielern vergleichen. ■

 Hier geht's zum Spiel
bit.ly/4wJhFPq

Darmstadt

Gemeinsam unterwegs



Am 6. Juni hieß es für die Bike- und Bikerinnen des IGBCE-Bezirks Darmstadt: Helm auf, Gang rein und ab auf die Straße! Rund 200 Kilometer fuhren sie gemeinsam durch den Odenwald. Die Route hatte es in sich: kurvige Strecken, grüne Landschaften und die Überfahrt mit der Neckarfähre – ein willkommenes Motiv für Erinnerungsfotos. Höhepunkt war dann die Besichtigung von Schloss Hirschhorn. ■

Karben

„Ich spiele nicht mit Arbeitsplätzen“



Abdullah Ekinci in der Werkhalle.

Als 2017 die Zukunft seines Betriebs auf der Kippe stand, ließ Abdullah Ekinci nicht locker. Fast ein Jahr lang verhandelte er mit dem Arbeitgeber, dem Automobilzulieferer Contitech in Karben. Heraus kam eine Vereinbarung, die Entlassungen vermied und den Betrieb für die Zukunft fit machte. 2025 hat Contitech den Geschäftsbereich unter dem Namen OESL verkauft. Ekinci verlässt nun das Unternehmen.

2017 war Abdullah Ekinci stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Für ihn war klar: „Ich spiele nicht mit dem Arbeitsplatz eines Menschen. Ich werde uns nicht billig verkaufen. Ich werde für die Mitarbeiter das Beste rausholen.“ Hart, aber konstruktiv mit dem Unternehmen zu verhandeln, zu kooperieren und eine Lösung zu finden, die gleichzeitig im Interesse der Beschäftigten und des Unternehmens ist: Das war seine Strategie. „Wir wollten einen Sozialplan und Interessenausgleich vermeiden“, sagt er. „Bei einer Sozialauswahl müssen meistens die Jüngeren gehen. Aber wenn die Jüngeren gehen und die Älteren bleiben, hat der Betrieb keine Zukunft.“

Die Idee: Mithilfe von intelligenten Regelungen und Weiterbildung ein Team schaffen, das den Betrieb

in die Zukunft führen kann. „Die langen Verhandlungen waren nervenzehrend“, berichtet Ekinci. Entscheidend sei die Zusammenarbeit mit der IGBCE gewesen. „Ohne die Gewerkschaft hätten wir das nicht gekonnt.“ Die im Januar 2019 abgeschlossene Vereinbarung setzte auf eine Reduzierung der Arbeitsplätze durch reguläre Renteneintritte, Altersteilzeit und freiwillige Aufhebungsverträge. Das Unternehmen sagte Investitionen zu und verlagerte zusätzliche Aufgaben nach Karben. Die Beschäftigten leisteten einen Zukunftsbeitrag. Ekinci: „Wir haben darauf geachtet, dass die Kolleginnen und Kollegen die Zahlungen, die sie regelmäßig bekamen, behalten konnten.“ Als die Vereinbarung zur Beschäftigungs- und Standortsicherung fünf Jahre später auslief, hatte sie sich gut bewährt. Daher einigten sich Unternehmen und Betriebsrat 2023 auf drei Jahre Verlängerung.

Abdullah Ekinci hat 1988 in der Handbiegerei angefangen. Dort wurden etwa Teile für Servolenkungen und Bremsleitungen angefertigt. 2001 wurde er Betriebsrat. Von 2006 bis 2023 war er stellvertretender Vorsitzender, von 2023 bis 2026 Vorsitzender. In diesem Jahr hat er noch einmal den stellvertretenden Vorsitz übernommen. Außerdem hat er in zahlreichen Ausschüssen und Gremien mitgearbeitet, unter anderem im Europaforum, im Gesamtbetriebsrat und im Aufsichtsrat.

Im September stehen möglicherweise Verhandlungen über eine Verlängerung der Vereinbarung an. Wenn sie zustande kommt, dann dieses Mal ohne Abdullah Ekinci. Er vertraut voll auf sein Gremium und die IGBCE: „Wir haben einen sehr erfahrenen Betriebsrat, der gut auf die gemeinsamen Verhandlungen vorbereitet ist.“ ■

Borken

Kasseler Sommerfest: Currywurst am Kohlebunker



IGBCE-Mitglieder aus dem Bezirk Kassel und ihre Familienangehörigen, rund 600 Personen, haben sich bei strahlendem Sonnenschein am 20. Juni zum Sommerfest des Bezirks im Themenpark Kohle und Energie in Borken getroffen.

Ein buntes, auch auf Kinder ausgerichtetes Programm erwartete die Teilnehmenden. Wer wollte, konnte sich bei Currywurst und Pommes mit anderen IGBCE-Mitgliedern vernetzen, unter kundiger Anleitung vom historischen Kohlebunker auf dem Gelände abseilen, am Stand der IGBCE-Jugend informieren und dabei einen alkoholfreien Cocktail schlürfen oder im Museum die Geschichte des Kohlebergbaus der Region erkunden. ■





Veranstaltung im Industriepark Stade: Er verfügt mit seiner Standortallianz bereits über eine gute Basis für Zusammenarbeit.

Wir packen selbst an!

Bevor es zu spät ist: Betriebsräte entwickeln mit Unterstützung des Landesbezirks eigene Konzepte, um Arbeitsplätze und Standorte zu sichern.

Text Michaela Ludwig

Im Frühjahr dieses Jahres erhielt die Belegschaft des US-Klebstoffherstellers H. B. Fuller die Hiobsbotschaft: Der Standort Lüneburg wird auf den Prüfstand gestellt. Wenig später folgte die Ankündigung, das Werk im Mai 2027 zu schließen. Für Betriebsrat und Beschäftigte war das ein Schock –

doch statt abzuwarten, wurden sie aktiv. „Wir haben uns direkt über unseren Betriebsbetreuer für das Beratungsprogramm der IGBCE angemeldet und einen Fragenkatalog zur Standortsicherung für die Geschäftsführung entwickelt“, berichtet Betriebsratsvorsitzender Markus Bohn.

„Jetzt! Zukunft erhalten“ heißt das Aktionsprogramm des Landesbezirks Nord zur Rettung von Arbeitsplätzen, das der Betriebsrat in Anspruch nahm. Über das „Kompetenznetz“ der IGBCE erhalten Betriebsrätinnen und Betriebsräte krisengefährdeter Unternehmen fachliche Unterstützung, um Ge-

schäftsmodelle weiterzuentwickeln, Prozesse zu optimieren und neue Produktfelder zu erschließen. „Ziel ist es, industrielle Arbeitsplätze langfristig zu sichern“, erläutert Landesbezirksleiter Ralf Becker, der das Programm entwickelt hat. „Wir wollen nicht länger nur auf Entscheidungen der Unternehmensleitungen reagieren müssen, die vor allem auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sind statt auf die Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen.“

Becker betont: „Wir müssen jetzt handeln, um die chemische Industrie im Norden zu halten – und mit ihr die gesamte Wertschöpfungskette.“ Dafür müssten auch Politik und Verwaltung stärker eingebunden werden. Um die Vernetzung zu fördern, brachte der Landesbezirk im Juni bei ersten Diskussionsveranstaltungen zu den Industrieparks Stade und Walsrode Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Verwaltung und Unternehmen an einen Tisch. Der Standort Stade verfüge mit seiner Standortallianz bereits über tragfähige Strukturen für eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, berichtete der AOS-Betriebsratsvorsitzende Oliver Elsen auf der Veranstaltung in Stade. Eine vergleichbare unternehmensübergreifende Zusammenarbeit sowie

ein gemeinsames Leitbild forderte Wipak-Betriebsratsvorsitzender Torsten Buse auch für den Industriepark Walsrode.

Am Standort Lüneburg haben der Betriebsrat von H. B. Fuller und gewerkschaftsnahe Beraterinnen und Berater die wirtschaftliche Situation und den Energiebedarf des Werks analysiert sowie Ansätze zur Prozessoptimierung und neue Geschäftsmodelle entwickelt. Im nächsten Schritt wurde die Geschäftsführung für einen gemeinsamen Workshop angefragt, um die Konzepte vorzustellen und Perspektiven für den Erhalt des Standorts zu erarbeiten. Die lehnte zunächst ab – und Betriebsrat und IGBCE schalteten die politische Ebene ein.

„Wir sind in engem Austausch mit Stadt und Politik, um Perspektiven für den Standort zu schaffen. Alle Beteiligten haben ein starkes Interesse, Industrie am Standort zu erhalten und den Kolleginnen und Kollegen von H. B. Fuller eine Zukunft zu geben“, berichtet Betriebsbetreuer Marty Falk vom Bezirk Hamburg/Harburg.

Auch der Betriebsrat bleibt entschlossen. „Wir kämpfen weiter“, sagt Markus Bohn. „Unsere Vorschläge sind gut. Wir wollen gehört werden.“ ■

Lübeck

So nicht mit uns!



Immer neue Sparrunden, weiterer Stellenabbau, die Sorge vor einer Verlagerung nach China: Rund 250 Beschäftigte des Labor diagnostik-Herstellers Euroimmun protestierten am 1. Juli 2026 gegen die aus ihrer Sicht intransparente Unternehmenspolitik. Zeitgleich verhandelten die Geschäftsführung des zum US-Konzern Revvity gehörenden Unternehmens, Tarifkommission und IGBCE über die Zukunft des Standorts Lübeck. Nach einer ersten Entlassungswelle hatte der Konzern bereits 2025 angekündigt, bundesweit weitere 520 Arbeitsplätze – rund jede vierte Stelle – abzubauen. Zusätzliche Verunsicherung löste die jüngste Bestätigung der Geschäftsführung aus, die Niederlassung in China solle in ein eigenständiges Unternehmen überführt werden und die Produktion für den chinesischen Markt übernehmen. Die IGBCE befürchtet, dass die gesamte Produktion und Entwicklung langfristig nach China verlagert werden könnten. Thomas Pfeiffer, Betriebsrat und Vorsitzender der Vertrauensleute: „Alle leiden unter der unklaren Situation. Besonders das Tempo und die Tragweite der Umstrukturierung sorgten für Verunsicherung – zumal der Standort weiterhin schwarze Zahlen schreibt.“ Der Betriebsrat fordert eine verbindliche Standort-sicherung sowie den Verzicht auf weitere Entlassungen. ■



Unternehmensübergreifende Zusammenarbeit und gemeinsames Leitbild gefordert: Diskussionsveranstaltung im Industriepark Walsrode.

Kiel

Industriepaket ist fertig



IGBCE Nord und DGB Nord haben am 15. Juni 2026 mit Ministerpräsident Daniel Günther und Wirtschaftsverbänden eine industriepolitische Agenda für Schleswig-Holstein verabschiedet. Deren Ziel ist es, die internationale Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen im Land zu stärken. ■

Hannover

Kommunen stärken



Mit Schokomünzen forderten IGBCE und DGB Niedersachsen die Landesregierung am 28. Juni 2026 dazu auf, ihre Kommunen spürbar zu entlasten. Nur mit ausreichendem Finanzpolster können sie in Gute Arbeit, Bildung, Kultur und soziale Angebote investieren, sagte Petra Adolph, stellvertretende Landesbezirksleiterin. ■

Hannover

Tarifabschluss Zement

Es gibt einen Tarifabschluss für die Beschäftigten der nordwestdeutschen Zement- und Dämmstoffindustrie. Danach steigen die Einkommen um 2,8 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von zwölf Monaten. ■

Hannover

Klarer Sieg bei Betriebsratswahlen

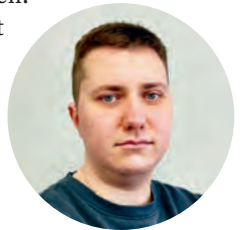
Die IGBCE ist als klare Siegerin bei den Betriebsratswahlen im Landesbezirk hervorgegangen: Drei von vier Mandaten gingen an Gewerkschaftsmitglieder. Zwischen März und Mai 2026 haben rund 18.400 Beschäftigte ihre betrieblichen Vertretungen gewählt. Mit einer Wahlbeteiligung von 66 Prozent liegt der Norden damit um zwei Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt.

„Das ist ein überzeugender Wahlsieg und zeigt sehr deutlich, wie tief die IGBCE in den Belegschaftsvertretungen verwurzelt ist“, sagte IGBCE-Landesbezirksleiter Ralf Becker.

Mit Lea-Sophie Funk und Felix Merbt (kleine Bilder) zogen bei AOS Stade und SMP Oldenburg zwei

ehemalige Jugend- und Auszubildendenvertretende in die Gremien ein. Der Trend zur Verjüngung sorgt für frischen Wind in den Betrieben: Lea-Sophie Funk versprach, sich mit „Haltung, Herz und junger Stimme“ für die Mitbestimmung einzusetzen.

Der neue Betriebsrat um Felix Merbt hat der Geschäftsführung bereits die erste Ressourcenplanung überhaupt abgerungen, um Mehrarbeit aufgrund von Anlagenstillständen abzubauen. ■



Bad Münster

Wohin will die Jugend?



Neuausrichtung der IGBCE-Jugend: Junge Kolleginnen und Kollegen aus dem Landesbezirk diskutieren Bedürfnisse und Ziele.

Wofür stehen wir? Und wie soll die zukünftige Jugendarbeit der IGBCE aussehen? Darüber diskutierten junge Mitglieder aus dem Landesbezirk Nord Ende Mai bei einer Jugendwerkstatt in Bad Münster.

„Die Bedürfnisse und die Ziele der Jugend – und damit die Erwartungen an ihre IGBCE – haben sich gewandelt“, berichtet Teilnehmerin

Antonia Trapp. Die bundesweiten Jugendwerkstätten sind Teil eines Prozesses, in dem der Bundesjugendausschuss ein neues Leitbild entwickelt. Dabei zeichnen sich erste Ergebnisse ab: Gewünscht werden mehr Präsenz in den Betrieben und auf Social Media sowie eine stärkere Positionierung bei politischen Themen. ■

Serie: Ausbildung im Norden / Glückstadt

Neue Azubis begeistern – mit Herzblut

Jugendliche für einen Beruf zu begeistern, den die meisten nicht kennen: Das gelingt Steinbeis Papier bei der Ausbildung für Papiertechnologie vorbildlich. Das Rezept: persönliches Recruiting und – wenn die Auszubildenden im Betrieb angekommen sind – intensive Begleitung.

Der Glückstädter Papierhersteller ist an allen weiterführenden Schulen im Umkreis und auf Ausbildungsmessen präsent und versucht, die Jugendlichen für Zukunftstag, Praktika und Ausbildung zu begeistern. Auch über Website, Ausbildungsportale und vor allem Social Media geschieht die Ansprache. Maßgeblich unterstützt

wird das Recruiting durch die Auszubildenden selbst, die Einblicke in die Ausbildung geben, Fragen beantworten und als Patinnen und Paten fungieren.

Ausbilder Torsten Kletzin begleitet die Azubis fachlich und persönlich – in Vollzeit. Er unterstützt bei schulischen Fragen, organisiert Werkunterricht, bereitet auf Fachgespräche vor. Gleichzeitig achtet er auf die soziale Einbindung, vermittelt bei Problemen zwischen den Jugendlichen und Vorgesetzten. Der Industriemeister beobachtet, dass die psychischen Belastungen zugenommen haben. Deshalb sucht er die Jugendlichen auch schon mal



Stärken sozialen Zusammenhalt: Azubi-Projekte wie die Papierboot-Regatta.

zu Hause auf, unterstützt in schwierigen Situationen: „Wir investieren viel Herzblut, dass die jungen Menschen zu uns kommen, sich wohlfühlen – und bleiben.“ ■

Nord

„Wofür ich stehe“ – Kommunalwahlen in Niedersachsen



”

Mein Herzensthema ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Voraussetzung dafür ist eine gute und verlässliche Kinderbetreuung. Als fünffacher Vater und Mitglied im Kinder- und Jugendausschuss der Stadt Burgwedel setze ich mich für den Ausbau der Angebote für Kinder und Jugendliche ein.

Matthias Tote,
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
Continental, kandidiert in Burgwedel



”

Unsere Stadt und die umliegenden Dörfer sollen lebenswert bleiben. Grundlage dafür ist ein wertschätzender, respektvoller Umgang miteinander. Wir entwickeln uns als Kommune nicht weiter, wenn alle nur meckern und sich gegenseitig angreifen. Entwicklungen können wir nur gemeinsam anstoßen.

Anja Görlich,
Betriebsratsvorsitzende Albemarle,
kandidiert in Bad Gandersheim



”

Ich möchte Politik für Menschen machen, nicht für Parteiinteressen. Deshalb setze ich auf Kompromisse, um sinnvolle Anträge durchzubekommen. Das habe ich in der Betriebsratsarbeit gelernt: Blockaden helfen niemandem weiter. Es geht immer darum, ein Ergebnis zu erzielen, mit dem alle leben können.

Michael Schulze,
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
Shell, kandidiert in Winsen



IGBCElerinnen und IGBCEler, die wissen, wie sie ihre Kolleginnen und Kollegen für die Gewerkschaft begeistern. Zum Dank hatte die IGBCE sie zur Werbinale nach Berlin eingeladen.

Wir müssen reden

Sommer, Sonne, ein Eis und ein gutes Gespräch – so sieht sie aus, die Gesprächsoffensive der IGBCE. Ehrenamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter suchen in Betrieben das Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen – und stecken mit ihrer Begeisterung für die gewerkschaftliche Sache andere an.

Text Kathryn Kortmann – **Foto** Jasper Kortmann

Blauer Himmel, laue Temperaturen – ein herrlicher Frühsommerabend Anfang Juni in der Inselstraße in Berlin-Mitte. Eine große Gruppe engagierter Frauen und Männer geht

– unweit des IGBCE-Gewerkschaftshauses – an Bord eines Solarschiffes. Vier Stunden schippern sie über die Berliner Gewässer, vorbei an den Sehenswürdigkeiten der Stadt, sie können das Regierungsviertel,

Schloss Charlottenburg, die Oberbaumbrücke, alte Industriebauten oder den Westhafen vom Wasser aus bestaunen – und sie haben ganz viel Zeit, miteinander ins Gespräch zu kommen und sich auszutauschen.

Darüber, welche Themen sie gerade in ihren Betrieben bewegen oder wie gute Mitgliederwerbung funktioniert. Denn davon verstehen sie alle etwas. Die IGBCE im Landesbezirk Nordost hatte ihre erfolgreichsten Werberinnen und Werber der vergangenen zwei Jahre für zwei Tage zur Werbinale in die Hauptstadt eingeladen – als Zeichen des Danks für deren außerordentliches Engagement.

„Es gibt verschiedene Möglichkeiten, in die IGBCE einzutreten, aber nichts geht über das persönliche Gespräch“, sagte Alexander Bercht, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand, bei der Werbinale. „Euch vertrauen die Beschäftigten, weil ihr mit gutem Beispiel vorangeht und den direkten Draht zu ihnen habt.“

Mit ihrer Begeisterung können die IGBCElerinnen und IGBCEler auch in diesen Sommermonaten wieder ansteckend wirken. Die Gewerkschaft hat zur großen Gesprächsoffensive aufgerufen, 30.000 Gespräche bundesweit sind bis Ende September das Ziel. Viele Ehrenamtliche im Landesbezirk Nordost haben gleich im ersten Monat damit begonnen, Aktionen in ihren Betrieben zu starten. Zum Beispiel beim Impfstoffhersteller Glaxo Smith Kline (GSK) in Dresden. Im Zentrum des o-förmigen Werksgeländes haben die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ihre Aktionsfläche erstellt – mit Counter für Beratungsgespräche, Liegestühlen und Stehtischen und mit rot-weißem IGBCE-Flutterband umgrenzt. Bei sommerlichen dreißig Grad Celsius gab es für jede und jeden, die oder der vorbeikam, ein kühles Eis und dazu jede Menge Informationen, warum es gut ist, die IGBCE an der Seite zu haben.

„Die Aktion kam richtig gut an“, sagt Betriebsratsvorsitzender Peter Mißbach, „egal ob Mitglied oder nicht, der Stand war dauerhaft belagert und wir haben viele gute Ge-

„ Nichts geht über das persönliche Gespräch.“

Alexander Bercht,
Hauptvorstandsmitglied

sprache geführt.“ Ein Erfolg auf ganzer Linie, wie das Feedback gezeigt hat. Einige Kolleginnen und Kollegen waren so begeistert, dass sie sich der IGBCE noch vor Ort angeschlossen haben. „Dass das so gut lief, ist kein Zufall“, resümiert Mißbach. „Wir haben da viel Herzblut und Strategie reingesteckt.“ Verknüpft haben sie die Aktion unter dem Motto „Allein ist nett, zusammen glitzert's“ mit einer Betriebsversammlung und einer Betriebsratssprechstunde, an der sowohl die Früh- als auch die Spätschicht teilnehmen konnten.

Auch beim weltweit führenden Referenzhersteller LGC im brandenburgischen Luckenwalde gab es im Juni für die Beschäftigten im

Rahmen einer politischen Mittagspause ein leckeres Eis. „Wir haben die IGBCE-Sommerkampagne genutzt, um sichtbar zu werden und gleichzeitig Druck auf unseren Arbeitgeber zu machen“, erzählt Betriebsratsvorsitzender Boris Brusilowskij. Der ist nötig, weil die Geschäftsführung zwar zwei Gespräche mit der Gewerkschaft über die Einführung eines Tarifvertrags geführt hat, konkrete Verhandlungen dazu aber nach wie vor ablehnt.

„Die Aktion kam bei den Beschäftigten gut an“, berichtet Frank Hölter, Konzern- und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender am Standort Luckenwalde. „Es ist wichtig, Präsenz zu zeigen und den Kolleginnen und Kollegen zu signalisieren, dass wir nicht allein für den Tarifvertrag kämpfen, sondern mit der IGBCE eine starke Organisation an unserer Seite haben.“ Das, so die beiden Betriebsräte, hat die Aktion definitiv bewirkt. Für sie steht fest: „Das war im Rahmen der Sommerkampagne garantiert nicht die letzte Offensive, um sichtbar zu werden, Druck auszuüben und als IGBCE im Betrieb stärker zu werden.“ Eis schmeckt schließlich immer – und mit Tarifvertrag ist für alle dauerhaft mehr Eis drin. ■



Sommeraktion – bei GSK in Dresden haben die Aktiven nichts dem Zufall überlassen.

Nordost

73 Prozent: So geht Wahlsieg!



Voneinander lernen und sich unterstützen: Betriebsrätekonzferenz in der Lausitz.

Die IGBCE ist als eindeutige Siegerin aus den Betriebsratswahlen hervorgegangen und konnte ihre starke Stellung in den Betrieben der Region souverän verteidigen. Im Landesbezirk Nordost sind rund 73 Prozent aller Gewählten Mitglied der IGBCE. Unter den Betriebsratsvorsitzenden ist der Organisationsgrad sogar noch höher und liegt bei fast 86 Prozent. „Das vorläufige Ergebnis ist klasse, darauf sind wir alle sehr stolz“, sagt Landesbezirksleiterin Stephanie Albrecht-Suliak, „und es ist ein klares Zeichen: Die Beschäftigten vertrauen ihrer IGBCE.“

Das vorläufige Ergebnis der IGBCE ist flächendeckend gut: In Berlin-Mark Brandenburg-MV (66 Prozent) liegt es zwar unter dem Schnitt,

dafür erreicht die IGBCE in der Lausitz noch einige Prozentpunkte mehr (81 Prozent). Sachsen und Sachsen-Anhalt erreichen rund 75 Prozent.

Die IGBCE bleibt damit konkurrenzlos die Nummer eins in den Betrieben. Rechte Listen spielten bei den Wahlen im Frühjahr keine Rolle. „Das Thema möglicher rechtspopulistischer Kräfte, die jetzt angeblich zum Sturm auf die Betriebe ansetzen, war eher ein Medienphänomen“, sagt Albrecht-Suliak. „Da wurde viel orakelt, passiert ist aber nichts.“ Die Landesbezirksleiterin hat dafür eine plausible Erklärung: „In den Betrieben geht es um ganz konkrete Probleme am Arbeitsplatz, und für diese braucht es Problemlöser und keine Sprücheklopfer.“

Nach der gelungenen Wahl kommt viel Arbeit auf die frisch Gewählten zu – und dabei erhalten sie umfassende Unterstützung der IGBCE. In der Lausitz kamen Mitte Juni rund hundert Betriebsratsmitglieder zu einer Betriebsrätekonzferenz zusammen. Auf der Tagesordnung standen aktuelle Themen: Wie setzen wir Tarifverträge um? Was kommt mit der künstlichen Intelligenz auf uns zu? Oder: Wie geht es weiter mit der Transformation? Auch in den anderen Bezirken finden ähnliche Veranstaltungen statt. „Diese Treffen dienen auch der Vernetzung unserer Betriebsräte“, sagt Gewerkschaftssekretärin Elke Swolinski. „Sie können voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen.“

„Betriebsratsarbeit wird in dieser schwierigen Zeit immer komplexer“, sagt Landesbezirksleiterin Stephanie Albrecht-Suliak, „umso wichtiger ist es, dass unsere Aktiven das richtige Werkzeug zur Hand haben.“ Schließlich stehen große Aufgaben vor der Tür. „Digitalisierung, Dekarbonisierung, Transformation der Industrie, Fachkräftesicherung sowie gute und tarifgebundene Arbeit werden die kommenden Jahre prägen.“ ■

Nordost

Stark für Inklusion

Für die Betriebe ist 2026 ein Superwahljahr. Nach den Betriebsratswahlen im Frühjahr stehen zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November auch die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) auf dem Programm. Die sind wichtig, „denn jede Stimme stärkt die Rechte, die Teilhabe und die Inklusion der

schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen“, sagt Gewerkschaftssekretärin Elke Swolinski.

Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Alter, Betriebszugehörigkeit, Arbeitszeit oder Staatsangehörigkeit spielen keine Rolle.

Kandidieren dürfen auch Beschäftigte ohne Schwerbehinderung, vorausgesetzt, sie sind volljährig und seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt. „Geht wählen“, ermutigt Elke Swolinski, „die Wahl legt das Fundament für eine starke Interessenvertretung in den kommenden vier Jahren.“ ■

3 Fragen an ... Lena Heise

Die JAV-Vorsitzende bei Yara in Rostock über die Bedeutung der Wahlen.



Lena, ihr habt eure JAV bereits im März gewählt, weil euer Gremium nicht mehr vollständig war. Warum ist eine funktionierende JAV im Betrieb so wichtig?

Für Auszubildende ist es wichtig, dass sie jemanden haben, den sie auf Augenhöhe ansprechen können. Die Hemmschwelle, auf ein gestandenes Betriebsratsmitglied zuzugehen und ihr oder ihm Probleme anzuvertrauen, ist viel größer. Das erfordert schon einigen Mut, den viele zu Anfang ihrer Ausbildung noch nicht haben. Wir Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind außerdem viel näher dran an den Themen, die Azubis bewegen, weil sie ja auch unsere eigenen Themen sind, und können diese viel eher proaktiv angehen als die oft viel älteren Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten. Wir arbeiten dann gezielt an Lösungen und bringen unsere Sicht in den Betriebsratssitzungen mit starker Stimme und unserer Expertise ein.

Kannst du Beispiele für Themen nennen, die ihr in der JAV beackert?

Wir Chemikanten-Azubis müssen regelmäßig nach Hamburg zur Berufsschule. Das ist von Rostock nicht gerade um die Ecke und mit enormen Kosten verbunden, auch für die Unterkunft, um die wir uns selbstständig kümmern müssen. Wir haben uns gemeinsam mit dem Betriebsrat erfolgreich dafür eingesetzt, dass wir mehr Geld bekommen – und dass dieses Geld nicht mehr notenabhängig ist. Das ist ein großer Erfolg, auf dem wir uns aber nicht ausruhen. Aktuell machen wir uns gerade für eine zeitgemäße Ausbildungsqualität stark. Die Ausbildungsrahmenpläne,

die für uns gelten, stammen aus dem Jahr 2004, sind also mehr als zwanzig Jahre alt und entsprechen in vielerlei Hinsicht nicht mehr den aktuellen Anforderungen an unseren Beruf. In zwanzig Jahren hat sich viel verändert, das muss sich auch in der Ausbildung wiederfinden. Dafür braucht es einen langen Atem. Schneller dürfte sich ein weiteres Ziel erreichen lassen, das wir uns auf die Fahnen geschrieben haben: Wir wollen die Gemeinschaft aller Azubis in den unterschiedlichen Ausbildungsberufen am Standort fördern. Als ersten Schritt bietet sich dafür ein gemeinsames Sommerfest an, das wir gerade planen.

Warum sollten sich Azubis unbedingt an der JAV-Wahl beteiligen?

Das ist Demokratie pur. Wer mitbestimmen und mitgestalten will, hat hier die Möglichkeit, sich einzubringen und unmittelbar Einfluss zu nehmen – durch Stimmabgabe oder noch besser durch eine eigene Kandidatur. Selbst neue Azubis, die erst in diesem Jahr starten, sollten sich das überlegen. Ich bin selbst vor zwei Jahren ins kalte Wasser gesprungen und kann nur sagen: Das hat mir unheimlich gutgetan. Ich habe das Unternehmen durch mein Engagement ganz anders kennengelernt und habe viel tiefere Einblicke in Zusammenhänge erhalten. Und ich bin davon überzeugt, dass es auch persönlich etwas mit einem macht, Verantwortung zu übernehmen, sich trauen zu müssen, den Mund aufzumachen und vor größeren Gruppen wie bei JA-Versammlungen zu sprechen. Man wächst tatsächlich an seinen Aufgaben. ■

Nordost

Neu im Team

Die letzte Station seines Traineeprogramms absolviert Jonas Eng ab dem



1. September im Landesbezirk Nordost, wo er das Team dann ab dem 1. Oktober fest als neuer Gewerkschaftssekretär unterstützt. Gänzlich neu ist der Landesbezirk für den Dreißigjährigen nicht. Während seines Traineeprogramms sammelte er bereits über mehrere Monate Erfahrungen im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg-MV. Vor seinem Gewerkschaftsleben in Hauptamtlichkeit hat Jonas Eng an der Freien Universität Berlin erfolgreich seinen Master im Studiengang „Soziologie – europäische Gesellschaften“ abgeschlossen. ■

Tarifmeldungen

Chemie – Nammo Schönebeck:

anteilige Übernahme der Flächentarifverträge, Urlaubsgeld + 150 Euro, bis zu 100 Prozent Jahresleistung, Mitgliederbonus: mindestens +1 Freistellungstag.

Chemie – B. Braun Avitum Saxonia:

+3,6 Prozent, 39,5-Stunden-Woche, einmalig 290 Euro, auf 24 Monate.

Umwelt und Entsorgung – GTS Grube

Teutschenthal: +140 Euro, 150 Euro Urlaubsgeld nur für Mitglieder.

Kunststoff – Optiplan: insgesamt

+4 Prozent oder +100 Euro, für Azubis bis zu +10,5 Prozent, 250 Euro Einmalzahlung, auf 12 Monate.

Bergbau – Geomin: +1,5 Prozent,

+1 Urlaubstag, 250 € Einmalzahlung, Sachbezugskarte in Höhe von 50 Euro monatlich, auf 20 Monate.

Wasserwirtschaft – AKS Aqua-Kommunal-Service: +5 Euro, Erhöhung

Urlaubsgeld um 50 Euro, auf 24 Monate. ■



Die Betriebszugehörigkeit von Werkfeuerwehren soll eingeschränkt werden. Ein Fehler, findet die IGBCE in Nordrhein-Westfalen. Denn Werkfeuerwehren sind ein fester Bestandteil der Sicherheitsarchitektur.

Es geht um mehr als ein Wort

Die geplante Novelle des Brandschutz-, Hilfeleistungs- und Katastrophenschutzgesetzes (BHKG) in Nordrhein-Westfalen könnte die Rahmenbedingungen für Werkfeuerwehren verändern. Warum die IGBCE in NRW vor einer Aufweichung bewährter Sicherheitsstrukturen warnt.

Text Leo Ammelung – **Foto** Frank Rogner

Sirenen, Funkverkehr, kilometerlange Rohrbrücken, Produktionsanlagen mit hochkomplexen Prozessen und Stoffen, die im Ernstfall keinen Fehler verzeihen. Die

Werkfeuerwehren an den Chemiestandorten in Nordrhein-Westfalen arbeiten in einer besonderen Einsatzumgebung. Jeder Einsatz verlangt Entscheidungen innerhalb von Sekunden – und ein Wissen, das

sich nicht aus Einsatzplänen allein erschließt.

Was für Außenstehende wie ein einziges Werksgelände wirkt, ist in Wirklichkeit ein hochkomplexes Zusammenspiel zahlreicher Unter-

nehmen, Produktionsanlagen und logistischer Abläufe. Wer hier Verantwortung übernimmt, braucht weit mehr als feuerwehrtechnisches Können. Er braucht Erfahrung am Standort. Die Kolleginnen und Kollegen der Werkfeuerwehren kennen die Infrastruktur bis ins Detail – von Rohrbrücken und Tanklagern über Werkstraßen bis hin zu Gefahrstoffbereichen. Dieses Wissen wächst über Jahre und macht sie im Ernstfall so wertvoll.

Genau diese bewährte Struktur sieht die IGBCE durch die geplante Novellierung des Brandschutz-, Hilfeleistungs- und Katastrophenschutzgesetzes (BHKG) in Nordrhein-Westfalen gefährdet. Künftig sollen Angehörige einer Werkfeuerwehr ihrem Betrieb nur noch „überwiegend“ angehören müssen. Ein Wort mit möglicherweise weitreichenden Folgen.

Kenntnis ist entscheidend

„Werkfeuerwehren sind ein unverzichtbarer Bestandteil der industriellen Gefahrenabwehr in Nordrhein-Westfalen“, betont NRW IGBCE-Landesbezirksleiter Thomas Meiers. „Sie funktionieren, weil sie ihre Standorte, Anlagen, Prozesse und Risiken genau kennen. Diese Nähe ist kein Detail, sondern entscheidend für die Sicherheit.“ Für die IGBCE in NRW geht es deshalb nicht um eine rein juristische Änderung des Gesetzestextes. Entscheidend ist für sie vielmehr die Frage, wie die hohe Qualität der industriellen Gefahrenabwehr an den Chemiestandorten Nordrhein-Westfalens langfristig gesichert werden kann.

„Werkfeuerwehren sind weit mehr als Einsatzkräfte für den Ernstfall. Sie sind ein fester Bestandteil der Sicherheitsarchitektur unserer Industriestandorte. Ihre Erfahrung und ihre enge Einbindung in die Abläufe vor Ort tragen entscheidend dazu bei, Risiken

„ **Werkfeuerwehren sind ein unverzichtbarer Bestandteil der industriellen Gefahrenabwehr in NRW.**“

Thomas Meiers,
Landesbezirksleiter

frühzeitig zu erkennen und im Ernstfall schnell und zielgerichtet zu handeln“, sagt Sophia Schönborn, stellvertretende Landesbezirksleiterin.

Bestehende Regelung ist bewährt

Aus Sicht der Gewerkschaft hat sich die bestehende Regelung über viele Jahre bewährt. Umso mehr stellt sich die Frage, welches konkrete Problem durch die Einführung des Begriffs „überwiegend“ gelöst werden soll. „Wer eine funktionierende und bewährte Regelung verändern will, muss erklären, warum. Diese

Antwort bleibt die Landesregierung bislang schuldig“, kritisiert Meiers.

Neben der fachlichen Dimension sieht die IGBCE in NRW auch rechtliche Risiken. Der Begriff „überwiegend“ lässt Interpretationsspielräume offen und könnte die bisher klar geregelte Einbindung der Werkfeuerwehren verändern. Genau diese dauerhafte Einbindung bildet die Grundlage für die hohe Einsatzqualität, auf die sich Beschäftigte, Unternehmen und Menschen im Umfeld der Industriestandorte verlassen.

Fachliche Expertise einbeziehen

Für Sophia Schönborn steht fest, dass das parlamentarische Verfahren jetzt genutzt werden muss, um die Expertise der Werkfeuerwehren einzubeziehen. „Unser Ziel ist es, die hohen Sicherheitsstandards an den Industriestandorten in Nordrhein-Westfalen dauerhaft zu sichern. Dazu gehört, dass die fachlichen Argumente der Werkfeuerwehren im weiteren Gesetzgebungsverfahren umfassend berücksichtigt werden.“

Denn wenn an einem Chemiestandort ein Alarm ausgelöst wird, zählt jede Sekunde. Und jede Sekunde baut auf Erfahrung, Vertrauen und Menschen, die seit Jahren Verantwortung für die Sicherheit anderer übernehmen. ■

Werkfeuerwehren

Werkfeuerwehren sind auf die besonderen Anforderungen und Risiken von Betrieben mit erhöhtem Gefahrenpotenzial wie Chemieanlagen, Kraftwerken, Flughäfen oder großen Industriekomplexen ausgerichtet. Ergänzend zur öffentlichen Feuerwehr sind sie ein essenzieller Bestandteil des betrieblichen Brandschutzes und Sicherheitskonzepts. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Brände zu bekämpfen und technische Hilfe am Unternehmensstandort zu leisten. Wegen der oft komplexen und spezifischen Gefahr – beispielsweise bei der Arbeit mit gefährlichen Stoffen – verfügen Werkfeuerwehren über eine spezialisierte Ausrüstung sowie eine fundierte Ausbildung in kritischen Unternehmensbereichen. Neben der Brandbekämpfung kümmern sie sich auch um vorbeugenden Brandschutz, Notfallmanagement und Gefahrenabwehr. ■

Marl

Gemeinsam für den guten Zweck

Wenn sich Beschäftigte, Familien und Ehrenamtliche im Chemiepark Marl die Laufschuhe schnüren, geht es längst um mehr als Sport. Beim 23. Lauf- und Familienfest „Standort in Bewegung“ stand auch in diesem Jahr neben der körperlichen Ertüchtigung erneut der Gemeinschaftsgedanke im Mittelpunkt. Mehr als 150 Läuferinnen und Läufer gingen auf die Strecke, rund 1.000 Besucherinnen und Besucher erlebten einen Tag voller Begegnungen, Mitmachaktionen und gelebter Solidarität.

Organisiert wird die Veranstaltung seit vielen Jahren von den Vertrauensleuten der Gesellschaften im Chemiepark Marl gemeinsam mit der IGBCE Recklinghausen. Was einst als Benefizlauf begann, hat sich zu einer festen Größe im Marler Veranstaltungskalender entwickelt. Auch in diesem Jahr zeigte sich wieder, wie viel möglich ist, wenn Beschäftigte, Unternehmen und Ehrenamtliche gemeinsam Verantwortung übernehmen und an einem Strang ziehen.

Die Spendensumme bewegt sich aktuell auf die Marke von 10.000 Euro zu. Da einige Unternehmen ihre Beiträge auf Grundlage der gelaufenen Runden berechnen, steht das endgültige Ergebnis noch aus. Die Erlöse kommen dem Dorschter Verein Herausforderung e. V. zugute. Der Verein setzt sich für Bildungsgerechtigkeit und die gesellschaftliche Teilhabe neurodivergenter Kinder und Jugendlicher ein und unterstützt betroffene Familien mit vielfältigen Beratungs- und Bildungsangeboten.

Rund um die Laufstrecke wartete ein abwechslungsreiches Familienprogramm auf die Gäste. Besonders die Werkfeuerwehr des Chemie-parks zog mit ihren Fahrzeugen und Vorführungen zahlreiche Besucherinnen und Besucher an. So wurde „Standort in Bewegung“ erneut zu einem Treffpunkt für Kolleginnen und Kollegen, Familien und Menschen aus der Region.

„Standort in Bewegung zeigt jedes Jahr aufs Neue, was möglich

ist, wenn viele Menschen gemeinsam anpacken“, zeigt sich Verena Gärtner, Leiterin des IGBCE-Bezirks Recklinghausen, erfreut. „Die Spendensumme ist ein starkes Zeichen der Solidarität und unterstützt eine wichtige Arbeit für Kinder, Jugendliche und ihre Familien.“

Für Gärtner liegt genau darin der besondere Wert der Veranstaltung: „Die große Unterstützung aus dem Chemiepark und der Region zeigt, wie eng Zusammenhalt und gesellschaftliche Verantwortung miteinander verbunden sind. Dafür bedanken wir uns bei allen, die mitgelaufen sind und die anderweitig geholfen oder die Veranstaltung unterstützt haben.“

Mit jeder gelaufenen Runde wurde somit nicht „nur“ Geld für den guten Zweck gesammelt. „Standort in Bewegung“ machte einmal mehr sichtbar, was die IGBCE und ihre Vertrauensleute auszeichnet: Solidarität endet nicht am Werkstor, sondern wirkt weit darüber hinaus. ■



Eine feste Institution: Jedes Jahr sammelt das Lauffevent im Marler Chemiepark Spenden für den gemeinnützigen Zweck.

Aachen/Herten

Arbeitskampf für gleiche Standards



Machen sich für Gleichbehandlung stark: Die Beschäftigten von SGS Analytics an den Standorten Aachen (Bild) und Herten.

Als die Beschäftigten von SGS Analytics in Aachen vor gut einem Jahr auf eine tarifliche Lösung hofften, schien der Weg an den Verhandlungstisch zu führen. Heute blicken sie auf mehrere Streiks zurück. Aus Gesprächen ist ein Arbeitskampf geworden – und aus einem Konflikt am Standort eine Tarifbewegung, die inzwischen weit über Aachen hinaus Unterstützung erfährt.

Über Monate setzte die IGBCE auf den Dialog. Gemeinsam mit den Beschäftigten von SGS Analytics, einem Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsunternehmen, suchte sie nach einer Lösung, damit auch der Standort Aachen in den bestehenden Manteltarifvertrag aufgenommen wird. Doch trotz zahlreicher Gespräche blieb die erhoffte Einigung aus. Nach dem ersten Warnstreik folgten zwei weitere, jeweils achtstündige Arbeitsniederlegungen. Für die Belegschaft war klar: Wenn sich am Verhandlungstisch nichts bewegt, muss der Druck wachsen.

Kompromisse waren nicht gewollt
„Unser Ziel war nie der Arbeitskampf. Wir haben über Monate

versucht, gemeinsam eine Lösung zu finden, und waren bereit, tragfähige Kompromisse zu diskutieren“, sagt Jörg Erkens, der für die IGBCE zuständige Gewerkschaftssekretär.

„Wenn sich trotzdem nichts bewegt, bleibt den Beschäftigten irgendwann nur noch, ihren Forderungen gemeinsam Nachdruck zu verleihen.“ Für die Kolleginnen und Kollegen in Aachen geht es um weit mehr als einzelne tarifliche Regelungen. Sie erwarten Anerkennung für ihre tägliche Arbeit, verlässliche Rahmenbedingungen und die Gewissheit, innerhalb eines Konzerns nicht schlechtergestellt zu sein als Beschäftigte an anderen Standorten.

Beschäftigte wollen Fairness

„Wir leisten hier jeden Tag hochwertige Arbeit und erwarten dafür die gleichen tariflichen Bedingungen wie unsere Kolleginnen und Kollegen an den anderen SGS-Standorten“, bekräftigt die Betriebsratsvorsitzende Nina Ruzicka. „Es geht um Wertschätzung, Fairness und eine verlässliche Perspektive für unseren Standort.“

Auch ihr Stellvertreter Lucas Eikel erlebt, wie der Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft mit jedem Streik gewachsen ist. „Die Beschäftigten stehen geschlossen hinter unserer Forderung. Wir wünschen uns eine Lösung am Verhandlungstisch. Dafür muss der Arbeitgeber jetzt bereit sein, ernsthaft über die tarifliche Zukunft des Standorts zu sprechen.“

Bewegung weitet sich auf andere Standorte aus

Die Auseinandersetzung in Aachen bleibt nicht ohne Wirkung. Auch an anderen Standorten verfolgen die Beschäftigten die Entwicklung aufmerksam. Beim SGS Institut Fresenius in Herten setzten Kolleginnen und Kollegen mit einer tarifpolitischen Mittagspause ein sichtbares Zeichen der Solidarität.

Ob der Arbeitgeber auf den wachsenden Druck reagiert, bleibt abzuwarten. Schon heute ist jedoch klar: Aus der Forderung nach tariflicher Gleichbehandlung ist eine Bewegung entstanden, die von Solidarität lebt – und genau darin liegt ihre größte Stärke. ■



Treffen der Vertrauensleute bei Villeroy & Boch: Sie alle verkörpern die IGBCE an ihren Arbeitsplätzen.

Freistellung für die VL-Arbeit

Als Würdigung für ihr gewerkschaftliches Engagement erhalten die Vertrauensleute (VL) bei Villeroy & Boch jetzt eine bezahlte Freistellung für gewerkschaftliche Aufgaben. Der Keramikhersteller zeigte sich von Anfang an gesprächsbereit.

Text Axel Stefan Sonntag

Seit Juni ist sie in Kraft: Die Sozialpartnervereinbarung beim Keramikhersteller Villeroy & Boch (V&B) stellt gewählte Vertrauensleute (VL) der IGBCE zur Wahr-

nehmung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben im Betrieb bezahlt frei.

„Auch unsere Vertrauensleute sichern den sozialen Frieden im Betrieb. Sie engagieren sich ehrenamtlich zum Wohle des Unternehmens“,

betont Roland Strasser, IGBCE-Landesbezirksleiter Rheinland-Pfalz/Saarland. Um das anzuerkennen, werden die Vertrauensleute beim Keramikhersteller künftig für bis zu sechs Stunden pro Person und

Quartal unter Fortzahlung ihres Entgelts von der Arbeit freigestellt. Zunächst habe man mit einem Entwurf den Kontakt zur Arbeitgeberseite gesucht, die dem Vorhaben nicht abgeneigt gewesen sei. Das Zeitvolumen sei dann schließlich ein Kompromiss gewesen. Hochgerechnet auf das Jahr ergeben sich so 24 Stunden.

Markus Braun, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Vertrauensleutevorsitzender bei Villeroy & Boch Bad & Wellness (B&W), sowie Christian Schröder, Vertrauensleutevorsitzender bei Villeroy & Boch Dining & Lifestyle (D&L), sehen in der Vereinbarung eine gute Übereinkunft. „Ein guter Schritt, den wir gern nach außen tragen“, sagt Braun. Von den insgesamt rund 1.300 Beschäftigten im Betrieb engagieren sich rund dreißig Vertrauensleute bei B&W und mehr als zwanzig bei D&L.

VL-Vorsitzender Schröder will seine Freistellung dazu nutzen, die Zahl der Mitglieder nochmals zu steigern. „Da geht es dann auch darum, die Kontakte zwischen den Leuten im Lager Merzig und in der Produktion Merzig zu vertiefen und sich zu erkundigen, wo bei wem der Schuh drückt.“

Dabei sind die Vertrauensleute bei Villeroy & Boch bereits im Betrieb gut sichtbar. „Wir verstehen uns als Bindeglied zwischen Beschäftigten, Gewerkschaft und Unternehmen“, sagt Markus Braun. „Unsere Aufgabe ist es, die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen aufzunehmen, Veränderungen mitzugestalten und den Dialog zu stärken. So leisten wir jeden Tag einen Beitrag zu einer gelebten Sozialpartnerschaft und zu einer erfolgreichen Zukunft für Belegschaft und Unternehmen.“ Damit dieser Austausch auch im Alltag gelingt, setzen die Vertrauensleute auf unterschiedliche Kommunikationswege. „Wir haben eine Whatsapp-Gruppe, über

die wir unsere Kolleginnen und Kollegen schnell und unkompliziert auf dem Laufenden halten“, berichtet Christian Schröder.

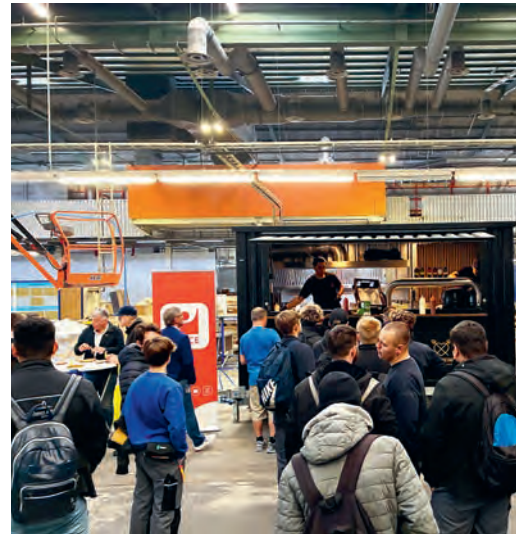
Unternehmen und Landesbezirk betonen den Vorbildcharakter dieses Engagements. Villeroy-&-Boch-Arbeitsdirektorin Esther Jehle ist überzeugt: „Sozialpartnerschaft ist dann erfolgreich, wenn sie gelebt wird. Mit der bezahlten Freistellung unserer Vertrauensleute stärken wir das gewerkschaftliche Engagement im Betrieb und schaffen die Voraussetzungen, gemeinsam die Zukunft unseres Unternehmens aktiv zu gestalten, von Innovation und

„
**Es ist selten,
dass wir bei
Arbeitgebern
auf
Widerstände
treffen.**

Roland Strasser,
Landesbezirksleiter

Transformation über die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden bis hin zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse.“

Landesbezirksleiter Roland Strasser ergänzt: „Mehr Vertrauensleutekörper sollten den Mut haben, mit solch einem Vorstoß auf die Arbeitgeberseite zuzugehen. Es ist selten, dass wir hier auf Widerstände treffen.“ Als Landesbezirk unterstütze man solche Vorhaben ausdrücklich und biete an, die Gespräche hierzu mit der Arbeitgeberseite zu führen. ■



Die Vertrauensleute bei V&B sind mit ihren vielen Aktionen sichtbar im Betrieb. Hier der Foodtruck im Rahmen der Tarifrunde Feinkeramik.



Auch der 1. Mai ist für die Vertrauensleute ein Pflichttermin. Hier werben sie für die Mitgliedschaft in der IGBCE – mit selbst gebastelten Automaten.



„Mehr wert als ein Apfel und ein Ei“: auch dies eine Aktion zur Feinkeramik-Tarifrunde.

Koblenz

Erfolgreiche Betriebsrätekonferenz



Austausch und Netzwerken im Haus Horchheimer Höhe.

Bezirksleiter Tobias Paulus zeigt sich zufrieden: „Danke an die rund hundert Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die unsere

Betriebsrätekonferenz 2026 besuchten.“

Das Plenum nahm sich vielfältiger Themen an: Neben der Frage,

wie sich künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag auswirken wird, ging es auch um die Qualifizierung von Arbeitskräften in der betrieblichen Weiterbildung und den Umbau der energieintensiven Industrien zugunsten von mehr Kosteneffizienz und nachhaltigen Produktionsverfahren. Vor allem aber standen das Teambuilding und die Vernetzung mit strategischen Partnern im Fokus.

„Gemeinsam mit euch wollen wir in schwierigen Zeiten die kommende Legislaturperiode im Sinne der Beschäftigten in deren Unternehmen gestalten“, wirbt Paulus. Unter dem Motto Team Zukunft – also die IGBCE gemeinsam mit ihren gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten – wolle man nun mit Mut und Vertrauen die Arbeit angehen. ■

Oberthal/Bad Friedrichshall

Eine Rückkehr nach unter Tage



Die Ortsgruppe Oberthal war begeistert von ihrer jüngsten Bildungsfahrt.

Die Ortsgruppe Oberthal zog es bei ihrer jüngsten Bildungsfahrt ins Salzbergwerk der Südwestdeutschen Salzwerke nach Bad Friedrichshall

bei Heilbronn. Weil die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter dort gut gestärkt ankommen wollten, legten sie auf halber Strecke ein

zünftiges Bergmannsfrühstück ein. „Das war die Grundlage, um die Einfahrt nach unter Tage nach langen Jahren wieder durchzuhalten“, kommentiert Peter Backes, Vorsitzender der Ortsgruppe.

„Auf der 180 Meter tief gelegenen Sohle angekommen, bestaunten wir alle die riesigen Dimensionen der Grubenbaue und die dazu passenden Abbaumaschinen“, schildert Backes seine Eindrücke. „Die verschiedenen Ausstellungen über das Salz waren ebenso lehrreich wie der 200 Meter lange Bohrkern.“

Auf der Rückfahrt legte das Team noch einen Halt in Deutschlands zweitältester Stadt, Speyer, ein. „Schön war’s“, lautete die einhellige Meinung, die Peter Backes stellvertretend meldet. ■

Mainz

Ein tolles Dankeschön-Event



Gespräche (hier Hauptvorstandsmitglied Francesco Grioli, links, und Saarbrückens Bezirksleiter Heiko Metzger), ein Magier sowie eine Feuershow machten das Dankeschön-Event zu einem ganz besonderen Ereignis.



Den Top-Werberinnen und -Werbern einfach mal Danke sagen – das war dem Landesbezirk wichtig. Sie alle lud die IGBCE deshalb zum Dankeschön-Event nach Mainz in eine außergewöhnliche Location ein, umgeben von Weinreben en masse.

„Dein Engagement hat ganz konkrete Wirkung. Du trägst dazu bei, dass wir als IGBCE handlungsfähig bleiben und Zukunft gestalten können“, würdigte Landesbezirksleiter Roland Strasser. Jedes neue Mitglied mache die Organisation stärker.

Ein Top-Werber ist Gerhard Grabmeier. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Steag Iqony Group hat bewusst mit althergebrachten Methoden gebrochen: „Den Mitgliedsantrag neben den Arbeitsvertrag zu legen – das war einmal.“ Mit dem Arbeitgeber habe man dafür gesorgt, dass im „Onboarding-Guide“ für neue Beschäftigte auch der Betriebsrat vertreten ist. „Mit weniger Druck haben wir so mehr gute Gespräche erreicht“, bilanziert er. Überzeugend für viele sei, dass der Tarifvertrag für

Gewerkschaftsmitglieder drei zusätzliche Freischichten pro Jahr sowie 622 Euro Bonus biete. Das gilt auch für außertariflich Beschäftigte.

„Wichtig ist mir aber das große Ganze“, betont Grabmeier. IGBCE-Vorsitzender Michael Vassiliadis sei stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender im paritätisch besetzten Gremium. „Das beizubehalten, ist im Interesse aller. Wofür er und die IGBCE sich regelmäßig im politischen Berlin einsetzen, kommt uns allen zugute.“ ■

Mainz

Neue Landesregierung: Das bringt der Koalitionsvertrag

Der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland hat den Koalitionsvertrag der neuen schwarz-roten Landesregierung analysiert. Grundsätzlich: „Er bietet mehr Chancen und Ansatzpunkte für Beschäftigte als erwartet“, lobt der DGB. Es gibt, auf Druck durch die Gewerkschaften, den Anspruch, Tarifbindung und Mitbestimmung zu schützen und zu stärken. Hierzu sind konkrete Maßnahmen formuliert. Für die IGBCE entscheidend: „Es findet sich ein klares

Bekenntnis zum Industriestandort“, lobt Jessica Rauch, stellvertretende Landesbezirksleiterin.

Auch beabsichtigt die Regierung, die Industrie- und Innovationspolitik enger miteinander zu verzahnen. Eine Rohstoffstrategie für das Land soll entwickelt, die Verbundausbildung gezielt gefördert werden. Ebenso will die neue Regierung die Mitbestimmung stärken und schützen. Konkret heißt es: „Wir stehen für die konsequente

Strafverfolgung der Behinderung von Betriebsratsarbeit.“

Trotzdem sieht der DGB zentrale gewerkschaftliche Herausforderungen für die anstehende Legislaturperiode: Es gelte, eine starke Tariftreue durchzusetzen, beim Thema Mitbestimmung am Ball zu bleiben sowie Transformationsrat und Transformationsagentur weiterzuentwickeln. Dass es kein echtes Azubi-Ticket gebe, sei ein Manko. ■

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Wortsuchspiel

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

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

AUSFLUG, BADESEE, FLUGZEUG, HITZEFREI, KREUZFAHRT, REISEZIEL, SOFTEIS, SOMMERFERIEN, SONNENSCHIRM, STRANDBAR, URLAUB, WOHNMOBIL

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein anderer Begriff für das umfassende Paket der Bundesregierung gesucht, das auf eine langfristige Stabilisierung des Rentensystems abzielt. 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 12. September 2026 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus Juni/Juli:

Lösungswort: Mitgliedervorteil

Die komplette Auflösung des Rätsels ist in der Onlineausgabe ersichtlich.

Jeweils ein City-Fahrrad von Gudereit gewonnen haben: Karin Samtner aus Bad Waldsee, Nicole Eickmann aus Osterode am Harz und Bernd Dissmann aus Gladbeck. Herzlichen Glückwunsch!



Noch mehr Rätselspaß

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

Schlechtwetterzone	ein-drucksvoll	engl. Adelstitel: Graf	Schweinebauchfett	Gestell, Ständer	flüssiges Speisefett	landwirtschaftl. Anbaufläche	ein Balte	Frau Jakobs im A. T.	innerster Teil unseres Planeten	Zentrum	ital. Komponist (Antonio)		
→	↙	↘	↘	Begriff aus der chin. Philosophie	↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘		
Gartenzierpflanze	↘				nachgeahmt, imitiert	↘			7	flink, emsig	Trinkgefäß		
Je, für (latel-nisch)	↘			Papstname	↘	Gemeindevertreter	↘			↘	↘		
↘			12	gewagt, gefährlich	↘	Polster-, Ruhemöbel		flaschenförmiges Gymnastikgerät			5		
Barrenstange		Muse der Liebesdichtung	↘			Nachtvogel	↘			Stadt in den Niederlanden	↘		
↘					Hast	↘		8	leise, still	↘			
humorvoll, unterhaltsam		Hafenstadt in Jemen	Strick	↘	2	innerhalb (ugs.)	↘			Kinder-tagesstätte (Kzw.)	mexika-nischer Bundesstaat		
↘										↘			
kräftig; mächtig	das Unsterbliche		Ei der Laus							luftförmiger Stoff			
bayerisch: Almhirt	↘		↘							Vorbeter in der Moschee	Rohkostspeise	Geschäftsvermittler	
↘			6							↘		↘	
Scheitelpunkt		frz. Comiczeichner (Albert)		Unhold der nordischen Sage						Weltmacht (Abkürzung)			
Freude; Sinnlichkeit, Verlangen	↘			↘						Kante, Winkel (süd-deutsch)			
↘										römischer Sonnengott			
alle; jeglicher	franz. Mittelmeersinsel		Freund des Schönen							germanischer Wurfspeiß	eine Zahl		
Runddorf afrikanischer Stämme	↘	1			Ort, Platz, Stelle	↘	Strom in Venezuela	↘	altägyptischer Gott	unruhig, unstet	Hab-Raff-sucht		
amerik. Raub-, Pardelkatze	↘						blass-roter Farbton	↘			Gesichts-farbe	poetisch: Adler	Leid, Not
↘				Zeitalter	Gewürz-, Heilpflanze	↘			Vergeltung für Unrecht	↘		9	↘
Stückmaß (12 Dutzend)		Gebühr; Schätzwert	↘				Fehlos bei der Lotterie	↘		4	früher als	unbestimmter Artikel	
↘					alt-nordischer Donnergott	↘		10	Dienstkleidung	↘		↘	
Laubbaum, Buchengewächs		Fluss z. Rhein, aus der Eifel	↘	11			jap. Kleidungsstück	↘				gefragt, begehrt, angesagt (engl.)	3
studentische Vertretung (Abk.)	↘				erzählende Versdichtung	↘			Uferstreifen zum Baden	↘			

DEIN PREIS

Gewinne eine von fünf Eismaschinen von Ninja. Die Creami Deluxe bietet zehn Programme für Eis und Eisgetränke – von Eiscreme über Sorbet, Milchshake und Slush-Eis bis hin zu Frozen Yoghurt. Dabei lässt sich fast alles in Eiscreme verwandeln.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----



Fotowettbewerb

5:50 Uhr nach der Nachtschicht

Der Feierabend von **Felix Jester** beginnt, wenn er nach seiner Nachtschicht bei BASF zu Hause ankommt. „Nach einer langen Nacht genieße ich die Ruhe des frühen Morgens, esse meine frischen Brötchen vom Bäcker und kann langsam abschalten, bevor ich mich hinlege“, schreibt der stellvertretende Schichtführer zu seinem Foto. Den Sonnenaufgang zu beobachten, sei für ihn etwas ganz

Besonderes: Mit den ersten Sonnenstrahlen entstehe ein faszinierendes Zusammenspiel aus Natur und Industrie. „Dieses Foto habe ich direkt aus meiner Wohnung aufgenommen. Im Vordergrund liegt der Baggerweiher, während sich im Hintergrund die Anlagen der BASF Ludwigshafen abzeichnen. Ein Moment der Ruhe und ein Anblick, der meinen Feierabend perfekt macht.“ ■

Zeige uns deinen Feierabendmoment!

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 diesen Augenblick 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: Felix Jester, Apple



Du willst mehr für deine Gesundheit tun?

Herzlich willkommen in der neuen Gesundheitswelt.

- Exklusiver Zugang zu Urban Sports Club
- Entdecke tausende Gesundheitskurse und sichere dir die Zuschüsse deiner Krankenkasse
- Rabatt auf optimal ausgewogene, frisch gekochte Mahlzeiten, die direkt zu dir nach Hause geliefert werden
- Exklusive Leistungen, Highlights und Aktionen für dich als IGBCE-Mitglied



Jetzt anmelden und Vorteile sichern!

IGBCE Bonusagentur: Gesundheitswelt



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

BIST DU DRIN, HAST DU'S RAUS.

Unter dem Slogan „Bist du drin, hast du's raus“ gehen wir gemeinsam in die Betriebe, um Kolleg*innen für die IGBCE zu gewinnen. Denn faire Tarifverträge, gute Arbeitsbedingungen und echte Verbesserungen kommen nicht von allein, sondern aus einer starken Gemeinschaft. Und je mehr wir sind, desto stärker sind wir. Sprich deine Kolleg*innen direkt an!

#IGBCEGemeinsamStark
igbce.de

