



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

Oktober | November 2026



Attacke

Die Zahl der Angriffe auf die kritische Infrastruktur nimmt zu. Wie sich unsere Betriebe wappnen.



SCHULUNGEN | SEMINARE | TRAININGS

WISSEN FÜR STARKE MITBESTIMMUNG

JETZT FRÜHBUCHER- RABATT SICHERN.

Für die Seminare BR 1-5 und
JAV 1-3 im Jahr 2027.*



Zur Buchung und
weiteren Informationen
s.igbce.de/5Opxq

*Für alle Buchungen bis zum 31.12.2026

Johanna O.,
Pharmaunternehmen
erstmals in den BR gewählt



Foto: PHOTOVISION-DH GmbH

Kleine Lichtblicke in trüben Zeiten

Sabotageattacken auf die kritische Infrastruktur. Wahlergebnisse, deren Auswirkungen sich in ihrer ganzen Bandbreite erst noch zeigen müssen. Eine Bundesregierung, die mit dem Rücken zur Wand steht. Horrende Benzinpreise, Krieg und Krisen: Hört man sich im Land um, klingt der Grundtenor meist eher nach Moll als nach Dur. Dabei beginnt, zumindest meteorologisch gesehen, die düstere Jahreszeit erst noch.

Jedoch neigen wir schnell dazu, die kleinen Lichtblicke zu übersehen, die es auch in diesen Zeiten gibt. Zwei Beispiele: Zum Aktionstag des DGB zog es überall im Land Tausende Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter auf die Straße. Ein starkes Zeichen in einer Zeit, in

der Zusammenhalt alles andere als selbstverständlich scheint. Auch aus der krisengeplagten Chemieindustrie kommen Nachrichten, die Hoffnung machen. Zehn Prozent der Unternehmen haben die im Tarifvertrag vereinbarte Möglichkeit genutzt, die Tarifierhöhung drei Monate vorzuziehen. Davon profitiert rund ein Viertel der Beschäftigten in der Branche.

Die Beispiele zeigen: Auch in schwierigen Zeiten lässt sich gemeinsam etwas erreichen. Vielleicht wäre genau das der Lichtblick, den unser Land jetzt braucht. ■



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



Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Irgendwo im Nirgendwo

Scheinbar endlos geradeaus führte uns die Straße von Großenkneten zum Werksge-
lände von Exxon-
mobil, wo wir für „Mein Arbeits-
platz“ zu Gast
waren. Der Standort
liegt im Dreieck Oldenburg, Bremen,
Cloppenburg mitten im Nirgendwo.



Chemie zum Anziehen

Profis schütteln die Bedeutung dieser Formel problemlos aus dem Ärmel: ein Ausschnitt aus der Struktur von Lignin, dem Klebstoff in Holz.

Das Unternehmen

UPM nutzt es für erneuerbare funktionale Füllstoffe – und als modisches Accessoire.



Nachlese

Was von einem Drehtag in Iphofen übrig bleibt? Natürlich zunächst einmal reichlich Bildmaterial. Aber der Kofferraum füllte sich noch anderweitig – eine Reise in die fränkische Gips- und Weinregion will schließlich angemessen nachbereitet werden. ■



Inhalt

Oktober | November 2026



Digital noch mehr Fotos,
Videos und Audios
[igbce-profil.de/
265](http://igbce-profil.de/265)



ARBEIT & GESELLSCHAFT

Kurzschluss im System

Selbst gebastelte Raketen über Hochspannungsleitungen, Drohen über Chemieparks, Feuer in Umspannwerken: Angriffe auf die kritische Infrastruktur häufen sich. Besonders betroffen sind die Chemie- und die Energiebranche. Eine Bestandsaufnahme. **12**

Das Maß ist voll Beschäftigte haben ihren Unmut über die Reformagenda der Bundesregierung auf die Straße getragen. Auslöser der bundesweiten Proteste waren die geplanten Einschnitte beim Sozialstaat, die Reformpläne bei Rente und Gesundheit und der pauschale Angriff auf Arbeitnehmerrechte. **18**

Fortschritt fußt auf Vertrauen

Bei der Konferenz „to do: Transformation“ der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE diskutierten SPD-Fraktionsvorsitzender Matthias Miersch, Philippa Sigl-Glöckner, Direktorin des Dezernats Zukunft, Jörg Waniek, Arbeitsdirektor der LEAG, und IGBCE-Chef Michael Vassiliadis über die Zukunft des Industriestandorts Deutschland. **20**

News

24



MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Alles auf null Durch die Abspaltung von Evonik muss sich nicht nur die Belegschaft der Syneqt GmbH neu zurechtfinden. Auch für den Betriebsrat ist das ein Neustart. **26**

Sachen gips! Im Knauf-Museum im fränkischen Iphofen geht man mit Gips-Repliken auf Weltreise durch die antike Kunst. Das Material ist ein Arbeitsplatzgarant für die Region. Und es macht ganz nebenbei auch den fränkischen Wein besser. **30**

Ein Leuchtturm aus Holz Im Chemiepark Leuna stellt das Unternehmen UPM biobasierte Chemikalien für verschiedene Industrien und Produkte wie PET-Flaschen, Reifen und Textilien her. Ein Projekt mit Strahlkraft – für eine nachhaltige chemische Industrie und tariflich abgesicherte Arbeitsplätze. **34**

PRAXIS & WISSEN

Sind wir zu krank? Erhöhte Krankenstände haben eine Diskussion ausgelöst, inklusive der Arbeitgeberforderung nach Karenztagen. Ein Blick auf die Zahlen. **38**

Mangelnde Wertschätzung In Deutschland ist das Unternehmen SGS vor allem durch Übernahmen gewachsen. **40**

Was wichtig ist Die Arbeitswelt verändert sich – und damit auch Bewerbungen. *Profil* erklärt dir, wie du überzeugst. **44**

Gegen das Stimmungstief Mit dem Herbst kommt häufig auch der Herbstblues. *Profil* hat fünf Tipps, was du dagegen tun kannst und was dir helfen kann. **46**

Unser Weg in die Zukunft Wie sich junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter engagieren und sich inhaltlich in die Gewerkschaftsarbeit einbringen. **48**

Mach den Tarif-Check! Finde mit dem Tarifrechner heraus, welche Vorteile dir dein Tarifvertrag und deine Mitgliedschaft in der IGBCE bringen. **50**



WEITERE INHALTE

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

VOR ORT

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







Sophias Arbeitsplatz
im Video:
[igbce-profil.de/
26507](https://www.igbce-profil.de/26507)

Sophia Hayen

Eine Waschmaschine für Erdgas

Normalerweise hat Sophia Hayen von der Messwarte aus alles im Blick: Die gelernte Mechatronikerin arbeitet als technische Operatorin im Kontrollzentrum der Erdgasaufbereitungsanlage von Exxonmobil in Großenkneten. An dem Standort südlich von Oldenburg wird das in Norddeutschland geförderte schwefelwasserstoffhaltige Erdgas gereinigt, bevor es ins Netz eingespeist wird. Dabei wird dem Rohgas mittels einer Waschlauge sämtlicher Schwefelwasserstoff entzogen. Die 27-Jährige ist mit ihren Kolleginnen und Kollegen dafür zuständig, dass die riesige „Waschanlage“ mit ihrem 225 Kilometer langen Rohrleitungsnetz sauber und störungsfrei läuft. Zurzeit bildet sich Sophia zur Schichtmeisterin weiter – dafür muss sie manchmal auch selbst Hand anlegen, Arbeitsfreigaben erteilen oder Reparaturarbeiten überwachen. ■

Sommertour

Nah dran

Wer wissen will, was die Beschäftigten in ihrem Alltag bewegt, muss ihnen zuhören – am besten direkt vor Ort im Betrieb. Aus diesem Grund hat der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis gemeinsam mit seinem Vorstandskollegen Alexander Bercht im Sommer mehrere Unternehmen in Hessen besucht. Neben verschiedenen Pharma-standorten machte die Delegation auch in Karben bei der Contitech Techno-Chemie Station. Bei einer Werksführung kamen Vassiliadis und Bercht mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion ins Gespräch – über Probleme im Unternehmen, politische Herausforderungen und die Situation am Standort. ■



Dialog

Reformpaket

Besorgniserregend

„Es ist besorgniserregend, wie immer mehr am Sozialstaat gespart wird. Ob Rente, Gesundheit, Pflege und so weiter – die Folgen tragen vor allem Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet und Beiträge gezahlt haben. Gerade jetzt erwarte ich, dass der DGB und die angeschlossenen Gewerkschaften nicht nur dazu Stellung beziehen, sondern entschlossen handeln und wirksame Maßnahmen gegen soziale und unfaire Verschlechterungen ergreifen, solange dies noch möglich ist. Ich selbst und viele andere auch wären sofort bereit, koordinierte Maßnahmen der Gewerkschaften zu unterstützen.“

Sozialer Schutz ist keine freiwillige Leistung, sondern eine zentrale Errungenschaft unseres Landes. Reformen sind notwendig, dürfen aber nicht hauptsächlich einseitig zulasten von Beschäftigten, Rentnern und Pflegebedürftigen gehen. Wer den Sozialstaat abbaut, gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt.



Stefan Rauch

Reformpaket

Gedankenlos

„Ich bin ein wenig beunruhigt. Alles was die Gewerkschaften über viele Jahre erreicht haben, wird umgeworfen. Krankenschein ab dem ersten Tag, die Praxen werden sich freuen. Einschnitte bei der Familienversicherung. Die Gewerkschaften sollten das Land stilllegen für ein paar Tage. Diesen Gedankenlosen in Berlin muss das Handwerk gelegt werden. Wieso zahlen Beamte immer noch nicht ihren Beitrag zum Sozialstaat? Werdet aktiv!“



Armin Mesenhol

Editorial

Stille Medien

„Ich befürchte, dass die Resonanz in den Medien gering bleibt. Der Wegfall der Industriearbeitsplätze bedeutet Verlust gut verdienender Menschen. Hinzu kommt der Anstieg der Beschäftigten in Minijobs und Mindestlohn. Das reduziert die Kaufkraft und die Einnahmen der Sozialversicherungen. Warum keine Resonanz in den Medien? Ihr Verhalten hat sich nach der Novellierung des Rundfunkfinanzierungsstaatsvertrages geändert.“



Gregor Somberg

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 Oktober

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

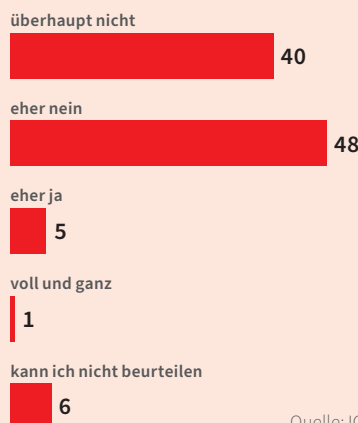
Du hast die App noch nicht? Dann nutze den QR-Code rechts.



Umfrage des Monats

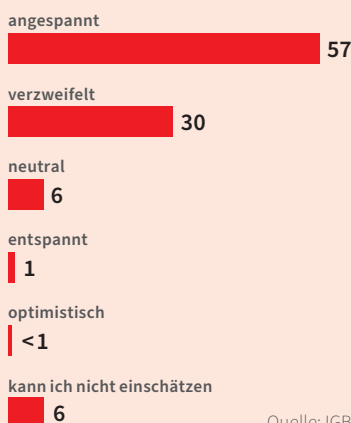
IGBCE-Mitglieder üben starke Kritik

„Denkst du, dass mit dem Reformprogramm die Industrie wieder auf Wachstumskurs gebracht und Arbeitsplätze gesichert werden können?“ (in Prozent)



Quelle: IGBCE

„Wie würdest du aktuell die politische Stimmung in deinem Kollegium beschreiben?“ (in Prozent)



Quelle: IGBCE

Die IGBCE-Mitglieder lehnen das Reformpaket der Bundesregierung entschieden ab: 90 Prozent der Befragten erwarten davon für sich persönlich eher Be- als Entlastungen. Für 53 Prozent der Befragten gehen die Reformvorschläge „in die völlig falsche Richtung“, für weitere 32 Prozent „eher in die falsche Richtung“. Das sind zwei zentrale Ergebnisse der jüngsten Mitgliederumfrage, die bis Anfang September in der „Meine IGBCE“-App freigeschaltet war. Insgesamt haben sich mehr als 4.000 Mitglieder beteiligt. Die Ergebnisse sind damit valide mit Blick auf die gesamte Mitgliedschaft, aber auch bezogen auf die Industriebeschäftigten insgesamt.

Ein „Programm für Aufschwung und Beschäftigung“, wie die Bundesregierung ihr Papier überschrieben hat, sehen 54 Prozent in dem Reformpaket „überhaupt nicht“, weitere 36 Prozent „eher“ nicht. Zu einzelnen Projekten des Pakets sind die Kolleginnen und Kollegen noch kritischer. Die Empfehlungen der Rentenkommission eins zu eins zu übernehmen, wie die Bundesregierung es plant, unterstützen 62 Prozent „überhaupt nicht“, weitere 24 Prozent „eher nicht“. Die geplante Abschaffung der „Rente mit 63“ sowie des Blockmodells bei Altersteilzeit halten 76 Prozent für „überhaupt nicht“ richtig, weitere 15 Prozent geben „eher nein“ an. Die verpflichtende AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag lehnen 61 Prozent entschieden ab, weitere 20 Prozent „eher“. Selbst die geplanten Einkommensteuerentlastungen erscheinen den Befragten wenig reizvoll. Jeweils 34 Prozent halten sie für „eher“ oder „überhaupt nicht“ angemessen.

Entsprechend schlecht ist die politische Stimmung im Betrieb. 57 Prozent der Befragten beschreiben sie als „angespannt“, weitere 30 Prozent als „verzweifelt“.

Der Gewinner des iPads der letzten Umfrage ist **Mike Behr** aus Raguhn-Jeßnitz. 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, Denis Lochte, Michaela Ludwig, Julia Osterwald, Stefan Plenck, Dennis Priegnitz, Jessica Rauch, Yannick Schulze, Axel-Stefan Sonntag

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.

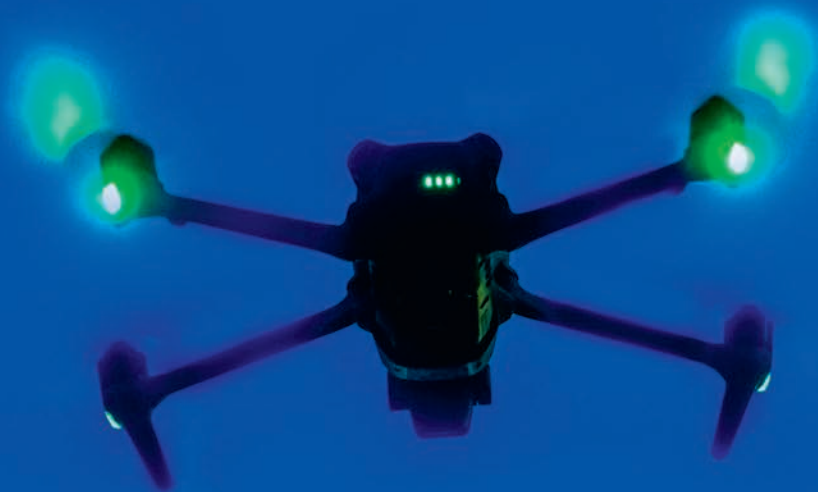
Redaktionsschluss dieser Ausgabe
18. September 2026

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.



Kurzschluss im System

Text Julius Leichsenring



Selbst gebastelte Raketen auf Hochspannungsleitungen, Drohnen über Chemieparcs, Feuer in Umspannwerken, weitreichende Cyberattacken: Angriffe auf die kritische Infrastruktur in Deutschland häufen sich. Allein in diesem Jahr zählt das Bundeskriminalamt (BKA) über 160 Verdachtsfälle. Besonders betroffen sind die Chemie- und die Energiebranche. Wie verwundbar sind die Unternehmen? Was planen Politik und Betriebe zum Schutz? Und was machen die Angriffe mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort? Eine Bestandsaufnahme.

Hallo, Leute! Ich bin der, der Kurzschlüsse in Jänschwalde und Schwarze Pumpe verursacht hat.“ So beginnt das handschriftliche Bekenntersreiben, das Anfang September die Redaktion der „taz“ erreicht. Die Polizei hält es für authentisch. Unterschrieben hat es Daniel V.

In dem Brief beschreibt der Verfasser, wie er mit selbst gebastelten Raketen in der Nähe von Umspannwerken Metallhaken und Kupferdrähte über Hochspannungsleitungen schießt. Das Ziel: Kurzschlüsse, die Kohlekraftwerke lahmlegen. Als Motiv für die Taten nennt Daniel V. die Nutzung fossiler Brennstoffe, die „unermessliches Leid“ verursachen würden.

Das im Brief erwähnte Kohlekraftwerk Schwarze Pumpe bleibt von den Angriffen verschont. Doch anderswo geht der Plan auf: Im Umspannwerk Turnow-Preilack in Brandenburg lösen die Attacken eine automatische Sicherheitsabschaltung von Block B des nahe gelegenen Kohlekraftwerks Jänschwalde aus. „Da wusste jemand, was er tut“, sagt Toralf Smith, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der LEAG, die das Kraftwerk betreibt. Seine Kolleginnen und Kollegen können den 500-Megawatt-Block noch am selben Tag wieder hochfahren.



”

Wir als Unternehmen sind gegen viele Sabotageakte machtlos.

Toralf Smith,
stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
bei der LEAG

Weitaus größeren Schaden verursacht der Angreifer durch einen Kurzschluss in der Umspannanlage Rommerskirchen in Bergheim nahe Köln. Davon betroffen sind insgesamt fünf Blöcke in den Braunkohlekraftwerken Niederaußem und Neurath. Zum Zeitpunkt des Vorfalls speisen sie rund 3.000 Megawatt ins Netz ein; in einem angrenzenden Ort ist die Stromversorgung zeitweise beeinträchtigt.

Der mutmaßliche Täter Daniel V. sitzt inzwischen in Untersuchungshaft. Die Bundesanwaltschaft hat die Ermittlungen wegen des Verdachts auf verfassungsfeindliche Sabotage und Störung öffentlicher Betriebe übernommen.

Hohe Bedrohungslage

Die Taten sind längst keine Einzelfälle mehr: Anfang Januar sorgt ein Brandanschlag auf eine Kabelbrücke für einen Stromausfall in Berlin. Tagelang sind mehr als 45.000 Haushalte, aber auch Krankenhäuser und Pflegeheime ohne Strom. Zu dem Anschlag bekennt sich die linksextremistische „Vulkangruppe“. Nach Einschätzung des Verfassungsschutzes verfolgt sie das Ziel einer herrschaftsfreien, antikapitalistischen Gesellschaft.

In Baden-Württemberg dringen Unbekannte Anfang Juni in das Umspannwerk Reutlingen-West ein. An mehreren Stellen legen sie

Feuer. Das gesamte Umspannwerk fällt aus – und mit ihm der Strom in über 7.000 Gebäuden der Stadt. Erst nach zwei Tagen sind alle Haushalte und Betriebe wieder am Netz.

Die Auflistung der Attacken ließe sich beliebig erweitern: Laut einer Analyse des Bundeskriminalamtes gab es von Januar bis Ende August bundesweit 165 Sabotageverdachtsfälle. Dazu zählen neben manipulierten Stromleitungen und Kraftwerksstörungen auch Angriffe auf Bahntrassen, Funkmasten und Wasserwerke. Das Bundesinnenministerium spricht inzwischen von einer hohen Bedrohungslage für Deutschland. Eine konkrete Gefahr für die Bevölkerung bestehe zwar nicht, dennoch sei mit weiteren Anschlägen zu rechnen, sagt Bundesinnenminister Alexander Dobrindt (CSU).

„Wegwerfagenten“ im Einsatz

Die Bedrohung komme dabei aus mehreren Richtungen gleichzeitig. Auf der einen Seite politisch motivierte Täter – mit Silvesterraketen und Brandsätzen, mit Bekenner-schreiben und medienwirksamer Botschaft. Auf der anderen Seite feindliche staatliche Akteure, die in der Regel im Hintergrund operieren. Nicht immer gelingt das: Im Fall des versuchten Anschlags auf den Flughafen Leipzig/Halle benennt die Bundesregierung eindeutig Russland als Strippenzieher.

Eine mit Sprengstoff beladene Drohne sollte dort ein ukrainisches Antonow-Frachtflugzeug in die Luft sprengen. Der Anschlag scheiterte offenbar an einem kaputten Zünder. Wenige Tage später entdecken Ermittlerinnen und Ermittler eine zweite, defekte Drohne auf einem Feld in der Nähe des Flughafens. An der Fundstelle finden sie laut Medienberichten rund fünfzig Gramm des hochexplosiven militärischen Sprengstoffs Hexogen.



”

**Die Kolleginnen
und Kollegen
haben einen
super Job
gemacht und
dafür gesorgt,
dass das
Licht nicht
ausgegangen
ist.**

Matthias Dürbaum,
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
der RWE Power AG

Sicherheitsbehörden vermuten, dass Russland für viele weitere Sabotageakte hierzulande verantwortlich ist. Dafür wirbt das Land gezielt Menschen aus der Gesellschaft an. Die Nachrichtendienste sprechen von „Wegwerfagenten“. Für wenig Geld sabotieren oder spionieren sie. Ist die Tat begangen, lassen die Dienste sie fallen. Das macht es schwierig, Angriffe eindeutig einem Staat zuzuordnen.

Drohnenüberflüge häufen sich

Diese hybride Bedrohungslage trifft die von der IGBCE vertretenen Branchen besonders stark. Vor allem Teile von Chemie-, Pharma- und Energieindustrie zählen zur sogenannten kritischen Infrastruktur (KRITIS). Darunter fallen alle Bereiche, die lebensnotwendige Güter und Dienstleistungen bereitstellen und deren Ausfall weitreichende Folgen für die Gesellschaft hätte. Ohne sie kein Licht, keine Wärme, kein Wasser, kein Essen. Klar, dass die kritische Infrastruktur ein exponiertes Ziel für Sabotage, Spionage und Anschläge ist.

Die Angriffe kommen längst nicht nur über Land, sondern vor allem aus der Luft: Allein der Chemiepark Marl, einer der größten Industriestandorte Deutschlands, zählt an einem Sonntag Anfang September fünf verdächtige Flugobjekte gleichzeitig. „Wir wissen nicht, wem sie gehören. Es sind allerdings keine handelsüblichen Drohnen aus dem Consumer-Bereich“, sagt Ali Simsir, Betriebsratsvorsitzender der Syneqt GmbH. Das Unternehmen ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Evonik Industries AG und betreibt die Standorte Marl sowie Wesseling in Nordrhein-Westfalen.

Seit 2023 gibt es immer wieder Überflüge, berichtet Simsir. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien deswegen angehalten, bei

Drohnsichtungen den Werkschutz zu alarmieren. Der informiert sofort die Polizei, die schon mal mit einem Hubschrauber anrückt. Gegen Drohnen und deren Pilotinnen oder Piloten kann aber auch sie im Moment wenig ausrichten.

Stoßen Sicherheitskräfte doch einmal auf mutmaßliche Täterinnen und Täter, wird es mitunter gefährlich. So entdeckt ein Wachmann von Exxonmobil im August nach einer Drohnsichtung über der Erdgasaufbereitungsanlage in Sage zwei dunkel gekleidete Personen am Zaun. Sie attackieren ihn und schlagen seinen Kopf auf die Motorhaube eines Wagens. Der Wachmann geht zu Boden, die

Angreifer entkommen. Eine Fahndung bleibt erfolglos.

„Wir sind machtlos“

Wehren können sich die Unternehmen gegen Überflüge und Sabotageakte nur schwer. Entweder fehlen ihnen die Befugnisse – Störsender gegen Drohnen etwa sind eine hoheitliche Aufgabe. Oder die Anlagen sind schlicht zu weit verstreut. „Man kann nicht bei jeder Hochspannungsleitung links und rechts einen Zaun bauen und Kameras installieren. Wir als Unternehmen sind gegen viele Sabotageakte machtlos“, sagt Smith von der LEAG.

Statt Abwehr heißt es deswegen Beherrschen. Viele Betriebe der

kritischen Infrastruktur haben in den vergangenen Jahren gelernt, mit Störungen aller Art umzugehen. So auch RWE. „Das ist in unsere DNA übergegangen. Wir hatten alles: von Molotowcocktails über Stürmung der Tagebaue bis hin zu Störung des Bahnbetriebs für den Kohletransport. Das schult“, sagt Matthias Dürbaum, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der RWE Power AG.

Auch der jüngste Vorfall trifft RWE: Die zum Teil beeinträchtigten Braunkohlekraftwerke Niederau-ßem und Neurath gehören dem Konzern. Innerhalb weniger Stunden bringen die Beschäftigten die abgeschalteten Blöcke wieder ans Netz. „Die Kolleginnen und Kollegen

Gefährdungslage der kritischen Infrastruktur

153

gemeldete Störungen*
im Energiesektor zwischen
Juli 2024 und Juni 2025



* Störungen umfassen Meldungen von Anlagen, Systemen oder Organisationen an das Bundesministerium für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Ein umfassendes Monitoring von unterschiedlichen Störfällen der kritischen Infrastruktur soll mit dem sogenannten KRITIS-Dachgesetz geschaffen werden.

Quelle: BSI

haben einen super Job gemacht und dafür gesorgt, dass das Licht nicht ausgegangen ist“, sagt Dürbaum.

Dazu beigetragen haben auch redundante Leitungswege und schnell aktivierte Stromreserven, die den Kraftwerksausfall auffangen. Stichwort: Resilienz.

Maßnahmen für den Ernstfall

Ein resilientes System übersteht einen erfolgreichen Angriff auf ein einzelnes Element, ohne dass das Ganze ausfällt. Welche Bedeutung das Thema mittlerweile hat, zeigt das seit März 2026 geltende KRITIS-Dachgesetz. Es führt erstmals sektorübergreifende Mindestanforderungen für die physische Resilienz ein. Unternehmen der kritischen Infrastruktur müssen Schutzmaßnahmen treffen und nachweisen.

Wie das konkret aussieht, ist noch offen. Die Bundesregierung erarbeitet die nötigen Rechtsverordnungen gerade. Fest steht: Berücksichtigt werden soll jedes denkbare Risiko – von Naturkatastrophen bis zu Sabotage, Terroranschlägen und menschlichem Versagen.

Im Rahmen des Gesetzes müssen die Betreiber außerdem kritische Vorfälle dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) und dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) melden. Das zentrale Monitoring soll helfen, Schwachstellen zu entdecken und Lücken zu schließen.

Nach den jüngsten Vorfällen geht das Bundesinnenministerium noch einen Schritt weiter und prüft, ob und in welchem Umfang Unternehmen Drohnen auf dem eigenen Gelände oder im unmittelbaren Umfeld abwehren dürfen. Dafür bräuchte es ein eigenes Gesetz.

Auch baut der Bund eigene Fähigkeiten weiter aus. So soll die Drohnenabwehreinheit der Bundespolizei bis Jahresende von aktuell 70 auf



”

Die Sorgen bei den Kolleginnen und Kollegen wachsen.

Ali Simsir,

Betriebsratsvorsitzender der Syneqt GmbH

300 Einsatzkräfte wachsen; statt vier sind acht Standorte geplant. Von dort sollen die Spezialkräfte Bahnanlagen und Flughäfen schützen.

Bereits eröffnet ist das Gemeinsame Drohnenabwehrzentrum in Berlin. Dort stimmen sich Sicherheitsbehörden von Bund und Ländern sowie die Bundeswehr ab, um im Ernstfall schnell gemeinsam handeln zu können.

Große Verunsicherung

All diese Maßnahmen sollen nicht nur Schäden verhindern, sondern auch das Vertrauen der Bevölkerung in Wirtschaft und Staat erhalten. „Die Sorgen bei den Kolleginnen und Kollegen wachsen“, beobachtet Simsir von SYNEQT. „Das macht was mit einem, wenn man absolut nicht weiß, warum dieses Ding da oben am Himmel ist.“

Auch Smith von der LEAG spürt die Verunsicherung in der Belegschaft. „Das war ja nicht das erste Mal, dass wir ins Visier geraten sind.“ Rückblick Mai 2016: Rund 300 Klimaaktivistinnen und -aktivisten reißen Zäune nieder und

drängen auf das Gelände des Braunkohlekraftwerks Schwarze Pumpe bei Cottbus, das heute zur LEAG gehört. „Wir hatten Mitarbeiter, deren Angehörige voller Angst anrufen haben“, erinnert sich Smith.

Mehr als 130 Personen werden vorläufig festgenommen. Die meisten Verfahren enden später ohne Verurteilung. „Wir haben uns alleingelassen gefühlt“, sagt Smith. In seinen Augen liegt hier ein grundlegendes Problem: „Das haben wir uns in den letzten Jahren gesellschaftlich eingebrockt, dass jemand glaubt, er rettet die Welt, indem er solche Raketen zündet. Für solche Handlungen darf es keine gesellschaftliche Akzeptanz mehr geben. Es muss die volle Härte des Gesetzes zuschlagen. Das ist der Punkt, wie wir uns alle schützen können.“

Ob Brandsatz, Drohne oder Sabotageakt aus dem Ausland: Bedrohung und Motiv mögen sich unterscheiden. Die Auswirkungen der Attacken auf die kritische Infrastruktur und das Sicherheitsgefühl der Menschen in diesem Land tun es nicht. ■

„Die Bedrohungslage ist real“



Brandanschläge, Drohnenangriffe, Spionageattacken: Wie angespannt ist die Sicherheitslage in Deutschland – und hat sie sich in den vergangenen Jahren verändert?

Die Bedrohungslage ist real, spürbar und wirkt tief in die Bevölkerung. Das gilt besonders für Angriffe durch Drohnen wie am Leipziger Flughafen im August. Hier müssen wir ehrlich sein: Es ist mit weiteren Bedrohungen zu rechnen. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine und die Zeitenwende. Aus unserer GdP-Sicht müssen deshalb der Schutz der kritischen Infrastruktur sowie die Fähigkeiten der Sicherheitsbehörden schnell, konsequent und unbürokratisch ausgebaut werden.

Im Fokus steht immer wieder die kritische Infrastruktur – und damit auch die Branchen der IGBCE. Vor allem aus dem Energiesektor. Wie gut sind diese Ziele gegen Sabotage und Anschläge gesichert – und wo liegen Schwachstellen?

Der Schutz kritischer Infrastruktur ist essenziell für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, der Versorgungssicherheit und der gesellschaftlichen Stabilität. Er umfasst sowohl physische Sicherheitsmaßnahmen als auch IT- und Cybersicherheit. Eine der zentralen Säulen des KRITIS-Schutzes ist die kooperative Partnerschaft von Staat und Wirtschaft, also auch von Polizei mit

der Werkssicherheit oder Sicherheitsbeauftragten. Das geübte professionelle Zusammenwirken zwischen Wirtschaft und Staat ist unerlässlich, um Risiken effizient zu begegnen und die Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen. Entscheidend ist, als Team in der Krise geübt die Gefahr abzuwehren und schnell Sicherheit zu schaffen. Da müssen wir mit euren IGBCE-Kolleginnen und -Kollegen Seite an Seite durch die Krise.

Braucht es ein neues Sicherheitsverständnis in Deutschland? Müssen etwa Betreiber von kritischer Infrastruktur zusätzliche Maßnahmen ergreifen können?

Ja. Der Staat kommt an vielen Stellen der Bundesrepublik seinem Sicherheitsversprechen nicht mehr nach. Deshalb müssen wir gemeinsam in der Not mit den Betreibern, also euch, pragmatisch selbstbewusst auftreten und in der Krise Sicherheit für andere bieten. Es braucht andere Gesetzesgrundlagen für die Betreiber, denn diese wollen und können sich schneller schützen, bis die Polizei eintrifft. Betreiber müssen in die Menschen in den Betrieben investieren, denn wir wissen aus der Polizei: In der Krise sind es gut ausgebildete Menschen, die nicht in Schockstarre verfallen, sondern klaren Kopf bewahren und Sicherheit schaffen.

Sabotage und hybride Kriegsführung: Ist die Polizei in Deutschland personell und technisch auf diese Art von Einsätzen ausreichend vorbereitet?

Nein. Wir sind geübt, kurzfristig zu intervenieren, aber machen wir uns nichts vor: Für die drohende Eskalation und die ersten gezielten Angriffe sind wir nicht gut aufgestellt. Das muss man so klar aussprechen, ohne Angst zu erzeugen. Die Bundesregierung und die Landesregierungen müssen mehr in Sicherheit investieren, mehr in Reserven investieren, um Durchhaltefähig-

keit und Abwehrfähigkeit zu stärken. Ich sage immer: Viel Polizei hilft viel.

Wer ist verantwortlich für den Schutz von kritischer Infrastruktur?

Der Schutz kritischer Infrastruktur kann nur gemeinsam gelingen. Nur wenn alle Beteiligten regelmäßig üben und sich gut kennen, ist ein wirksamer Schutz möglich. Es ist nicht Aufgabe eines einzelnen Akteurs, sondern eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Die Polizei ist dabei integraler Bestandteil der Sicherheitsarchitektur für den Schutz kritischer Infrastruktur. Sie übernimmt physische Schutzaufgaben, insbesondere bei hochgefährdeten Objekten, und arbeitet eng mit privaten Betreibern und anderen staatlichen Stellen zusammen. Wir wollen auch gemeinsam mit Betreibern Probleme lösen, denn uns fehlt natürlich auch bestimmtes Know-how. Deshalb gilt der Grundsatz: Frag nach Hilfe, dann wird geholfen.

Müssen sich Unternehmen und Belegschaften dauerhaft auf eine neue Gefahrenlage einstellen?

Ja. Ich glaube, die Fachkräfte in Polizei und Betrieben machen den Unterschied. Mitbestimmung, Fortbildung, Übungen und vor allem Resilienz sind wertvolle Vorbereitungen für den Ernstfall. Davon braucht es mehr in Polizei und Betrieben, und dafür sind wir als GdP und die IGBCE die richtigen Gewerkschaften. Die Sicherheitslage wird angespannt bleiben. Das bedeutet für die Beschäftigten, dass jederzeit mit Angriffen auf kritische Infrastruktur zu rechnen ist und es ein hohes Maß an Aufmerksamkeit für potenzielle Gefahrensituationen erfordert. ■

Zur Person: Jochen Kopelke ist seit 2022 Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei (GdP). 2005 trat er in den Polizeidienst ein. Mitglied der GdP ist der Polizeioberrat seit 2005.



Die IGBCE hat ein deutliches Zeichen gegen den Jobverlust in den IGBCE-Branchen und die Hilflosigkeit der Politik beim Management der Industriekrise gesetzt und den Finger in die „deutsche Wirtschaftswunde“ gelegt.

Das Maß ist voll

Lautstark und engagiert haben Beschäftigte ihren Unmut über die Reformagenda der Bundesregierung auf die Straße getragen. Quer durch die Republik hatten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zu zentralen Kundgebungen aufgerufen. Tausende Beschäftigte beteiligten sich in 15 Städten an den Aktionen. Auslöser der bundesweiten Proteste waren die geplanten Einschnitte beim Sozialstaat, die Reformpläne bei Rente und Gesundheit und der pauschale Angriff auf Arbeitnehmerrechte.

Text Denis Lochte

Schon seit Monaten schlägt die Politik einen neuen, rauen Ton gegenüber den Millionen Beschäftigten in diesem Land an. Der immer gleiche Tenor lautet: zu faul, zu krank, zu teuer. Flankiert werden diese Respektlosigkeiten von einer ganzen Reihe an Vorschlägen und Maßnahmen, die auf einseitigen Sozialabbau und Leistungskürzungen abzielen.

Dabei hat die IGBCE immer betont: Wir verschließen uns nicht vor notwendigen Reformvorhaben. Im Gegenteil: Wir bringen uns aktiv und lösungsorientiert in diese Debatten ein. Aber statt durch kluge Politik endlich Industrie und Wirtschaft zu stärken, verliert sich die Bundesregierung in kleinteiligen Kürzungsdebatten: So wird der Acht-Stunden-Tag infrage gestellt, die Krankschreibung verschärft oder eine pauschale Ausweitung der Lebensarbeitszeit gefordert.

Das ist absurd und komplett neben der Spur. Nichts davon hat das Potenzial, um Deutschland erfolgreich in die Zukunft zu führen. Nichts davon löst Wachstum, Investitionen und Innovationen aus. Nichts davon sichert Jobs und Beschäftigung.

„Hart verdient! Deine Arbeit. Deine Gesundheit. Deine Rente.“ Unter diesem Motto haben sich die Gewerkschaften daher in ganz Deutschland offen gegen die Sparpläne der Bundesregierung gestellt – in Hannover, Magdeburg, Rostock, Essen, Berlin und weiteren Städten. Auch die IGBCE hat sich aktiv an den lautstarken Protesten beteiligt und den Finger öffentlichkeitswirksam in die „deutsche Wirtschaftswunde“ gelegt.

IGBCE-Vorstand Alexander Bercht: „Die Politik kümmert sich zu sehr um Einschnitte in den Sozialstaat und zu wenig darum, unsere Industrie wieder flottzumachen.“ Denn die Lage in den

Branchen der IGBCE ist ernst: Derzeit gehen in Deutschland Monat für Monat 15.000 Industriearbeitsplätze verloren. Gut bezahlte, tariflich abgesicherte Arbeitsplätze, die ganze Familien ernähren, unser Gemeinwesen und unsere sozialen Sicherungssysteme entscheidend mitfinanzieren.



„
**Mit Sozial-
kürzungen und
Sozialabbau
werden wir
die deutsche
Wirtschaft
nicht nach vorn
bringen.**“

Michael Vassiliadis,
Vorsitzender der IGBCE

Ähnlich kämpferisch gab sich IGBCE-Tarifvorstand Oliver Heinrich: „Ich würde meine Zeit lieber damit verbringen, gute Tarifbedingungen zu verhandeln. Stattdessen beschäftigen wir uns seit Monaten mit Personalabbau, Betriebsschließungen und Standortgefährdung. Das muss endlich ein Ende haben.“

Die Bundesregierung muss endlich dafür sorgen, dass unsere Industrie wieder nach vorn geht.“

IGBCE-Chef Michael Vassiliadis: „Es ist völlig falsch zu glauben, dass wir mit Sozialkürzungen und Sozialabbau, getragen von den Schultern der Kolleginnen und Kollegen, die deutsche Wirtschaft nach vorn bringen.“ Das von der Bundesregierung vorgelegte „Programm für Aufschwung und Beschäftigung“ sei eher ein „Programm für Umverteilung und Beschäftigtengängelung“, so Vassiliadis. Das Reformpaketbürde die Lasten einseitig der arbeitenden Bevölkerung auf.

Ähnlich kritische Töne kamen auch von der DGB-Vorsitzenden Yasmin Fahimi: „Einschnitte bei den Sozialleistungen, Abbau von Arbeitsrechten – das alles sind doch keine Reformen, für die Millionen Menschen, die jeden Tag fleißig arbeiten gehen.“

Die unmissverständliche Botschaft, die von den Straßen und Plätzen der Republik Richtung Berlin geschickt wurde, war unüberhörbar: Wer Deutschlands Wirtschaft stärken will, wer Arbeitsplätze sichern will, wer unsere Demokratie stabilisieren will – muss in eine gute Zukunft investieren. Sozial, gerecht und ausgewogen. Die Gewerkschaften werden eine einseitige Krisenrechnung, die wieder einmal nur die Beschäftigten begleichen sollen, daher niemals akzeptieren. ■



Fortschritt fußt auf Vertrauen

Protokoll Julius Leichsenring

Illustration Eugen Schulz



Das Gespräch zum
Hören findest du hier
[igbce-profil.de/
26520](https://igbce-profil.de/26520)



Bei der Konferenz „to do: Transformation“ der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE diskutierten der SPD-Fraktionsvorsitzende Matthias Miersch, Philippa Sigl-Glöckner, Direktorin des Dezernats Zukunft, Jörg Waniek, Arbeitsdirektor der LEAG, und IGBCE-Chef Michael Vassiliadis über die Zukunft des Industriestandorts Deutschland.

Finanzminister Lars Klingbeil hat bei der Regierungsübernahme angekündigt, sein Haus zu einem Investitionsministerium zu machen. Wie bewerten Sie den damit verbundenen Aufbruch nach gut anderthalb Jahren, Herr Miersch?

Matthias Miersch: Die Bundesregierung hat gleich zu Beginn ein Investitionspaket von 500 Milliarden Euro auf den Weg gebracht. Das war keineswegs eine Selbstverständlichkeit. Wir haben hart darum gerungen. Aber ohne diese Mittel bräuchten wir über Zukunft gar nicht mehr zu reden. Wo stehen wir heute? Am Beginn des Spürbaren. Ich war gerade in Sachsen-Anhalt unterwegs. Dort und in den anderen Ländern beginnen erste bauliche Maßnahmen. Was wir als Politik lernen müssen, ist die Kommunikation: Die Menschen müssen nachvollziehen können, dass diese Fortschritte aus dem Sondervermögen entstehen. Bisher sind daraus rund zehn Prozent verplant. Das reicht noch nicht, um breite Begeisterung auszulösen. Ich hoffe, dass wir im kommenden Jahr bei fünfzig Prozent stehen.

Frau Sigl-Glöckner, Sie tracken mit Ihrem Thinktank Dezernat Zukunft die Investitionsflüsse aus dem Bundeshaushalt. Wie bewerten Sie den Stand des Aufbruchs?

Philippa Sigl-Glöckner: Das Sondervermögen und der Fokus auf die Infrastruktur sind ein sehr großer

Schritt. Ich habe allerdings etwas Bauchschmerzen, wenn wir die Mittel um jeden Preis schnell in den Markt drücken wollen. Gerade bei Großprojekten wie der Schiene treffen wir auf begrenzte Baukapazitäten und wenige Anbieter. Wenn die Unternehmen wissen, dass die Bundesregierung unter Zugzwang steht, rufen sie höhere Preise auf. Das kann nicht in unserem Interesse sein.

Herr Waniek, blicken wir in die Lausitz. Spüren Sie den Aufbruch im Revier?

Jörg Waniek: Ja, wir spüren ihn, aber das hat gedauert. Was wir in der Lausitz erleben, ist die große Transformation im Kleinen. Deswegen haben wir einiges an Erfahrungen, an denen man sehen kann: Was lief gut, was nicht? Was nicht gut lief, war, dass wir eine sehr lange Phase der Unsicherheit hatten. Das hat etwas mit den Menschen gemacht. Denn die Sorge um die eigene Zukunft war in der Lausitz sehr viel ausgeprägter als in anderen Teilen Deutschlands: Nach der Wende gingen Hunderttausende Arbeitsplätze in Glas, Textil und Bergbau verloren. In dieser Situation mangelnden Vertrauens mussten wir einen immensen Umbruch vorantreiben. Stichwort: Kohlekommission. Reine Faktenvermittlung reicht da nicht. Veränderung heißt auch, die Menschen mit ihren Sorgen und Emotionen mitzunehmen. Das Zweite war, Rahmenbedingungen zu schaffen, die zukunftsorientiert



Matthias Miersch sitzt seit 2005 für den Wahlkreis Hannover Land II im Bundestag. Seit 2025 ist er Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion.



Philippa Sigl-Glöckner ist Gründerin und Direktorin des Dezernats Zukunft. Die 36-Jährige hat an der Universität Oxford Philosophie, Politik und VWL studiert sowie Informatik in London. Seit 2017 ist sie Mitglied der SPD.



Jörg Waniek ist Personalvorstand, Arbeitsdirektor und Vorstandsmitglied der LEAG (Lausitz Energie Bergbau AG und Lausitzer Energie Kraftwerke AG).



Diskutierten über die Zukunft des Industriestandorts Deutschland: Moderatorin Julia Kropf, Jörg Waniek, Michael Vassiliadis, Matthias Miersch und Philippa Sigl-Glückner (von links).

sind. Und die Politik hält Wort. Ein Beispiel ist das neue Bahnwerk in Cottbus: Dort entstehen 1.200 gewerblich-technische Industrie- und Mechatronik-Arbeitsplätze. Solche Taten schaffen Vertrauen. In dieser Phase sind wir gerade.

Die jüngste Kabinettsklausur stand ganz im Zeichen von Wachstum und Wettbewerb. Neue Impulse für die Industriepolitik wurden allerdings keine gesetzt. Michael Vassiliadis, wie bewerten Sie das?

Michael Vassiliadis: Das industriepolitische Rezeptbuch der Bundesregierung ist mir schlicht zu eng. Das sind altbekannte Evergreen-Rezepte aus dem Lehrbuch: Steuern senken, Lohnnebenkosten deckeln. Das ist nicht völlig falsch, aber es greift zu kurz. Denn wenn große Konzerne durch Steuersenkungen entlastet werden, fließt dieses Geld

derzeit vor allem ins Ausland. Die Debatte um die Lohnnebenkosten atmet daneben den Geist der 1980er-Jahre. Diese Einnahmen finanzieren den Sozialstaat. Das ist also kein verbranntes Geld, sondern hält die Menschen handlungsfähig. Klar ist aber auch: Wenn die Lohnnebenkosten Richtung fünfzig Prozent steuern, ist der Standort nicht attraktiv. Mein Vorwurf ist also nicht, dass wir über Sozialpolitik reden, sondern dass es keine Antworten auf die Frage gibt: Wie viel aktive Industrie- und damit Strukturpolitik wollen wir wagen?

Frau Sigl-Glückner, Sie bezeichnen den Bundeshaushalt als „in Zahlen gegossene Politik“. Was sagen die Zahlen darüber, welche Priorität die Industriepolitik im Moment genießt?
Sigl-Glückner: Im Klima- und Transformationsfonds werden in diesem

Jahr rund 37 Milliarden Euro bewegt, gut 20 Milliarden gehen direkt oder indirekt an Unternehmen. Die Priorität ist also hoch, aber der Weg ist kompliziert. Eine große Herausforderung ist die massive Konkurrenz aus China und deren unterbewertete Währung. Darauf haben wir bisher keine Antwort. Ein anderes Thema sind Innovationen. Wir haben uns zu lange auf den Erfolgen der Vergangenheit ausgeruht.

Ihnen fehlt also weniger das Geld als eine klare Strategie?

Sigl-Glückner: Eindeutig. Deutschland gibt nicht wenig Geld für Innovationen aus. Allerdings ist es sehr breit gestreut. Deswegen fehlt es an Mitteln, gerade wenn es um den Übergang von der Grundlagenforschung in die Anwendung geht. Das ist besonders in der Pharmabranche

relevant. Ein Bereich, der sich sehr gut entwickelt hat. Genauso wie Optik und Elektronik. Bisher fokussieren wir uns aber noch nicht darauf.

Herr Miersch, wie diskutiert die Regierungskoalition die Strategie in der Industriepolitik?

Miersch: Die Frage zwischen Stützen, Subventionierung, Markteingriffen – all diese Fragen sind hochkomplex und teilweise hochumstritten. Dazu kommen Faktoren – USA und China zum Beispiel –, die den Umbruch noch mal größer machen. Wir als Bundesregierung akzeptieren in dem Zusammenhang nicht das freie Spiel der Kräfte, weil es kein freier Markt mehr ist, und setzen auf Instrumente wie Local Content und Zölle. Gleichzeitig geben wir Milliardenbeträge für die Netzentgeltabsenkung, die Strompreiskompensation und den Industriestrompreis aus. Das machen wir vor allem für die Industrie, mit der Folge, dass wir auch dort eine Diskussion haben. Das Argument: Ihr seid zu fixiert auf die Großen. Also, wir haben eine Strategie. Allerdings eine, die aus dem Kompromiss heraus lebt und die teilweise immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert ist.

Transformationspolitik bewegt sich zwischen dem freien Spiel der Kräfte und dem Festhalten an überkommenen Wirtschaftszweigen. Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit der Übergang gelingt?

Vassiliadis: Wir brauchen klare Antworten auf die Frage: Was bewirkt ein investierter Euro real? Und wir brauchen verbindliche Etappenziele mit einem klaren Ziel vor Augen.

Herr Waniek, welche Rolle spielen Rahmenbedingungen für Ihre Investitionen?

Waniek: Wir wissen durch das Kohleverstromungsbeendigungsgesetz, welche Kohlemengen wir

reduzieren müssen, wie viele Beschäftigte betroffen sind und für welche Menschen wir neue Jobs brauchen. Mit diesem Hintergrund investieren wir in Erneuerbare Energien, in wasserstofffähige Kraftwerke und in Batteriespeicher. In Jänschwalde errichten wir aktuell einen Batteriespeicher mit 1.000 Megawatt Kapazität. Das entspricht der Leistung zweier Großkraftwerke. Solche Investitionen setzen verlässliche Rahmenbedingungen voraus.

große Schwierigkeit auf uns zu. Denn nicht nur die Welt verändert sich rasend schnell, sondern auch der Bundeshaushalt wird in den nächsten Jahren nicht mehr aufgehen. Wir brauchen also dringend eine Diskussion darüber, wie dieser Haushalt mittelfristig funktionieren kann, auch wenn sie sehr schmerzhaft ist.

Vassiliadis: Wir brauchen eine ehrliche Rede an die Nation darüber, wo Deutschland im globalen Wettbewerb steht. Wenn sie gut

”

Wir haben uns zu lange auf den Erfolgen der Vergangenheit ausgeruht.

Philippa Sigl-Glückner,
Gründerin und Direktorin des Dezernats Zukunft

Die Runde wirkt sehr einig. Wie stellt sich die politische Realität jenseits dieses Podiums dar?

Miersch: Die Wirklichkeit draußen ist eine andere. Der Elefant im Raum ist dabei eine erstarkende politische Kraft, die den menschengemachten Klimawandel leugnet. Wir haben uns an vielen Stellen auf den Weg gemacht. Michael Vassiliadis und ich haben in der Kohlekommission erlebt, wie ein historischer Gesellschaftsvertrag zwischen Umweltverbänden, Gewerkschaften und Regionen geschmiedet wurde. Doch in dem Moment, wo die AfD mit dreißig, vierzig Prozent auf die Bühne kommt, kann das alles infrage gestellt werden. Das wäre fatal für die Wirtschaft insgesamt.

Sigl-Glückner: Verlässlichkeit ist ein ganz wichtiges Thema. Insbesondere Industrien brauchen lange Zeithorizonte. Da kommt eine sehr

gemacht ist, würde sie etwas bewegen. Denn ein Großteil unserer Mitglieder ist nicht radikal. Die sagen einfach: „Ey, das geht so nicht mehr!“ ■

IGBCE Kompass:

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



News

Chemie und Pharma

150 Betriebe ziehen Tarifierhöhung vor



Rund 150 Beschäftigte aus den IGBCE-Bezirken Ludwigshafen und Mittelrhein hatten der Tarifkommission vor der dritten Verhandlungsrunde den Rücken gestärkt.

Für rund 140.000 Beschäftigte in der chemisch-pharmazeutischen Industrie steigen die Tarifentgelte schon ab Oktober um 2,1 Prozent. Mit der Tarifeinigung im März 2026 hatten sich IGBCE und Arbeitgeber auf eine Regelung verständigt, die es Betrieben, denen es wirtschaftlich gut geht, ermöglicht, die Tarifierhöhungen um jeweils drei Monate vorzuziehen. Davon machen gut 150 der insgesamt rund 1.500 Unternehmen Gebrauch. Durch das Vorziehen profitiert in diesem Jahr schon gut ein Viertel der Beschäftigten aus Chemie und Pharma von der Tarifierhöhung.

Im Tarifabschluss im März hatte die IGBCE für die 585.000 Beschäftigten der chemischen und pharmazeutischen Industrie Entgelterhöhungen in zwei Schritten sowie Beiträge zur Beschäftigungssicherung vereinbart. Im Kern fließen in diesem Jahr 300 Euro pro Person (pro Azubi

150 Euro) in Beschäftigungssicherung. Zum 1. Januar 2027 folgen eine Entgelterhöhung von 2,1 Prozent sowie weitere 300 Euro pro Kopf zur Beschäftigungssicherung, zum 1. Januar 2028 gibt es eine weitere Entgelterhöhung um 2,4 Prozent. Für die Beschäftigten, deren Betriebe die Entgelterhöhung nicht vorziehen, steigen die Entgelte regulär zum 1. Januar 2027.

Der Tarifabschluss war ein regelrechter Spagat: Auf der einen Seite mussten die Tarifpartner die schwierige wirtschaftliche Lage in der Chemie- und der Pharmabranche berücksichtigen. Viele Betriebe stehen angesichts von hohen Energiepreisen, Transformationslasten und CO₂-Bepreisung massiv unter Druck, Tausende Beschäftigte bangen um ihre Jobs. Auf der anderen Seite standen aber auch reichlich Unternehmen – gerade aus dem Pharmabereich –, denen es gut geht. ■

Tarifticker

AVEU

Mitte September hat die gemeinsame Tarifkommission von IGBCE und Verdi dem Modernisierungstarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband der energie- und versorgungswirtschaftlichen Unternehmen e.V. (AVEU) zugestimmt. Dabei wurden wichtige Verbesserungen für die rund 27.000 Beschäftigten in 140 Unternehmen aus der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt vereinbart: unter anderem die schrittweise Einführung der neuen Erfahrungsstufen 5 und 6, die Berufserfahrung zukünftig stärker berücksichtigen. Bei der einvernehmlichen Auszahlung von Zeitguthaben wird zudem ein Zuschlag von 25 Prozent gezahlt. Weitere tarifliche Neuerungen betreffen Sabbaticals, Pflege- und Qualifizierungszeiten sowie flexible Übergänge in den Ruhestand. Mehr Infos unter igbce.de. ■

Lederwaren-, Kunststoffwaren- und Kofferindustrie

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Lederwaren-, Kunststoffwaren- und Kofferindustrie sind gescheitert. Die IGBCE hatte eine deutliche Steigerung der Vergütungen um sechs Prozent oder einen Tarifvertrag gefordert, der den realen Einkommensverhältnissen in den Firmen Rimowa, bwh Hörstel und Parat entspricht. „Die Arbeitgeber waren nicht bereit, grundsätzliche Kriterien für einen Abschluss zu akzeptieren. Wir werden jetzt versuchen, mit den Unternehmen Haustarifverträge abzuschließen“, betonte IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn. ■

IGBCE

Ab Januar: neue Beitragsordnung

Ab dem 1. Januar 2027 gilt bei der IGBCE eine neue Beitragsordnung. Der 8. Ordentliche Gewerkschaftskongress hatte 2025 die entsprechenden Änderungen beschlossen. Die Bemessung der Beiträge wird einfacher, klarer und gerechter. Und: Als Mitglied kannst du deinen Beitrag zukünftig selbst ermitteln, bist aber auch dafür verantwortlich, für die Anpassung zu sorgen.

Konkret ändert sich für dich:

■ Die Beitragstabellen werden abgeschafft. An ihre Stelle tritt der neue Regelbeitrag von einem Prozent auf das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen.

■ Rentnerinnen und Rentner zahlen 0,4 Prozent ihrer Bruttorente. Neu ist: Betriebsrenten werden nicht mehr verbeitragt.

■ In bestimmten Lebensphasen mit gemindertem Einkommen, zum Beispiel Elternzeit, Arbeitslosigkeit und Krankheit, wird der hälftige Beitragssatz fällig.

Mitglieder ohne Einkommen beziehungsweise mit einem nicht existenzsichernden Einkommen, etwa im Studium, bei Bezug von Grundsicherung oder während einer Privatinsolvenz, zahlen einen Leistungssicherungsbeitrag. Er beträgt 3,50 Euro und ersetzt den alten Mindestbeitrag.

Für eine satzungsgemäße Beitragszahlung bist du als Mitglied nach wie vor selbst verantwortlich. Sie ist die Voraussetzung, dass du alle Leistungen der IGBCE in vollem Umfang erhältst, etwa Streikgeld oder Rechtsschutz. Du musst jetzt noch nicht tätig werden – die Umstellung beginnt erst ab dem kommenden Jahr. Über die Details informieren wir dich in der Dezemberausgabe von *Profil*. ■



Der Pharmastandort Deutschland soll gestärkt werden.

Pharma

Standortklausel gefordert

Die Gesundheitsreform bringt eine massive Ausweitung des Herstellerabschlags an die Krankenkassen mit sich. Statt bislang sieben soll die Pharmabranche ihnen künftig 15,5 Prozent Rabatt einräumen. Die IGBCE fordert eine sogenannte Standortklausel mit Ausnahmen für Unternehmen, die hierzulande forschen und produzieren. Ein von der Bundesregierung eingesetztes Fachgremium unter dem Vorsitz von IGBCE-Chef Michael Vassiliadis soll prüfen, unter welchen Bedingungen Ausnahmen möglich sind. Ziel ist es, Investitionen, Innovationen, Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland zu fördern sowie die Versorgungssicherheit zu stärken. Aktuelle Infos dazu auf igbce.de. ■

87%  

der Beschäftigten in den IGBCE-Branchen gehen laut einer YouGov-Studie im Auftrag von IGBCE, Swiss Life Deutschland und der Branchenlösung ChemieRente davon aus, dass der Transformationsdruck in Zukunft weiter zunimmt. Sie erwarten steigende (54 Prozent) beziehungsweise teilweise steigende (33 Prozent) Anforderungen an die persönliche Flexibilität und Belastbarkeit. Schon heute sind viele Beschäftigte von mentalen oder körperlichen Mehrbelastungen betroffen: 44 Prozent der Befragten gaben an, im letzten Jahr durch den Wandel eine erhöhte physische oder psychische Belastung zu verspüren, auf ein knappes Drittel (29 Prozent) trifft das teilweise zu. ■

Neuanfang im
Syneqt-Betriebsrat: Helga
Obladen-Huthmacher
und Jochen Wüning.



Alles auf null

Text Gerd Schild – **Fotos** Roman Pawlowski

Durch die Abspaltung von Evonik muss sich nicht nur die Belegschaft der Syneqt GmbH neu zurechtfinden. Auch für den Betriebsrat ist das ein Neustart.



Der 29. April 2026 war eigentlich ein ganz normaler Arbeitstag bei der Syneqt GmbH. Auch an diesem Tag flossen alle Grundstoffe wie gewohnt durch die kilometerlangen Rohre des Chemieparks in Wesseling am Rhein. Hier produziert man seit Jahrzehnten die Ausgangsstoffe, die später in Pflegeartikeln, Reifen und Gummiwaren, Farben, Lacken, Papier oder Kunststoffen weiterverarbeitet werden. Aber in den Büros des Betriebsrats war jetzt alles ganz anders.

Es ist der Tag der Konstituierung des Betriebsrats der frisch aus-gegründeten Evonik-Tochter, der Syneqt GmbH. Die Betriebsratswahl hat Mitte April stattgefunden, die Stimmen sind ausgezählt und die Funktionen im neuen Gremium werden nun besetzt. Und doch ist wenig bis gar nichts klar hier in Wesseling, dieser Stadt im Süden von Köln, direkt am Rhein gelegen, wo den Menschen sonst eigentlich nicht bange ist vor der Zukunft. „Wir sind Rheinländer“, sagt Helga Obladen-Huthmacher, „wir sind im Grunde immer positiv und gut drauf.“ Aber dieser Weg war doch kein leichter für Jochen Wünning, Betriebsratsvorsitzender am Standort, und Helga

Obladen-Huthmacher, stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats von Syneqt in Wesseling.

Was war geschehen? Zum 1. Januar 2026 hat Evonik seine Infrastruktur- und Standortdienste der Chemieparks Marl und Wesseling in die eigenständige Syneqt GmbH ausgegliedert. Die hundertprozentige Tochtergesellschaft

bündelt rund 3.500 Beschäftigte und 1,8 Milliarden Euro Umsatz.

Ziel der Abspaltung ist es, das kapitalintensive Servicegeschäft wie Energie und Logistik vom chemischen Kerngeschäft zu trennen. Der Fokus von Syneqt liegt auf Dienstleistungen rund um Chemieanlagen und Services in der Prozessindustrie. Zu den Aufgaben gehören etwa



Die ausgegliederte Evonik-Tochtergesellschaft Syneqt ist zuständig für die Infrastruktur- und Standortdienste in Marl und Wesseling.

die Versorgung mit Energie, der technische Service, der Bau und der Betrieb von Pipelines, das sichere Gebäude- und Anlagenmanagement, Entsorgung, Hafenbetrieb, Werkslogistik und Feuerwehr, aber auch Werksicherheit sowie die Ausbildung und der Betrieb der Betriebsrestaurants.

Ein Neustart unter schwierigen Bedingungen

Die Abspaltung und der Ausblick, verkauft zu werden, haben natürlich Unsicherheit in die Belegschaft gebracht. Doch auch für den Betriebsrat begann damit eine Zeit der Ungewissheit. Von Januar bis Ende April arbeitete man im Übergangsmandat mit den bisherigen Kolleginnen und Kollegen, die jetzt für ein anderes Unternehmen zuständig waren. Am 21. und 22. April wählten sie in Wesseling einen neuen Betriebsrat – und ab jetzt wurde alles anders. „Obwohl sich die Gremienmitglieder bereits seit über einem Jahr mit der Thematik befasst hatten, zeigten sich jetzt noch eine Menge unerwarteter Herausforderungen“, sagt Jochen Wünning, Betriebsratsvorsitzender der Syneqt GmbH.

Die Abspaltung war eine große Aufgabe – für die Beschäftigten genauso wie für den Betriebsrat. „Wir haben praktisch bei null angefangen“, sagt Helga Obladen-Huthmacher. Sie waren nicht mehr Teil des Betriebsrats der Evonik, mit klaren Abläufen und Zuständigkeiten. Nun waren sie die Wesselinger Interessenvertretung für etwa 450 Menschen, die sich in der neuen Einheit erst selbst noch zurechtfinden musste.

Den Neuanfang sah man besonders im Büro. „Wir hatten praktisch nichts außer den Räumen“, sagt Jochen Wünning. Kein Drucker, keine Telefone, keine Struktur, keine Vorlagen. Was ärgerlich klingt, ist für Betriebsräte



Die bekannten Abläufe und Zuständigkeiten aus dem Evonik-Betriebsrat musste sich das Gremium nach der Abspaltung bei Syneqt erst wieder erarbeiten.

elementar. „Wir brauchen ja Rechtssicherheit“, sagt Helga Obladen-Huthmacher. Einladungen für Sitzungen und Wahlen müssen fristgerecht raus, Protokolle, etwa von Sitzungen, müssen bestimmte

Betriebsrat von Syneqt klopft. „Mitarbeiter, die bei uns vorbeikommen, sollen sich hier wohlfühlen“, sagt Obladen-Huthmacher. In ihrem Büro ist die Farbe der Hoffnung präsent, in sattem Grün wachsen die vielen Topfpflanzen, neben dem Schreibtisch steht die hellgrüne Gießkanne immer parat.

„
**Wir hatten
praktisch
nichts außer
den Räumen.**

Jochen Wünning,
Betriebsratsvorsitzender

Standards erfüllen. Mit vielen langen Arbeitstagen und der Unterstützung der neun Ehrenamtlichen im neuen Betriebsrat haben sie sich langsam über Wasser gekämpft.

Auf der gläsernen Tür vor dem Flur verweist der geklebte Schriftzug darauf, dass man hier beim

Dinge ändern, das treibt sie an

Die beiden freigestellten Betriebsräte bei Syneqt bringen nicht nur spürbaren Elan mit, sondern auch jede Menge Erfahrung in der Branche. Helga Obladen-Huthmacher hat die Ausbildung zur Chemielaborantin 1982 begonnen, als das Unternehmen noch Degussa hieß. Seit 1985 ist sie in der Gewerkschaft. 1986 war sie erstmalig im Betriebsrat des mittlerweile geschlossenen Werks Knapsack. 1990 kam sie nach Wesseling, hat sich weitergebildet zur Chemotechnikerin. Der erneute Gang in den Betriebsrat im Jahr 2006 war für Obladen-Huthmacher ein logischer Schritt; seit 2020 ist sie freigestellt. „Manche Dinge lassen sich nicht ändern. Aber die, die man ändern kann, die will ich aktiv mitgestalten, damit sie sich wirklich ändern“, sagt sie.



Auf die Wahl im April machte der Betriebsrat mit gelben Regenschirmen aufmerksam.



Veränderung braucht Zeit: Der Betriebsrat setzt sich ein für gute und sichere Jobs.

Auch der gelernte Chemikant Jochen Wünning hat eine lange Geschichte im Unternehmen. Nach seiner Weiterbildung war er Meister in verschiedenen Betrieben am Standort und später Leiter der Arbeitssicherheit.

Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen am Standort

Der Standort Wesseling ist seit Jahren von Umstrukturierungen betroffen. Und trotz der zuletzt leicht positiven Meldungen über die Stimmung in der Chemiebranche wird es auch jetzt wieder Veränderungen geben. Für Wesseling und Marl gilt jeweils: Es sind Verbundstandorte. „Wenn hier einer fällt, fallen alle“, sagt Wünning. Deswegen trifft man sich hier auch regelmäßig mit den Betriebsräten der anderen Unternehmen vor Ort wie Evonik, Röhm, Weylchem und Kaneka. Die Sorgen und die Hoffnungen ähneln sich, der Austausch ist den beiden Betriebsräten deswegen wichtig. Auch im Gesamtbetriebsrat von Evonik ist Syneqt mit Betriebsräten aus Wesseling und Marl vertreten. „Das ist für uns extrem wichtig“, sagt Jochen Wünning.

Evonik bereitet aktuell die Verhandlungen mit Interessenten über den Verkauf der ausgegliederten Sparte vor. Im Betriebsrat sieht man es positiv, dass Evonik das neue Unternehmen nur an einen

„
***Dinge, die man
ändern kann,
will ich aktiv
mitgestalten.***“

Helga Obladen-Huthmacher,
stellv. Betriebsratsvorsitzende

Interessenten vermittelt, der die „Good-Home-Kriterien“ der Evonik erfüllt. „Wir werden uns dafür einsetzen, dass unsere guten Arbeitsbedingungen auch in der Zukunft erhalten bleiben“, sagt Wünning. Aufgeben, das ist auch für Obladen-Huthmacher keine Option. „Ich bin

hier aufgewachsen, das ist mein Zuhause, das ist meine Familie“, sagt sie.

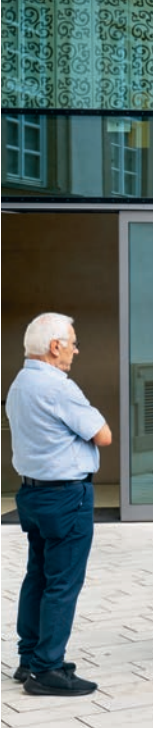
Der Alltag geht weiter

Nach hundert Tagen schauen die beiden Betriebsräte durchaus erschöpft auf die Startphase. „Aber wir sind stolz“, sagt Helga Obladen-Huthmacher. Mittlerweile sind sie ein eingespieltes Team, die beiden freigestellten Betriebsräte, die Assistentin, die neu hinzugekommen ist, die neun Mitstreiter im neuen Gremium. Wünning: „Wir sind ein starkes Team, wir sind zusammengewachsen, wir haben die neue Aufgabe angenommen.“

Ein Team, das die Dinge nimmt, wie sie kommen. Helga Obladen-Huthmacher und Jochen Wünning werden weiter Werbung machen für die wichtigen Themen, für gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und die Sicherheit der Jobs. Obladen-Huthmacher blickt positiv nach vorn. Einen Wunsch hat sie aber doch. „Ich wünsche mir manchmal mehr Verständnis für unsere Arbeit“, sagt sie. Verständnis, dass Veränderung manchmal Zeit braucht. Hundert Tage können da erst ein Anfang sein. ■



Malerisch ist der Blick auf Iphofen mit seiner Stadtmauer und den Weinbergen im Vordergrund. Hier wachsen die Trauben, die meist zum Silvaner werden und weltweit geschätzt sind.



Sachen gips!

Text Gerd Schild – **Fotos** Moritz Küstner

Im Knauf-Museum im fränkischen Iphofen geht man mit Gips-Repliken auf Weltreise durch die antike Kunst. Das Material ist ein Arbeitsplatzgarant für die Region. Und es macht ganz nebenbei auch den fränkischen Wein besser.





Museumsführerin Marianne Greif zeigt der IGBCE-Ortsgruppe einen der Schätze des Knauf-Museums: die Gips-Replik eines irischen Kreuzes. Auch der originalgetreue Abdruck der verschollenen Humboldt-Scheibe ist dort zu sehen.



Am Wein kommt man in Iphofen nicht vorbei. Rund zwanzig Winzereien gibt es hier in der fränkischen Stadt, an den meisten Häusern und auf den Hängen um den Ort herum wachsen Reben. Marianne Greif steht vor einem beeindruckenden Relief im ersten Stock des Knauf-Museums. Das Wandbild zeigt, natürlich, Menschen beim Keltern der Weintrauben. Das Original schmückt das Grab des Mereruka, der 2.300 vor Christus ein hoher Regierungsbeamter unter dem Pharao Teti war. „Die Ägypter schafften es, auch unter schwierigen klimatischen Bedingungen Wein anzubauen“, sagt die Museumsführerin.

Das Relief aus der Grabkammer steht bis heute in Sakkara in Ägypten, in Stein gehauen. Die Replik ist aus Gips und gehört zu den mehr als 200 Exponaten der Sammlung im Knauf-Museum, das der gleichnamigen Unternehmerfamilie gehört. Wer schon mal ein Haus neu gebaut oder renoviert hat, hat dabei wahrscheinlich Produkte von Knauf in der Hand gehabt. Das Unternehmen

ist einer der weltweit führenden Hersteller von Baustoffen für den Innenausbau und die Dämmung von Gebäuden. Gegründet 1932 an der Mosel, zog man 1939 nach Iphofen in Nordbayern. Der größte Arbeitgeber der Region beschäftigt am Standort Iphofen aktuell rund 2.400 Menschen.

Die Ortsgruppe der IGBCE in Iphofen besteht ausschließlich aus Knauf-Mitarbeitenden. Ein Teil der Gruppe schlendert an einem sonnigen Augusttag mit Marianne Greif durchs Museum. Sie findet oft Bezüge zur Gewerkschaft, spricht über die Arbeitsbedingungen der Arbeiter im alten Ägypten. „Auch dank der Gewerkschaften hat sich das heute deutlich verbessert“, sagt sie und lacht. Auch Stefan Schwarz, Vorsitzender des Betriebsrates von Knauf, ist bei der Runde dabei. Kürzlich hat er noch den IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis mit durchs Werk geführt, mit ihm über hohe Energiepreise, die geopolitische Lage und Bürokratie gesprochen. Auch Museumsführerin Marianne Greif sind die Themen von Knauf

und der Gewerkschaft nicht fern, schließlich ist sie bis heute bei dem Unternehmen angestellt und weiter IGBCE-Mitglied.

Ein Haus voller Kopien – mit großem Wert

Das Knauf-Museum ist kein Museum, in dem es um die Unternehmensgeschichte geht. Der Gipsfabrikant Alfons Knauf besuchte mit seinem Bruder Karl viele Jahre lang die wichtigsten Museen der Welt und sammelte bedeutende Gipsabgüsse in Reliefform. Ein Iphöfer Barockbau direkt am Marktplatz, erbaut 1688, ließ er zu Ausstellungsräumen umbauen.

Seit der Eröffnung 1983 ist das Knauf-Museum die Heimat für eine der weltweit renommiertesten Reliefsammlungen der großen antiken Kulturepochen. Kopien der Gesetzestexte von Hammurabi, König von Babylon, auf der berühmten Stele aus dem Jahr 1795 vor Christus („Auge um Auge, Zahn um Zahn“) finden sich hier genauso wie der Zug der Tributbringer, ein mehrere Meter breites Relief aus Persepolis im heutigen Iran. Viele



„Wein, Gips und Holz sind Iphofens Stolz“ lautet ein lokales Sprichwort. Aber auch die mittelalterliche Stadtmauer mit ihren Toren kann sich sehen lassen. Bei der Winzerei Hans Wirsching lagern die Schätze dagegen unter der Erde.

Originale, die im Knauf-Museum als Nachbildung zu sehen sind, kann man heute kaum besuchen, weil es etwa in Afghanistan, im Irak oder im Iran schlicht zu gefährlich ist.

Markus Mergenthaler ist 1997 zum Museum gekommen, seit 2000 leitet er das Haus. Die Stücke aus der Sammlung werden jedes Jahr durch spannende Sonderausstellungen ergänzt – in diesem Jahr geht es um die Kulturgeschichte der Handtasche. Das Museum hat aber auch eine Rolle als Ort der Konservierung. „Der Zahn der Zeit nagt im Wortsinn an vielen Originalen“, sagt Mergenthaler. Und so hat man etwa nach einer alten Gipskopie aus Iphofen ein berühmtes Steinkreuz in Irland erneuert. „Wir haben hier immer den Ist-Zustand vom Tag des Kopierens“, sagt Mergenthaler – während die Originale den Einflüssen von Mensch und Natur ausgesetzt sind.

Abdrücke von der Osterinsel

Und manche Stücke gibt es einfach nicht mehr. So wie das Artefakt aus Mergenthalers Lieblingsgeschichte: Im Hilton Hotel in Khartum im Sudan traf er im Jahr 2002 bei einer Reise für das Museum auf die damals fast hundertjährige

Regisseurin Leni Riefenstahl. Sie erzählte Mergenthaler, dass sie in den 1930er-Jahren im damaligen Völkerkundemuseum in Berlin mit dem frisch erfundenen Farbfilm Fotos der Humboldt-Scheibe gemacht hatte. Die Grünsteinscheibe mit dem Relief des aztekischen Sonnengottes Tonatiuh



„
**Der Zahn
der Zeit nagt
an vielen
Originalen.**

Thomas Mergenthaler,
Museumsleiter

gilt heute als Kriegsverlust, den genauen Farbton kannte man nicht. Jetzt ist die Gipskopie mit einer farblichen Annäherung an das Original in Iphofen zu sehen.

Mergenthaler erzählt von Reisen auf die Osterinsel, auf der man die riesigen Steinfiguren, die Moais, mit Gips bestrichen hat, um davon Abdrücke zu machen. „Der Gips für solche Abdrücke muss cremig sein wie Sahne.“ Herbert Friederich ist Gipsexperte im Ruhestand, arbeitete 47 Jahre bei Knauf im Labor und erklärt beim Rundgang durchs Museum, dass man mit Zusatzstoffen Gips für jede Anwendung fertigen kann. „Die genaue Rezeptur ist natürlich geheim“, sagt der Mann mit Weste und Hut.

Der Gips formt den Wein der Region

„Wein, Gips und Holz sind Iphofens Stolz“, sagt Klaus Moik. Der stellvertretende Vorsitzende der Ortsgruppe hat für die Teilnehmenden des Museumsausflugs noch ein kleines Extra organisiert. Nur zwei Gehminuten vom Knauf-Museum entfernt liegt die größte Winzerei des Ortes. Seit 1630 wird hier auf dem Weingut Hans Wirsching fränkischer Wein angebaut – mittlerweile in 14. Generation. Die Produkte



Geschichtsbegeistert:
Marianne Greif.

gehen von hier in alle Welt, auch in der First Class von Lufthansa oder British Airways trinkt man Weine aus Iphofen.

In der historischen Winzerei gibt Vertriebsleiter Georg Grün der Ortsgruppe eine kleine Verkostung, schenkt dabei etwa einen 2022er-Riesling vom Julius-Echter-Berg aus einer der bauchigen Bocksbeutel-Flaschen ein. Danach folgt ein Silvaner, die Rebsorte macht fast die Hälfte des Weines aus, den die Winzerei auf ihren rund hundert Hektar Fläche in und um Iphofen anbaut und mit dem sie in guten Jahren bis zu einer Million Flaschen befüllt.

Zum Thema Gips kommt man selbst bei einer Weinprobe, denn auch unter den Rebstöcken der Region liegt das weiße Gold. Gipsexperte Herbert Friederich: „Der Gips aus den Weinbergen ist der Faser-gips, der nicht in den Knauf-Produktionsstätten verarbeitet wird“, sagt er. Die Winzer schätzen das Material im Boden dagegen sehr. „Der Gips bringt Mineralität“, sagt Weinexperte Georg Grün. Er sorgt dafür, dass etwa der Silvaner weniger Säure entwickle. Dem Wein in der bauchigen Flasche hat der Gips gutgetan, da ist sich die Ortsgruppe mit dem Weinexperten einig. ■

Guide: Iphofen



Knauf-Museum

Am Marktplatz
97346 Iphofen
dienstags bis samstags 10–17 Uhr,
sonntags 11–17 Uhr; Winterpause
ab 9. November; Eintritt 5 Euro,
Kinder 3 Euro
www.knauf-museum.de



Stadtmauer und Rödelseer Tor

Das Rödelseer Tor ist das wohl schönste der drei heute noch bestehenden Stadttore und gehört zur gut erhaltenen Stadtmauer Iphofens. Das Tor mit dem roten Fachwerk und vielen Verzierungen, im 15. Jahrhundert erbaut, gilt als Wahrzeichen der Stadt.



Iphöfer Weinentdeckerrunde

Das fränkische Kulturgut Wein lässt sich erwandern. Auf dieser rund sechs Kilometer langen Route kommt man etwa am Terroir-f-Aussichtspunkt Iphofen vorbei und lernt viel auf dem Rebsorten-Lehrpfad. Die Mühe des Anstiegs wird mit einem Blick über den Julius-Echter-Berg bis ins Fränkische Weinland belohnt.
www.iphofen.de/wein/weinwanderung

Hotelempfehlung

1 Gasthof Weißes Ross
Maxstraße 26, 97346 Iphofen
DZ ab 150 Euro
weisses-ross-iphofen.de

2 Romantik Hotel Zehntkeller

Bahnhofstraße 12, 97346 Iphofen
DZ ab 164 Euro
zehntkeller.de

Gastronomie

3 Vinothek Iphofen €€€€€
Kirchplatz 7, 97346 Iphofen
Weine aus dem Ort und fränkische Kleinigkeiten auf dem Teller
vinothekiphofen.de

**4 Gasthof & Hotel
Goldene Krone €€€€€**
Marktplatz 2, 97346 Iphofen
Urig und lecker
gasthof-krone-iphofen.de



Ein Leuchtturm aus Holz

Text Julius Leichsenring – Fotos Moritz Küstner



Im Chemiapark Leuna stellt das Unternehmen UPM biobasierte Chemikalien für verschiedene Industrien und Produkte wie zum Beispiel PET-Flaschen, Reifen und Textilien her. Ein Projekt mit Strahlkraft – für eine nachhaltige chemische Industrie und tariflich abgesicherte Arbeitsplätze.

Der Duft des Waldes begleitet Christopher Schönfeldt auf dem Weg durch die Chemieanlage. Über ihm schwebt ein dunkelblaues Förderband. Die kastenförmige Stahlbrücke folgt mehrere Hundert Meter lang einer Straße, vorbei an dampfenden Anlagen und glänzenden Rohrtrassen. Nach einer Kurve endet das Band in einem weißen Gebäude. Hier landen die fingergroßen Holzchips, die über die Brücke transportiert werden.

„Das ist alles Neuland. Wir sind weltweit die einzige Anlage dieser Art“, sagt Schönfeldt, Betriebsratsvorsitzender und Schichtleiter. Er trägt eine Warnweste, eine Schutzbrille, einen Helm und Sicherheitsschuhe. Vorn prangt ein grüner Greif – ein Mischwesen aus Adler und Löwe. Darunter steht UPM.

Der finnische Konzern hat im Chemiapark Leuna für knapp 1,3 Milliarden Euro eine Bioraffinerie gebaut. Verarbeitet wird regionales

Buchenholz. „Durchforstungsbeziehungsweise Energieholz, also alles, was klassischerweise verbrannt wird“, sagt Schönfeldt.

Am Rand des Chemieparks entrinde und zerkleinert UPM bis zu sechs Meter lange Stämme. Die dunkelblaue Brücke verbindet die Häckselstation mit dem chemischen Teil der Produktion. Dort werden die Holzchips mit Wasser und Druckluft in ihre Bestandteile zerlegt. Nach weiteren biochemischen Prozessen entsteht ein braunes Pulver, das an Instantkaffee erinnert. UPM nennt es erneuerbare funktionale Füllstoffe (Renewable Functional Fillers, kurz RFF).

Enzyme helfen, den flüssigen und den festen Teil voneinander zu trennen. Es entstehen in Wasser gelöste Zuckerverbindungen, die zu Bio-Monopropylenglykol (BioMPG) und Bio-Monoethylenglykol (BioMEG) umgewandelt werden. Sie werden in Verpackungen, PET-Flaschen, Kühl- und Enteisungsmitteln

genutzt. Der feste Teil ist Lignin, der Klebstoff des Holzes. UPM stellt daraus RFF für Reifen her, damit diese robuster werden und leichter rollen.

Regelbetrieb ab 2027

Am Ende des Prozesses ist das Holz in seine chemischen Bestandteile zerlegt. Sie ersetzen erdölbasierte Ausgangsstoffe durch Biomasse. Das Interesse der Industrie daran ist groß: Der Reifenhersteller Nokian Tyres testet Lignin-basierte Füllstoffe aus Leuna in einem Reifenprototyp; der Outdoor-Ausrüster Vaude hat bereits einen Fleecejackenprototyp teilweise aus BioMEG hergestellt.

„Als ich hier anfang, gab es auf unserem Areal nur grüne Wiese, Schotter und Betonfläche. Ansonsten war hier nichts: kein Behälter, keine Trasse, kein gar nichts“, sagt Schönfeldt. Das war vor vier Jahren.

In Spitzenzeiten haben 1.800 Menschen aus der Mechanik und dem



Holz als Ausgangsprodukt für chemische Produkte? Ein Novum in der Geschichte der Leunawerke: 1916 von der BASF gegründet, entwickelte sich der Standort zum größten Chemieproduzenten der DDR. Heute arbeiten in den mehr als hundert Unternehmen des Chemieparks rund 15.000 Menschen. Zu ihnen gehört Christopher Schönfeldt vom Biochemie-Pionier UPM.



Erst werden Baumstämme zu Holzschnipseln zerkleinert. Danach startet der chemische Prozess, bei dem Enzyme den nachwachsenden Rohstoff in seine Bestandteile aufspalten. Am Ende entsteht RFF für Autoreifen und MEG für Kunststoffe.

Handwerk gleichzeitig an der Anlage gebaut. Die Arbeiten sind nahezu fertig; der Teil für die Holzzerkleinerung und die Zuckerherstellung läuft bereits. Als Nächstes wird die Lignin-Produktion hochgefahren. Anfang 2027 soll der Regelbetrieb starten. Dann werden täglich bis zu achtzig voll beladene Lastwagen das UPM-Gelände verlassen.

Schönfeldt steht in der Leitwarte, wo die gesamte Anlage gesteuert wird. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sitzen vor Computerbildschirmen mit schematischen Darstellungen der Produktion. Displays an der Wand zeigen Bilder von Überwachungskameras: das Förderband mit den Holzchips, Pipelines auf dem Dach, eine Dampffahne. Der Schichtleiter schaut auf einen Bildschirm mit schwarzen, roten und gelben Balken: den aktuellen Fehlermeldungen.

Geduld mit neuer Technologie

„Bei einer neuen Technologie wie dieser sind Probleme normal und wir gehen diese Herausforderungen im Team an. Wichtig ist, dass wir alle sicher nach Hause kommen und Lösungen parat haben“, sagt Schönfeldt. Die Anlage herunterfahren, Meldungen analysieren, die

Produktion anpassen – so sehen die Aufgaben seines Teams aus.

Der 39-Jährige ist bei UPM für 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Er verteilt Aufgaben, priorisiert Probleme und hält die Motivation hoch. „Manchmal ist die Arbeit für uns alle ein bisschen frustrierend, weil die Lösung nicht

**„
Wir wollen
Neues schaffen,
Pioniere sein.“**

**Christopher Schönfeldt,
UPM-Betriebsratsvorsitzender**

gleich auf dem Präsentierteller liegt. Es braucht Geduld“, sagt Schönfeldt.

Die meisten der rund 260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten schon vor ihrer Zeit bei UPM Jobs im mitteldeutschen Chemiecluster – an den Standorten Leuna, Bitterfeld, Schkopau, Böhlen, Teutschenthal, Schwarzeiche oder Zeitz. Insgesamt arbeiten in der

Region etwa 30.000 Menschen in der chemischen Industrie.

UPM zieht jene von ihnen an, die Lust auf nachhaltige Chemie haben und eine Produktion von Beginn an mit aufbauen möchten. „Wir wollen etwas Neues schaffen, wir wollen Pioniere sein“, beschreibt Schönfeldt die Grundstimmung.

Gleichzeitig bietet das Unternehmen einen zukunftsweisenden Arbeitsplatz, während andere Chemiestandorte in Mitteldeutschland unter Druck stehen: Mitarbeitende des Polyamid-Werks in Leuna bangen um ihre Jobs, nachdem die Betreibergesellschaft Insolvenz anmelden musste. Auch die Zukunft des Steamcrackers in Böhlen ist offen. Der Chemiekonzern Dow will die Anlage zur Herstellung wichtiger Grundchemikalien bis Ende 2027 stilllegen. Direkt betroffen wären 500 Arbeitsplätze, indirekt bis zu viermal so viele (siehe „Chemie ohne Herz“, Profil-Ausgabe August | September 2025).

Mit Plakaten und auf der Website sucht UPM weiterhin nach Anlagenfahrerinnen und Anlagenfahrern. Schönfeldt führt wöchentlich Bewerbungsgespräche. Der Haustarifvertrag ist dabei ein wichtiges Thema. Den gibt es seit April 2026.



Im Labor stellt UPM Kautschuk her. Untersucht wird, wie der eigene erneuerbare funktionale Füllstoff in der Reifenproduktion verwendet werden kann.

Maßgeblich ausgehandelt hat ihn Florian Hüfner. Der Gewerkschaftssekretär der IGBCE im Bezirk Sachsen-Anhalt hat sein Büro in einem Klinkerbau in Halle an der Saale. Die meiste Zeit ist er jedoch unterwegs, um Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter sowie Gewerkschafts- und Betriebsratsmitglieder zu treffen. Für 35 Unternehmen ist er Hauptansprechpartner aufseiten der Gewerkschaft; neun von ihnen haben eigene Tarifverträge. „Ich schätze, dass unser Bundesland deutschlandweit die höchste Quote an Haustarifverträgen hat.“

Gutes Umfeld für Mittelstand

Der Grund: In Sachsen-Anhalt gibt es keine großen Industriekonzerne. Zugleich geht mit dem starken Chemiecluster eine große Zahl an Zulieferern und Dienstleistern einher. Ein gutes Umfeld für Mittelständler. Viele von ihnen sind kein Mitglied im Bundesarbeitgeberverband Chemie und deshalb nicht an den mit der IGBCE ausgehandelten Flächentarifvertrag Chemie gebunden. Sie brauchen eigene Verträge – wenn sie überhaupt tarifgebunden sind. „Es gibt in unserem Bezirk etwa 200 bis 300 Betriebe, für die wir als IGBCE zuständig wären. Ohne

engagierte Kolleginnen und Kollegen, die mit uns einen Betriebsrat gründen wollen, haben wir als Gewerkschaft dort jedoch kaum Möglichkeiten“, sagt Hüfner.

UPM hat seit drei Jahren eine Arbeitnehmervertretung – dank Schönfeldt, der fast sein gesamtes Berufsleben im Betriebsrat ist.

”

Man schaut: Wo liegen die Knackpunkte?

Florian Hüfner,
IGBCE-Gewerkschaftssekretär

„Es braucht jemanden, der darüber wacht, dass alle Bedürfnisse berücksichtigt werden“, sagt er. Deswegen organisierte er bei UPM gemeinsam mit der IGBCE eine Wahl. Am Ende stand ein Gremium mit sieben Mitgliedern, von dem Schönfeldt den Vorsitz übernahm.

Sein wichtigstes Ziel: Kolleginnen und Kollegen für die IGBCE

begeistern, damit Haustarifverhandlungen möglich werden. Dafür musste mindestens die Hälfte der Belegschaft organisiert sein. Liegt die Quote darunter, fehlt die Streik- und Durchsetzungskraft. Die IGBCE organisierte Infoveranstaltungen, Schönfeldt führte Gespräche, Betriebsversammlungen haben die Mitgliedschaft auf der Agenda.

Sechs Runden bis zum Abschluss

Im Sommer 2025 war das Ziel erreicht. Die IGBCE lud das UPM-Management zu Tarifverhandlungen ein. Gewerkschaftler Hüfner übernahm die Verhandlungsführung für die Beschäftigten, Schönfeldt wurde Teil der gewählten Tarifkommission. Das sechsköpfige Gremium ist die Stimme der Belegschaft und das Ohr in den Betrieb hinein.

Sechsmal saßen sich die Tarifpartner gegenüber. Die Verhandlungen liefen gut, auch weil UPM einem Haustarifvertrag offen gegenübersteht und sich bei der Bezahlung bereits an dem Flächentarifvertrag orientierte. „Man muss zwischen den Zeilen schauen: Wo sind Zugeständnisse möglich, wo liegen die Knackpunkte? Und dann müssen wir entscheiden, was uns wirklich wichtig ist“, sagt Hüfner.

Am Ende steht ein Ergebnis, mit dem Schönfeldt und Hüfner sehr zufrieden sind. „Da ist für jeden etwas dabei. Ich glaube, es gibt nicht viele Unternehmen, die einen solchen Tarifvertrag haben, obwohl sie noch nicht einmal einen vollständig laufenden Betrieb haben“, sagt Schönfeldt.

Seinen Einsatz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter will er weiter intensivieren: Seit den Betriebsratswahlen Anfang des Jahres hat das Gremium neun Sitze. Einer davon bringt eine Freistellung mit sich. Als frisch gewählter Vorsitzender wird Schönfeldt sie nutzen, sobald Ersatz für ihn als Schichtleiter gefunden ist. ■

Sind wir zu krank?

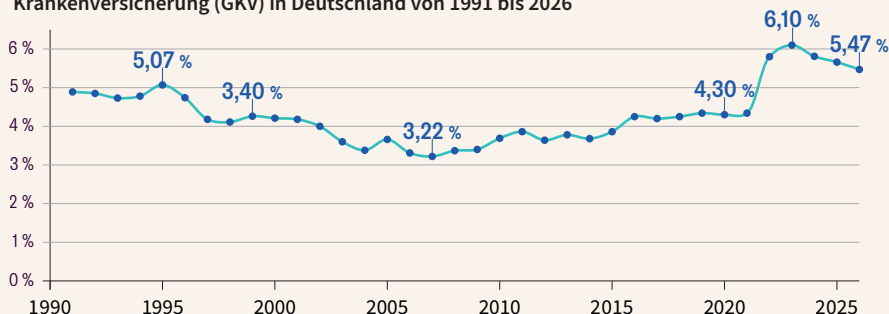
Wie ist es um die Gesundheit von Beschäftigten in deutschen Betrieben bestellt? Melden sie sich zu oft krank? Erhöhte Krankenstände haben jedenfalls eine Diskussion ausgelöst, inklusive der Arbeitgeberforderung nach Karenztagen. Da lohnt sich ein genauerer Blick auf die Zahlen.

Der Krankenstand

Er ist mit Ausbruch der Corona-Pandemie gestiegen – und dann auf einem höheren Niveau verblieben. Machen die Beschäftigten in Deutschland seit Corona öfter blau? Kann man so nicht sagen, erklären Fachleute. Vielleicht sind die Menschen einfach vorsichtiger geworden. Außerdem gibt es statistische Gründe (siehe unten).

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

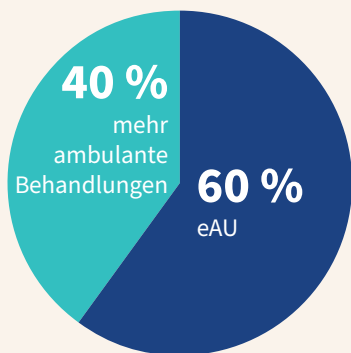
Durchschnittlicher Krankenstand der Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in Deutschland von 1991 bis 2026



Elektronische Bescheinigung

Mitten in der Pandemie hat der Gesetzgeber Anfang 2022 die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) eingeführt. Sie ist ein Grund für den erhöhten Krankenstand, denn seitdem werden Krankschreibungen lückenlos erfasst. Vorher wurden nur jene erfasst, die bei der Krankenkasse auch eingereicht wurden. Die DAK hat den Effekt anhand der Diagnose Schnupfen ausgerechnet.

Effekt der eAU auf die gestiegene Krankmeldequote (2019 im Vergleich zu 2023, Infektion obere Atemwege)



Quelle: DAK-Gesundheitsreport

Telefonische Krankmeldung

In der Pandemie hat der Gesetzgeber es möglich gemacht, sich telefonisch krankzumelden. Führt das zu nennenswertem Missbrauch? Nein, ergibt eine Beschäftigtenbefragung der DAK.

Gründe für telefonische Krankmeldung

„Wollte niemanden anstecken“

85,7

„War zu krank, um in die Praxis zu gehen“

72,2

„Hätte in die Praxis gehen können, so war es aber einfacher“

71,2

„War leicht krank, ohne Telefon-AU wäre ich zur Arbeit gegangen“

7,5

„Ich war gar nicht krank“

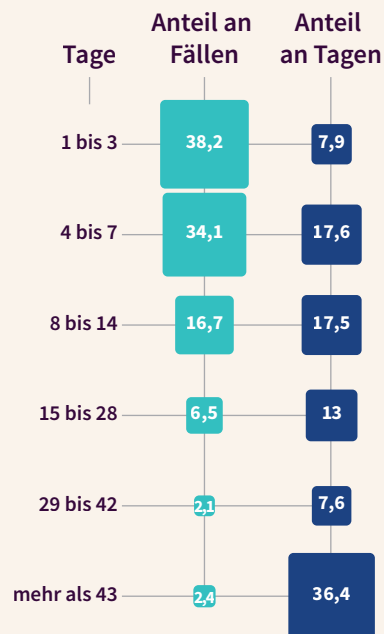
2,3

Quelle: IGES, DAK-Gesundheitsreport

Lang und kurz

Wenige Beschäftigte sind richtig lange krank, doch lange Erkrankungen verursachen am Ende viele Fehltagen.

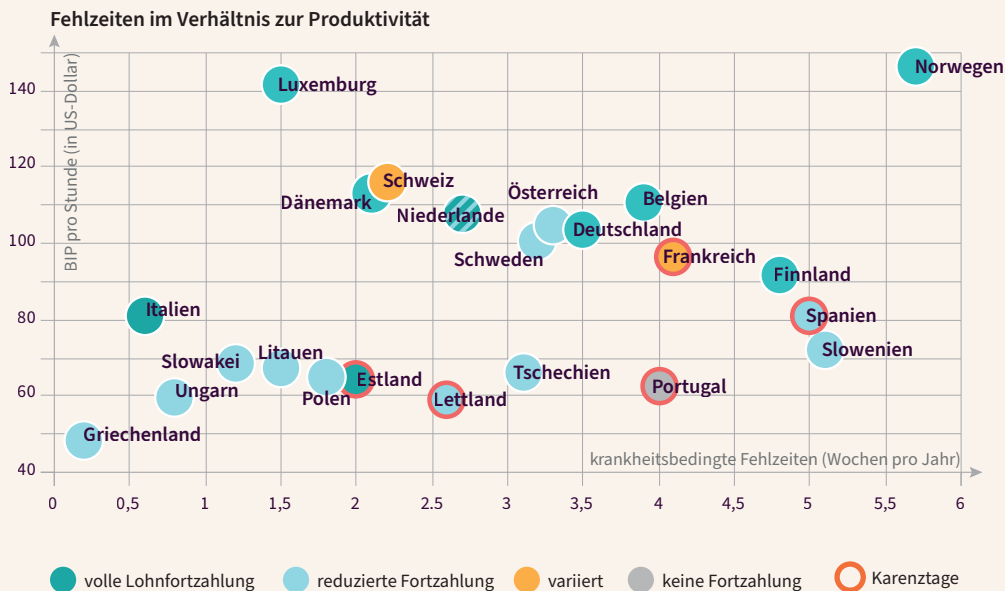
Anteile der AU-Fälle unterschiedlicher Dauer an den AU-Tagen und -Fällen insgesamt, jeweils in Prozent



Quelle: DAK-Gesundheitsreport

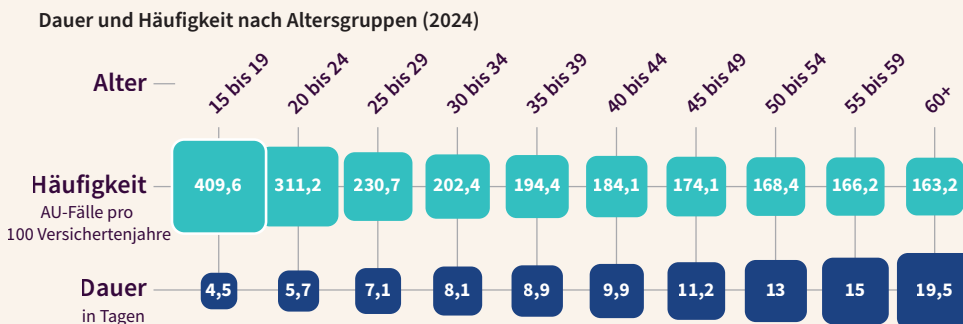
Krankheitswochen im Vergleich

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei den Fehlzeiten im oberen Mittelfeld. Spannend ist ein Abgleich mit der Produktivität: Norwegen hat 100 Prozent Fortzahlung und hohe Fehlzeiten – es hat aber auch die höchste Produktivität. Diese Grafik zeigt außerdem: Karentage und reduzierte Fortzahlung führen nicht automatisch zu geringeren Fehlzeiten.



Jung und alt

Jüngere Beschäftigte sind öfter krank, dafür aber kürzer. Ältere sind seltener krank, bei ihnen dauert die Erkrankung aber länger.



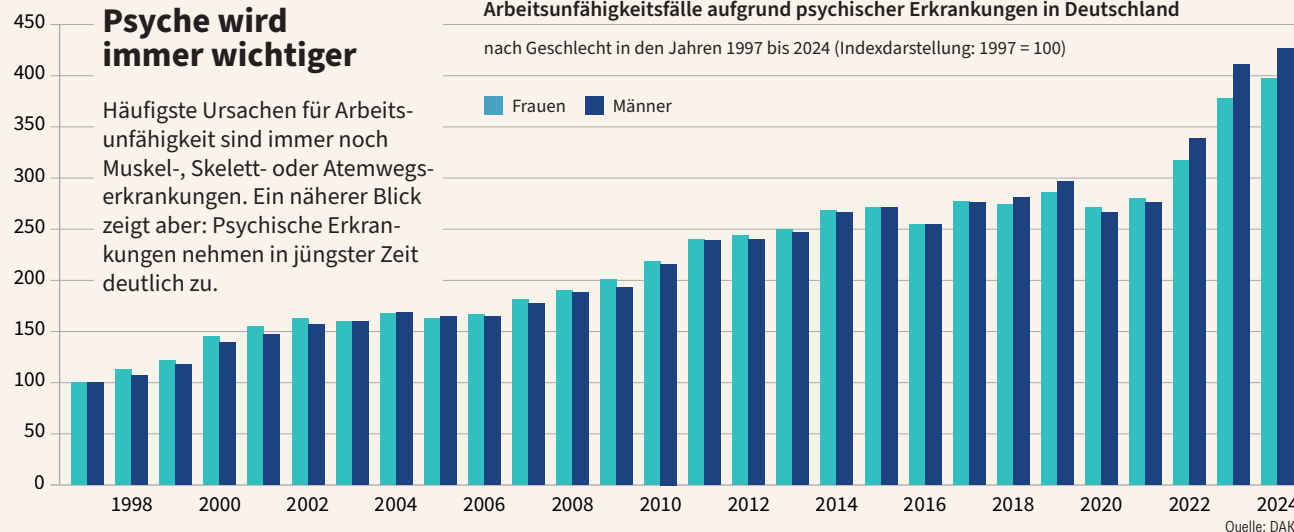
Psyche wird immer wichtiger

Häufigste Ursachen für Arbeitsunfähigkeit sind immer noch Muskel-, Skelett- oder Atemwegserkrankungen. Ein näherer Blick zeigt aber: Psychische Erkrankungen nehmen in jüngster Zeit deutlich zu.

Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland

nach Geschlecht in den Jahren 1997 bis 2024 (Indexdarstellung: 1997 = 100)

Frauen Männer





Spardruck und mangelnde Wertschätzung

Text Stefan Kohl

SGS gilt als Marktführer bei Qualitätsprüfungen, Produktzertifizierungen, Umweltanalytik und Materialtests. In Deutschland ist das Unternehmen vor allem durch Übernahmen gewachsen. Dazu gehört auch das Institut Fresenius, mit dessen Qualitätssiegel viele Hersteller werben. Mitarbeitende beklagen jedoch den Druck seitens der als ausschließlich profitorientiert empfundenen Schweizer Konzernzentrale.

SGS

Gründung	1878, in Deutschland seit 1920 aktiv
Rechtsform	SGS Holding Deutschland B.V. & Co. KG
Sitz	Hamburg
Eigentümer	SGS SA (Schweiz)
Umsatz	weltweit 6,95 Mrd. CHF (2025), Deutschland in Mio. Euro 2024: 20 (Holding), 134 (SGS Germany), 177 (Fresenius), 42 (TÜV Saar), 50 (SGS Analytics)
Geschäftsbereiche	Prüfung, Inspektion, Zertifizierung und Laboranalytik
Beschäftigte	weltweit rund 100.000, davon mehr als 4.000 in Deutschland

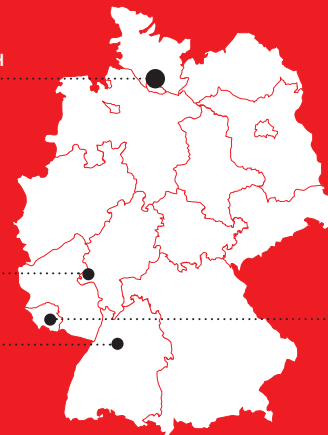
Hamburg
Hauptverwaltung
SGS Germany GmbH

über 50 Standorte
in Deutschland

Taunusstein
SGS Institut
Fresenius GmbH

Sulzbach/Saar
SGS-TÜV Saar
GmbH

Fellbach
SGS Analytics
Germany GmbH



1878 gründet Henri Goldstuck eine Getreidekontrollstelle an den Docks im französischen Rouen. Bereits ein Jahr später eröffnet er Niederlassungen in Le Havre, Dünkirchen und Marseille. 1915 wird der Hauptsitz von Paris nach Genf verlegt. Dort bekommt das Unternehmen den Namen Société Générale de Surveillance (SGS). 1955 startet der Geschäftsbereich Industrial Services mit der Inspektion von Industriemaschinen und -gütern, 1962 kommen Dienstleistungen für den Öl-, Gas- und Chemiesektor sowie für Regierungen und Institutionen hinzu. Der Börsengang erfolgt 1981. Vier Jahre später knackt SGS die Umsatzmarke von 1,5 Milliarden Schweizer Franken. 1991 folgt die Expansion nach China. In Deutschland ist die SGS-Gruppe seit 1920 vertreten. Die Gründung der SGS-TÜV Saar GmbH (1998) und die Übernahme des Instituts Fresenius (2003) stärken die Bereiche Zertifizierung und Laboranalytik. Mit der Übernahme der heutigen SGS Analytics Germany GmbH wird das Portfolio im Bereich Umwelt-, Lebensmittel-, Pharma- und Materialanalytik ausgebaut. Heute ist SGS ein weltweit führendes Unternehmen mit Standorten in 115 Ländern.

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

Die Struktur von SGS in Deutschland ist durch viele, meist kleine Einheiten geprägt. Immer wieder fällt der Begriff „Gemischtwarenladen“, zusammengekauft aus zuvor eigenständigen Firmen. Der Zeitpunkt der Übernahme bestimmt bis heute die Arbeitsbedingungen vor Ort. Das Unternehmen ist regional unauffällig und wenig in das gesellschaftliche Leben eingebunden. Das Tätigkeitsspektrum ist breit gefächert und umfasst primär Labordienstleistungen sowie die Probenentnahme in Bereichen wie Umwelt, Industrie, Lebensmittel, Bau, Verbraucherprodukte und Pharma.

Nennenswerte Lohnanpassungen? Fehlanzeige. Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger ebenso wie erfahrene Mitarbeitende wechseln wegen mäßiger Bezahlung und hoher Belastung zu regionalen Konkurrenten. Das erhöht den Stress weiter und führt zu Mehrarbeit und einem höheren Krankenstand. Aktuell hat sich dieser Trend wegen der unsicheren wirtschaftlichen Lage abgeschwächt. An manchen Standorten wechseln sogar Fachkräfte von Mitbewerbern zur SGS, weil die Konkurrenz dort als „noch schlimmer“ wahrgenommen wird. Benefits wie Urlaubsgeld und Bike-Leasing sowie Kantinen gibt es nicht flächendeckend. Auch die Arbeitszeitmodelle unterscheiden sich stark. Die Beschäftigten schätzen zwar die fachliche Arbeit, bemängeln aber die Rahmenbedingungen.



Betriebsklima

Die Arbeitsatmosphäre steht und fällt mit den Führungskräften vor Ort. Während an manchen Standorten Chefinnen und Chefs ihre Mitarbeitenden im Alltag unterstützen und sie vor dem Druck der Konzernzentrale abschirmen, fehlt woanders dieser Schutz. So pflegen die Beschäftigten untereinander ein sehr kollegiales und enges Verhältnis, die Konzernleitung wird jedoch massiv kritisiert: Entscheidungen fallen über die Köpfe der Beteiligten hinweg, und es herrscht ein Einsparungsdruck bis in Bagatellbereiche wie Kaffeemaschinen und Obstkörbe. Ineffiziente Prozesse, unzureichend integrierte Unternehmensteile sowie unkoordinierte Veränderungsprozesse und eine veraltete IT-Landschaft führen zu spürbarer Unzufriedenheit.

Teilweise wird das Management als unprofessionell im Umgang mit langjährigen Mitarbeitenden oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen. Von vertrauensvoller Kommunikation zwischen der obersten Leitung und der Belegschaft kann dort keine Rede sein. Auch die schlechten Ergebnisse der jüngsten Mitarbeiterbefragung würden von der Leitung ignoriert. Die Unterschiede sind trotz räumlicher Nähe bisweilen deutlich: In Hamburg wird die Stimmung in den Laboren als „super“ beschrieben, in der Verwaltung hingegen würden die Beschäftigten gezielt gegeneinander ausgespielt.



Mitbestimmung

Die Mitbestimmung ist durch eine komplexe Struktur mit Betriebsräten, mehreren Gesamtbetriebsräten und einem Konzernbetriebsrat geprägt. Das Verhältnis zum Management ist konfliktbeladen und wenig kooperativ. Führungskräfte aus mitbestimmungsfreien Unternehmen erschweren die Zusammenarbeit. Beteiligungsrechte müssen häufig über Anwälte oder durch beharrliches Nachhaken erstritten werden. Informationen werden seitens des Arbeitgebers nur sehr restriktiv und zeitverzögert bereitgestellt.

Während der Ablauf von Betriebsratswahlen als satzungsgemäß bewertet wird, gibt es bei inhaltlichen Themen erhebliche Differenzen. So versuche der Arbeitgeber, Betriebsvereinbarungen wie die zu Lebensarbeitszeitkonten aus finanziellen Gründen aufzukündigen – ohne vorherige Abstimmung mit dem Betriebsrat. Die Mitbestimmung muss sich ihren Stellenwert immer wieder gegen Widerstände erkämpfen. BR-Seminare über das gesetzliche Minimum hinaus werden aus Kostengründen abgelehnt. Schwierigkeiten gibt es auch, wo sich Mitbestimmungsstrukturen noch etablieren müssen. Zudem berichten Mitarbeitende von Versuchen, sie von Betriebsversammlungen fernzuhalten.

Positiv entwickelt sich die Zusammenarbeit zwischen den Mitbestimmungsgremien und der IGBCE, wenn auch unter leichten Wachstumsschmerzen.



Tarifbindung

Die Tarifbindung entwickelt sich dynamisch und wird durch die IGBCE ausgebaut, indem sie schrittweise Haustarifverträge verankert. Erreichen Standorte einen Organisationsgrad von etwa fünfzig Prozent, werden sie in die Tarifverhandlungen einbezogen. Vertretbare Ergebnisse lassen sich dabei nur mit Arbeitskämpfen erzielen.

In den vergangenen Jahren wurden Manteltarifverträge sowie Entgelterhöhungen durchgesetzt. Derzeit arbeiten die Parteien an einem bundesweiten Entgelttrahmentarif. Kritisiert wird dabei die Verzögerungstaktik des Arbeitgebers: So wurden bereits erzielte Einigungen wieder gekippt.

Wo sie bereits existiert, schätzen die Beschäftigten die Tarifbindung, da sie den Unterschied zu nicht tarifgebundenen Bereichen deutlich spüren. Trotz des Widerstands des Arbeitgebers, der Tarifzahlungen oft nur als notwendiges Übel betrachtet, ist die Gewerkschaft in der Gruppe inzwischen fest integriert. Der Tarifvertrag dient nicht nur der Entgeltsicherung, sondern ist auch ein Instrument, um in der zersplitterten Konzernstruktur einheitliche Mindeststandards zu schaffen.

Die Tarifverhandlungen werden als hart beschrieben. Der Stil der Arbeitgeberseite wird mitunter als aggressiv und respektlos empfunden. Auch in den laufenden Verhandlungen ist deshalb mit Arbeitskämpfen zu rechnen.



Zukunftsfähigkeit

Der Dienstleister ist stark von der wirtschaftlichen Lage der Branchen abhängig, für die er arbeitet. Leiden jedoch einzelne Geschäftsfelder, tun sich woanders neue auf. Trotzdem sehen viele Mitarbeitende die Zukunftsfähigkeit hierzulande kritisch: Der auf Kosteneinsparung, Stellenabbau und Prozessverlagerung ins Ausland ausgerichteten Konzernstrategie fehlen zukunftsweisende Investitionsprogramme. Notwendige Transformationen, etwa im Bereich der Automobilbranche, werden nur rudimentär angegangen. Zukunftsthemen wie KI oder Klimaneutralität spielen keine prominente Rolle. Die entsprechenden Maßnahmen beschränken sich auf kleinteilige Effizienzprojekte und einzelne Photovoltaikanlagen. Immerhin: Eine weltweite KI-Datenbank soll das globale SGS-Wissen bündeln.

SGS profitiert zwar von stabilen Aufträgen der öffentlichen Hand, steht aber durch Wettbewerber unter Kostendruck. Die vielerorts hohe Fluktuation und das mangelnde regionale Profil erschweren es, Fachkräfte zu finden und zu halten. Zudem wird bei der Ausbildung gespart, teils wegen fehlender Kapazitäten, teils wegen eines allgemeinen Einstellungsstopps. Langfristig bleibt die Vision für Deutschland unklar. Deshalb sehen die Mitarbeitenden die Gefahr, dass die SGS ihre Marktposition in Deutschland langfristig schwächt.



Unser Fazit

SGS agiert in einem stabilen Marktumfeld mit hoch qualifizierten, kollegialen Teams, wird jedoch durch eine kurzsichtige Konsolidierungsstrategie und eine mangelhafte Führungskultur gebremst. Der Fokus auf Stellenabbau und Prozessverlagerung belastet das Betriebsklima und gefährdet die langfristige Zukunftsfähigkeit in Deutschland. Ein Lichtblick ist die erfolgreiche Arbeit der IGBCE bei der Etablierung von Haustarifen, die den Beschäftigten Sicherheit bieten. Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, muss SGS an allen Standorten den Wandel von einer Durchlaufstation hin zu einem wertschätzenden, investitionsbereiten Partner für seine Mitarbeitenden vollziehen.

Das sagt SGS

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

Bewerbung – was wichtig ist

Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Die Arbeitswelt verändert sich – und damit auch Bewerbungen. Braucht man noch ein Anschreiben? Worauf kommt es beim Lebenslauf an? *Profil* erklärt dir, wie du potenzielle Arbeitgeber überzeugst.



Ob du nach langer Zeit den Arbeitsplatz wechseln möchtest oder auf der Suche nach deinem ersten richtigen Job bist: Wer eine überzeugende Bewerbung verfassen will, muss sich mit einigen Fragen beschäftigen. Braucht man heute überhaupt noch ein Anschreiben? Wie lang darf der Lebenslauf sein? Und kann man mit einem Ehrenamtpunkten? Hier ein paar Antworten:

Lebenslauf als Basisbaustein

Der Lebenslauf ist laut Sebastian Kohler, Co-Founder und Managing Partner der Personalberatung Kempkens x Kohler, wichtiger denn je. Für jede Position sollte man drei Punkte herausarbeiten. Erstens: Welche Verantwortung hast du übernommen? Zweitens: Welche Ergebnisse hast du erzielt? Und drittens: Welchen Anteil hast du konkret daran gehabt?

„Diese drei Punkte sollten präzise und klar strukturiert für jede Position ausgearbeitet werden“, sagt Kohler. Da Bewerbungen häufig digital erfasst werden, sei eine aufwendige Gestaltung nicht nötig: Der Inhalt sei das, was zählt. Ein Foto kann weiterhin sinnvoll sein: „Man ist zwar nicht zwingend verpflichtet, ein Bild mitzuliefern, aber nach meiner Erfahrung wird das von den Unternehmen weiterhin geschätzt. Schließlich kann ein Bild eine persönliche Note einbringen und einen Bezug herstellen“, meint Kohler. „Vorausgesetzt, es handelt sich um ein professionelles Foto – nicht um einen Schnappschuss aus dem Urlaub.“

Braucht man noch ein Anschreiben?

Das hängt laut Kohler von der Branche und der Position ab. „In vielen Unternehmen ist das Anschreiben noch üblich. Doch bei der Auswahl spielt es eher eine untergeordnete Rolle. Denn beide Seiten – Bewerberinnen und Bewerber, aber auch Arbeitgeber – wissen schließlich,

dass heutzutage viel mithilfe der KI verfasst wird.“ Trotzdem sagt der Experte: „Hier könnte man noch mal Argumente nennen, warum man für diese Stelle der oder die Richtige ist – kurz, zielgerichtet und ohne Standardfloskeln.“

Laut Headhunterin Fatou Diakité-Micklisch wird in einigen Branchen ganz auf ein Anschreiben verzichtet. Bewerbungen laufen dort meist über Bewerber-Management-Tools und Jobportale. „Bei Interesse wird ein Kennenlerngespräch vereinbart. Dafür erhält der Kandidat beziehungsweise die Kandidatin vorher Infos, die über das Unternehmen und die Position näher informieren“, erklärt die Tech-Recruiterin.

„Da läuft viel auf Augenhöhe“, weiß Diakité-Micklisch. „Das liegt sicherlich auch daran, dass sich der Arbeitsmarkt geändert hat. Noch vor zwanzig Jahren konnten sich die Unternehmen ihre Leute aus einem großen Bewerberpool aussuchen – jetzt müssen die Personaler mehr investieren, um Stellen und wichtige Positionen optimal zu besetzen.“

Die Onlinepräsenz zählt

Linkedin, Xing und Co. sind wichtiger geworden. „Die eigene Onlinepräsenz im Netz muss aktuell und sauber gepflegt sein“, erklärt Kohler. „Wichtig ist dabei auch, dass die Arbeitgeber die Bewerberinnen und Bewerber leicht finden und

unkompliziert kontaktieren können – sofern man es denn möchte.“

Tipp: Nutze passende Schlüsselwörter. Auch eine Vernetzungsanfrage bei Mitarbeitenden eines Unternehmens kann dein Interesse an einer Stelle zeigen.

Hobbys und Ehrenamt nicht vergessen

Persönliche Interessen können deine Bewerbung ergänzen. „Oft schauen die Personalentscheider auf Kleinigkeiten wie Hobbys“, sagt Kohler. „Golf oder Fußball, Tennis oder Volleyball – daraus ist schon ersichtlich, ob man eher Einzelkämpfer oder Teamplayer ist.“ Zudem seien ehrenamtliche Tätigkeiten interessant. „Sie bringen den menschlichen Faktor ins Profil.“

Diakité-Micklisch sieht darin ebenfalls eine Chance: „Wer sich beispielsweise in einem Unternehmen bewirbt, das auf erneuerbare Energie setzt, kann sich durch ein sinnvolles Ehrenamt – beispielsweise im Umweltschutz – einen Vorteil verschaffen.“

Bei Zeugnissen kommt es hingegen darauf an, wo du im Berufsleben stehst. „Sie sind vor allem von Belang, wenn man ins Arbeitsleben einsteigt. Ansonsten spielen die Zensuren aus der Schulzeit eine eher untergeordnete Rolle“, meint Kohler. „Wenn Bedarf besteht, reicht man die Dokumente einfach nach.“ ■

Kinder und Elternzeit in der Bewerbung

Du musst Kinder oder Elternzeit im Lebenslauf nicht angeben. Drei Tipps, die dir bei der Entscheidung helfen:

- Was wichtig ist: Überlege dir, wie du deine Elternzeit gestalten möchtest und welche Rahmenbedingungen du im neuen Job brauchst.
- Erfahrungen sichtbar machen: Mach dir klar, welche Fähigkeiten und Erfahrungen du während der Elternzeit gesammelt hast und wie sie dir im neuen Job helfen könnten.
- Bewerbung als Selbstschutz nutzen: Entscheide bewusst, welche Informationen du über Kinder und Elternzeit teilen möchtest – und welcher Arbeitgeber wirklich zu deinen Bedürfnissen passt.

Fünf Tipps gegen das Stimmungstief



Text Katrin Schreiter – Illustration Tim Dinter

Mit dem Herbst kommt häufig auch der Herbstblues – ein Gefühl aus Nachdenklichkeit und Wehmut. Was du dagegen tun kannst und was dir helfen kann, erfährst du hier.



Mit dem Herbst stellt sich häufig ein ganz eigenes Gefühl ein: eine leise, oft schwer greifbare Mischung aus Nachdenklichkeit, Wehmut und diffuser Traurigkeit. Manche stellen Kerzen auf und kochen Kürbissuppe – als ließe sich die immer dunkler werdende Jahreszeit damit ein wenig versüßen –, andere versuchen, den Sommer so lange wie möglich festzuhalten, sitzen abends noch draußen oder essen ein letztes Eis.

Gegen die Jahreszeit kannst du nichts tun. Aber deine innere Haltung kannst du beeinflussen. „Ja, das kann man“, sagt Janin Kronhardt. Die Psychologin berichtet, dass sie von Patientinnen und

Patienten immer wieder hört, sie müssten die gedrückte Stimmung und die fehlende Energie im Herbst und im Winter einfach hinnehmen. Hinter dieser Einstellung steckt der weit verbreitete Gedanke: „Da muss man wohl durch. So ist das eben im Herbst und im Winter.“

Kronhardt widerspricht dieser Haltung jedoch: „Das muss man nicht!“ Ihrer Ansicht nach ist es nicht sinnvoll, sich bis zum Frühjahr mit weniger Energie und Lebensfreude abzufinden. Vielmehr könne man selbst aktiv etwas gegen den sogenannten Herbstblues unternehmen.

Den Herbst als ruhigere Jahreszeit anzunehmen, muss dabei keineswegs Verzicht bedeuten.

Vielmehr kann er eine Gelegenheit sein, innezuhalten und stärker auf sich selbst zu achten – etwas, das im Sommer durch die vielen äußeren Reize oft schwerer fällt. „Der Körper sendet sowieso Signale in die Richtung innehalten und ruhig werden, also gehe ich ihnen nach“, beschreibt Janin Kronhardt, wie man diese besondere Zeit für sich nutzen kann.

Mit diesen fünf Tipps kommst du gut durch die dunkle Jahreszeit:

Tipp 1: Raus an die frische Luft

Geh jeden Tag ein bisschen nach draußen – am besten bei Tageslicht. Die Kombination aus Bewegung und Licht kann die Ausschüttung von Serotonin im Gehirn anregen und so

deiner Stimmung guttun. Schon ein kleiner Spaziergang kann helfen. Noch besser: Du verbindest ihn mit etwas Sport, etwa Joggen, Radfahren oder einer anderen Aktivität, die dir Freude macht.

Tipp 2: Gönn dir eine Lichtdusche

Wenn dir im Herbst das Licht fehlt, kann eine Lichttherapie eine Möglichkeit sein. Dafür setzt du dich täglich etwa 30 bis 40 Minuten vor eine spezielle Lichttherapielampe mit einer Beleuchtungsstärke von 2.500 bis 10.000 Lux. Solche Lampen bekommst du im Fachhandel. Hast du eine Hautkrankheit oder

Augenbeschwerden, solltest du vorher allerdings ärztlich abklären, ob eine Lichttherapie für dich geeignet ist.

Tipp 3: Iss, was dir guttut

Auch über die Ernährung kannst du deiner Stimmung etwas Gutes tun. Schließlich stehen Verdauungstrakt und Gehirn in engem Austausch. Setz deshalb möglichst oft Gemüse und Obst auf deinen Speiseplan. Sie liefern Vitamine, Mineralstoffe, Ballaststoffe und sekundäre Pflanzenstoffe – und machen gleichzeitig satt. Auch Tryptophan spielt eine Rolle: Dein Körper braucht diese

Aminosäure, um Serotonin zu bilden. Du findest sie unter anderem in Käse, Fisch, Fleisch, Getreide, Eiern und Saaten.

Im Herbst liegt außerdem der Gedanke nahe, mit Vitamin D nachzuhelfen. Bevor du allerdings einfach Nahrungsergänzungsmittel einnimmst, solltest du das mit deiner Hausärztin oder deinem Hausarzt besprechen. Vitamin D wird im Körper gespeichert – zu viel davon kann problematisch werden.

Tipp 4: Gönn deiner Seele ein bisschen Wellness

Manchmal sind es die kleinen Dinge, die die grauen Tage erträglicher machen. Zieh etwas Buntes an, wenn dir danach ist. Oder hör deine Lieblingsmusik, umgib dich mit einem Duft, den du magst, oder beschäftige deine Hände mit etwas Kreativem.

Tipp 5: Zieh dich nicht komplett zurück

Verabrede dich mit Freundinnen und Freunden. Gerade wenn draußen alles grau und dunkel wird, können ein paar gute Menschen um dich herum einen Unterschied machen. ■





Moderatorin Katrin Edinger im Gespräch mit IGBCE-Bundesjugendsekretär Alexander Nolte.

Unser Weg in die Zukunft

Die IGBCE-Jugend arbeitet zurzeit an einer gemeinsamen Vision. Wie genau das aussieht, in welchen Gremien sich junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter engagieren und wie sie sich inhaltlich in die Gewerkschaftsarbeit einbringen, erklären wir in dieser Folge von „Praxis & Wissen“.

Text Katja Pflüger



Die Jugend – eine intensive Phase im Leben eines jeden Menschen. Ausbildung, Studium, Backpacking und WG-Partys – all das verbinden viele mit ihrer Jugend. Aber junge Leute feiern nicht die ganze Zeit. Manche übernehmen schon früh Verantwortung und bringen sich ein: zum Beispiel im Sportverein, im Ehrenamt oder auch in der Gewerkschaft.

Die Vertreterinnen und Vertreter der IGBCE-Jugend haben verschiedene Aufgaben, aber alle arbeiten an einer gemeinsamen Vision. Bundesjugendsekretär Alexander Nolte beschreibt sie so: „Wir möchten jeden Tag die Arbeits- und Lebensrealitäten unserer jungen Kolleginnen und Kollegen verbessern. Und zwar nicht nur im Betrieb, sondern auch außerhalb des Betriebs, in der Gesellschaft.“

Den Arbeitsplatz mitgestalten

Im Betrieb engagieren sich die jungen Kolleginnen und Kollegen beispielsweise in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV). Aktuell sind rund 800 IGBCE-Mitglieder in den JAV aktiv. Eine JAV ist die Interessenvertretung der Auszubildenden und dual Studierenden sowie der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 18 Jahren. Sie achtet unter anderem darauf, dass Gesetze und Tarifverträge, die die Ausbildung betreffen, eingehalten werden, und ist Anlaufstelle bei Problemen und für Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Ausbildungssituation. Die JAV überwacht sozusagen die Qualität der Berufsausbildung und setzt sich für die Übernahme nach der Ausbildung ein.

Alle zwei Jahre wird die JAV neu gewählt – aktuell wieder vom 1. Oktober bis zum 30. November. Wahlberechtigt für eine JAV-Wahl sind alle minderjährigen Beschäftigten und alle Auszubildenden. Zur

Wahl stellen dürfen sich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 25 Jahren sowie alle Auszubildenden und dual Studierenden – unabhängig von ihrem Alter. Eine JAV im Betrieb gibt es aber nur unter zwei Voraussetzungen: Die Firma muss mindestens fünf jugendliche Wahlberechtigte beschäftigen und einen Betriebsrat haben.

Tuana Emre hat im August 2023 ihr duales Studium bei BP begonnen. Sie engagiert sich in der JAV, weil sie es wichtig findet, für die Themen der Jugend im Betrieb einzustehen. „In erster Linie ist die JAV ein Sprachrohr für die Azubis, und darunter fasse ich jetzt auch mal die dual Studierenden; für jegliche Probleme und Belange und Fragen“, sagt sie. Ansonsten plane die JAV auch Events und andere Aktivitäten, zum Beispiel damit Azubis miteinander in den Austausch kommen können.

Aber Tuana ist nicht nur als JAVi in ihrem Betrieb aktiv. Im Dezember 2024 war die Zwanzigjährige das erste Mal auf der Bezirksjugendkonferenz. Nach einigen anderen Sitzungen und anderen Mandaten ist sie dann im August 2025 im Bundesjugendausschuss gelandet – im höchsten Gremium der IGBCE-Jugend – und ist schließlich zur Vorsitzenden gewählt worden.

Insgesamt sind rund 55.000 junge Menschen unter 25 oder in Ausbildung in der IGBCE. Sie sind neben der JAV im Betrieb in Bezirksjugendausschüssen (BJA), Landesbezirksjugendausschüssen (LBJA) und im Bundesjugendausschuss (BuJA) aktiv und können sich über diese Gremien inhaltlich in die Gewerkschaftsarbeit einbringen.

Die Bezirksjugendausschüsse werden alle vier Jahre auf den Bezirksjugendkonferenzen gewählt und sie sind für die Planung und die Koordinierung der Jugendarbeit und der Jugendbildungsarbeit auf bezirklicher Ebene zuständig. Der Landesbezirksjugendausschuss

setzt sich aus den von den Bezirksjugendausschüssen entsandten jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern zusammen. Dem Vorstandsbereich Jugend steht ein Bundesjugendausschuss zur Seite, der je aus zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Landesbezirke besteht. Der Bundesjugendausschuss ist für die Planung und die Koordinierung der Jugend und der Jugendbildungsarbeit auf Bundesebene im Einvernehmen mit dem Hauptvorstand zuständig.

Aktivitäten stärken das Miteinander

Die IGBCE-Jugend ist aber auch eine tolle Gemeinschaft. Diskutieren, feiern und Gewerkschaft gemeinsam erleben: Das geht zum Beispiel auf einem der vielen Jugendtreffen, die regelmäßig stattfinden. Etwa beim Bundesjugendtreffen Reunion (früher InOurMind-Festival) oder bei der BuJuKon – der Bundesjugendkonferenz –, die alle vier Jahre vor dem Gewerkschaftskongress der IGBCE stattfindet. Auf der letzten BuJuKon 2025 diskutierten rund 150 Delegierte aus dem gesamten Bundesgebiet über 153 Anträge – von Antifaschismus bis Industriepolitik – und stellten die Weichen für die künftige Arbeit der Gewerkschaftsjugend. Außerdem stand das neue Leitbild der IGBCE-Jugend im Mittelpunkt.

Ein anderes deutschlandweites Treffen der IGBCE-Jugend ist die jährliche Zukunftstagung. Dort kommen Jugendliche aus allen IGBCE-Bezirken zusammen, um über aktuelle Themen, aber auch Zukunftsthemen zu sprechen. Teilnehmerin Angelina Rörich beschreibt ihre Erfahrungen zur Zukunftstagung so: „Die Chance, auf solchen Veranstaltungen neue Menschen aus ganz Deutschland kennenzulernen, die dieselben Werte vertreten, das macht für mich die Gemeinschaft in der IGBCE-Jugend aus.“ ■

Mach den Tarif-Check!

Seit Kurzem gibt es auf der IGBCE-Website einen neuen Service für dich: Du wolltest zum Beispiel immer schon mal wissen, welche Vorteile dir dein Tarifvertrag und deine Mitgliedschaft in der IGBCE bringen? Was genau für dich herausspringt, kannst du jetzt mit dem Tarifrheber auf der IGBCE-Website herausfinden.

Text Alexia Baranti

Als IGBCE-Mitglied profitierst du meist von tariflichen Sonderleistungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder tariflicher Altersvorsorge. Mit dem Tarif-Check kannst du in einer personalisierten Musterrechnung in wenigen Schritten herausfinden, was dir der Tarif bringt, was für dich als IGBCE-Mitglied durch einen Mitgliederbonus zusätzlich herausspringt und wie die tarifliche Entwicklung in kommenden Jahren verlaufen wird. Bislang ist der Tarifrheber nur für die chemische Industrie freigeschaltet – die anderen Branchen sollen aber zeitnah folgen. Den Tarifrheber findest du auf der IGBCE-Website unter dem Menüpunkt „Tarife/Tarif-Check Chemie“.

So funktioniert der Tarif-Check:

1. Monatsentgelt eingeben

Trage in das Feld „Tarifentgelt (Brutto in €)“ dein aktuelles monatliches Entgelt ein, in unserem Beispiel sind das 4.000 Euro. Wichtig: Gib dein Bruttoentgelt an, also den

Betrag vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

2. Arbeitszeitmodell auswählen

Hier kannst du festlegen, ob du in Teilkonti-, Vollkontischicht oder Normalarbeitszeit arbeitest: Arbeitest du nicht in Schicht, wähle einfach „Normalarbeitszeit (Keine Schicht)“ aus. Arbeitest du in Schichtarbeit, setze bitte das Häkchen bei „Teilkonti (3-Schicht, Mo–Fr)“ oder „Vollkonti (24/7, inkl. Wochenende)“ und wähle die für dich passende Schicht beziehungsweise Schichtform aus. In unserem Beispiel ist Vollkonti ausgewählt.

Teilkontinuierliche Schichtarbeit (Teilkonti) bedeutet: Du arbeitest in einem Schichtsystem, bei dem die Produktion oder der Betrieb regelmäßig unterbrochen wird, beispielsweise an Wochenenden oder an bestimmten Feiertagen.

Vollkontinuierliche Schichtarbeit (Vollkonti) bedeutet: Du arbeitest in einem Schichtsystem, bei dem die Produktion oder der Betrieb durchgehend läuft – also rund um

1. Deine Daten

Tarifentgelt (Brutto in €)

4000

Jahresgrundgehalt (12x): 48.000,00 €

Arbeitszeitmodell

☐ Normalarbeitszeit (Keine Schicht)

☐ Teilkonti (3-Schicht, Mo–Fr)

☒ Vollkonti (24/7, inkl. Wochenende)

Berücksichtigt werden: → 54h Nacht, *

23h Sonntag, 5h Feiertage (0/Monat gemäß Chemie-Tarif)

☐ Vorgezogene Erhöhung 2026 (optional)

Die Tarifierhöhung von +2,1 % gilt bereits für 3 Monate im Jahr 2026 – falls in eurem Betrieb so vereinbart.

Jetzt berechnen

So sieht die Eingabemaske des Tarifrhebers aus.

die Uhr, auch an Wochenenden und Feiertagen.

Im letzten Tarifabschluss für die chemische und pharmazeutische Industrie wurde vereinbart, dass Betriebe, denen es wirtschaftlich gut geht, die Tarifierhöhung von 2,1 Prozent zum 1. Januar 2027 um drei Monate vorziehen können. Sofern das in deinem Betrieb so vereinbart wurde, musst du bei der vorgezogenen Erhöhung ein Häkchen setzen. Ob dein Betrieb vorzieht oder nicht, erfährst du bei deinem Betriebsrat.

3. Berechnen

Klicke auf „Jetzt berechnen“, um das Ergebnis anzeigen zu lassen.

4. Ergebnis ansehen

Der Tarifrechner erstellt auf Grundlage deiner Angaben eine Beispielberechnung und zeigt dir das voraussichtliche Ergebnis an. In unserem Beispiel mit einem Bruttoverdienst in Vollkontschicht erhöht sich das monatliche Bruttoeinkommen (inklusive aller Zulagen) bis 2028 von 5.121,47 Euro auf 5.354,52 Euro. Die Summe der Schichtzulagen erhöht sich bis 2028 von monatlich 1.121,47 Euro auf monatlich 1.172,50 Euro. Auch Urlaubsgeld, Jahresleistung (Weihnachtsgeld) und Zukunftsbetrag wachsen mit der Tarifierhöhung.

Wichtiger Hinweis: Die angezeigten Werte sind eine Brutto-Beispielberechnung. Die Berechnung dient ausschließlich der Orientierung. Bei Schichtarbeit, Zuschlägen, individuellen vertraglichen Regelungen oder anderen abrechnungsrelevanten Besonderheiten kann es zu Abweichungen kommen. Die tatsächlichen Beträge können von den im Tarifrechner angezeigten Werten abweichen. Aus dieser Beispielberechnung können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden. ■

2. Deine Ergebnisse*

NEUES MONATSBRUTTO

5.354,52 €

Inkl. Zulage (Stufe 2, 2028* 2)

JAHRESWERT GESAMT

70.923,37 €

inkl. aller Sonderleistungen
(2028* 2)

TARIFPLUS / JAHR

+3.029,38 €

Gegenüber Heute (2028* 2)

Entwicklung deiner Bezüge (2026 → 2028* 2)

ZEITPUNKT	MONATLICH (GESAMT)	JAHRESGEHALT (INKL. EXTRAS & BONI)
Aktuell (2026)	5.121,47 €	67.893,99 €
Stufe 1 (+2.1%) ab Jan. 2027	5.229,02 €	69.292,04 €
Stufe 2 (+2.4%) ab Jan. 2028* 2	5.354,52 €	70.923,37 €

Monatliche Zulagen im Vergleich

ZULAGENART	AKTUELL	2027 (+2.1%)	2028* 2 (+2.4%)
Schichtzulage (pauschal)	400,00 €	408,40 €	418,20 €
Nachtzuschlag (15%, Ø 54h)	198,77 €	202,95 €	207,82 €
Sonntagszuschlag (60%, Ø 23h)	338,65 €	345,76 €	354,06 €
Feiertagszuschlag (150%, Ø 5h)	184,05 €	187,91 €	192,42 €
Summe Extras / Monat	1.121,47 €	1.145,02 €	1.172,50 €

Jährliche Sonderzahlungen & Boni

LEISTUNG	AKTUELL (2026)	2027 (+2.1%)	2028* 2 (+2.4%)
Urlaubsgeld (30 Tage/VK +3 Tage)	1.320,00 €	1.320,00 €	1.320,00 €
Jahresleistung (100%)	4.000,00 €	4.084,00 €	4.182,02 €
Zukunftsbetrag (23%)	920,00 €	939,32 €	961,86 €
Gewerkschaftsbonus (Geldwert Freier Tag)	196,32 €	200,44 €	205,25 €
Beschäftigungssicherung Bei Auszahlung	300,00 €	300,00 €	---
Summe Sonderleistungen / Jahr	6.436,32 €	6.543,76 €	6.669,13 €

* Die Beschäftigungssicherung (300 €) ist betrieblich optional und gilt nur in 2026 und 2027 – nicht in 2028.

Die Ergebnisse der Beispielrechnung werden dir in mehreren Tabellen angezeigt: Ganz oben findest du die zu erwartende Entgeltentwicklung nach der zweistufigen Tarifierhöhung 2027 und 2028. Darunter folgen Vergleiche der monatlichen Zulagen – falls du Schicht arbeitest – sowie der jährlichen Sonderzahlungen und Boni. Hier wird auch der Gewerkschaftsbonus, also der freie Tag pro Jahr, aufgeführt. Unter dem Tarifrechner (hier nicht im Bild) findest du außerdem noch eine Auflistung der arbeitgeberfinanzierten Leistungen wie Careflex Chemie oder die tarifliche Altersvorsorge.



Zwar ist Michelin in Karlsruhe bald Geschichte. Doch weil so viele Beschäftigte IGBCE-Mitglieder waren und sind, hat der Konzern viel Geld auf den Tisch legen müssen, um seine Pläne durchziehen zu können.

Transformation: Für und wider

Die IGBCE-Branchen sind im Umbruch. Exemplarisch an den Betrieben Michelin, Koehler und Teva (Ratiopharm) zeigen wir, wo neue Jobs entstehen und welchen Schutz dabei Tarifverträge und Gewerkschaftsmitgliedschaft bieten.

Text Axel Stefan Sonntag

Weg von Kunststoff, hin zu Papierverpackungen: Die 2019 neu eröffnete Produktionslinie 8 für flexible Verpackungspapier war für die Papierfabrik August

Koehler mit rund 300 Millionen Euro die größte Einzelinvestition in der Firmengeschichte. „An der 150 Meter langen Papiermaschine 8 beziehungsweise an der Streichmaschine 8 sind sechzig bis siebzig neue

Jobs entstanden“, berichtet Konzernbetriebsratsvorsitzender Gebhard Müller. Hiervon war ein Großteil echter Personalaufbau.

Mit Kunden aus der Lebensmittel-, aber auch der Gebrauchsgüterindus-

trie zielen die Oberkircher auf neue Zielgruppen. „Uns als Betriebsrat war es dabei wichtig, Leitplanken für die interne Stellenbesetzung festzulegen“, sagt Müller. Natürlich habe es Beschäftigte gegeben, die sich aus anderen Produktionslinien beworben hätten. „Wichtig war uns, eine Rotation zu vermeiden. Also zu vermeiden, dass es am Ende einer Bewerbungskette zu Leistungsverdichtung für die dort verbliebenen Beschäftigten kommt.“ Entsprechend habe der Betriebsrat unter anderem Dinge wie Wechselrunden und Schichtsysteme mitgestaltet. „Ebenso vereinbarten wir in der Personalplanung, dass externe Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit hatten, sich an anderen Papiermaschinen für ihren Einsatz an der Papiermaschine 8 zu qualifizieren.“

Besonders deutlich zeigt sich die Transformation in den IGBCE-Branchen mit der Schließung der Michelin-Produktion in Karlsruhe. Im 1931 eröffneten Werk werden im Spätjahr auch die Letzten sprichwörtlich das Licht ausmachen. Im November 2023 wurde das Vorhaben verkündet, schnell warfen IGBCE sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräte ihr Gewicht in die Waagschale. Mit Erfolg: „So bitter

der Schock der Schließung für uns alle war, im Nachhinein sage ich, sie hätte nicht besser laufen können“, blickt Lukas Kopaczewski, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender, zurück. Es sei klar gewesen, dass man Abfindungen von ein paar Tausend Euro und fehlende Perspektiven für die Belegschaft nicht akzeptieren werde. „Genau deshalb sollte eine gut ausgestattete Transfergesellschaft vor allem den vielen langjährig Beschäftigten helfen, sich beruflich neu orientieren zu können.“ Das scheint geglickert: „Ich weiß, dass mehr als neunzig Prozent der zuletzt 1.300 Leute für sich eine Lösung gefunden haben“, zieht Kopaczewski Bilanz. Betriebsrat und IGBCE seien stets in konstruktiven Gesprächen zu bestmöglichen Lösungen gewesen, hätten parallel aber auch Druck aufgebaut: „Die Busse, um zur französischen Konzernzentrale zu fahren, standen bereit.“ Letztendlich aber sei ein „sauberes Ende“ im Interesse aller Beteiligten gewesen.

Bei Teva ist Transformation „an sich nichts Neues“, berichtet Vertrauensleutevorsitzender Manuel Haußmann. Jüngst sind durch strukturelle Anpassungen im Konzern sowie durch Digitalisierung

hauptsächlich Tätigkeiten in Bereichen wie Vertrieb, Marketing und Kundenkontakt weggefallen. In den vergangenen zehn Jahren wurden die Biotechnologie-Produktionsanlagen des Pharmabetriebs erheblich ausgebaut. „Was anfangs mit einer zweistelligen Zahl an Beschäftigten startete, liegt inzwischen deutlich höher und im dreistelligen Bereich“, sagt Haußmann. Ein spürbarer Anteil der Beschäftigten sei aus anderen Teilen des Unternehmens in die Teva Biotech GmbH gewechselt. „Zudem wurden bei uns ausgebildete Pharmakanten und Chemielaboranten übernommen.“ Auch in angegliederten Bereichen seien neue Jobs entstanden. „Ein Manko aber ist aus meiner Sicht, dass die GmbH nur tarifangelehnt und nicht tarifgebunden ist“, sagt Haußmann. Das sei zwar historisch so gewachsen. „Aber natürlich würde es mich als Betriebsratsmitglied freuen, wenn alle gleich behandelt würden“, verweist er exemplarisch auf die in der GmbH geltende Vierzig-Stunden-Woche. „Zudem besteht die Gefahr, dass Bedingungen und Entgelte, die nur an den Tarifvertrag angelehnt sind, nicht denselben Schutz bieten wie in Betrieben, die direkt tarifgebunden sind.“ ■



Mehr Pharma und mehr Biotechnologie: Hier entstehen neue Jobs (links). Die neue Produktionslinie 8 bei Koehler: eine der leistungsfähigsten Spezialpapiermaschinen der Welt (rechts).

Umkirch

Menschen gewinnen Menschen



Im Anschluss an ihr Kommunikationstraining nahm die Gruppe an der DGB-Kundgebung „Rettet den Sozialstaat“ teil.

Wie begeistert man Menschen für Solidarität? Wie schafft man Vertrauen? Und wie gelingt es, die Werte einer Gewerkschaft authentisch weiterzugeben? Mit diesen Fragen beschäftigten sich engagierte Aktive des Bezirks Freiburg bei einem dreitägigen Kommunikationstraining.

Vertrauensleute, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Tarifkommissionsmitglieder, Mitglieder des Bezirksfrauenausschusses und aktive Werberinnen und Werber investierten hier bewusst Zeit in ihre persönliche Weiterentwicklung – und das nicht für sich allein, sondern gezielt auch für ihre

Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben.

Statt Frontalunterricht erwartete die Gruppe ein abwechslungsreiches Zirkeltraining mit erfahrenen Trainerinnen und Trainern. Inhaltlich ging es um die eigene Wirkung, um authentische Gesprächsführung, Körpersprache, Stimme und spontane Kommunikation. Gleichzeitig wurde deutlich, wie vielfältig die Leistungen der IGBCE sind und wie diese verständlich und überzeugend vermittelt werden können. Eindrucksvoll war die Erkenntnis, dass erfolgreiche Mitglieder-gewinnung nicht mit Argumenten beginnt, sondern mit echter Begegnung.

„Wir haben in diesen drei Tagen nicht nur unsere Kommunikationsfähigkeiten gestärkt – wir sind als Team enger zusammengewachsen“, so Bezirksleiterin Sonja Dif. „Mit frischen Ideen, neuer Sicherheit und großer Motivation gehen die Aktiven nun in die zweite Jahreshälfte.“ ■

Mannheim/Berlin

Politische Informationsfahrt

Mitglieder des Bezirksvorstands, des Frauenforums und des Bezirksjugendausschusses aus Mannheim (Foto) blicken auf eine interessante und spannende Exkursion ins politische Berlin zurück – auf Anregung der Mannheimer Bundestagsabgeordneten Isabel Cademartori (SPD).

Am ersten Tag besichtigte die Gruppe die Ausstellung „Einblick ins Geheime“ zum Stasi-Unterlagen-Archiv und das Forum Willy Brandt. Am zweiten Tag gab das Bundesministerium der Justiz

und für Verbraucherschutz einen Einblick in die Arbeit des Ministeriums und dessen politische Themen.

Den Abschluss der Exkursion bildete der Besuch des Verbindungsbüros der IGBCE. Dort wurde klar, wie die Gewerkschaft politische Entscheidungsprozesse begleitet, die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber der Politik vertritt und durch professionelle Lobbyarbeit Einfluss nimmt, um die Belange ihrer Mitglieder bestmöglich durchzusetzen. ■



Fotos: Sonja Dif, Anton Melament

Ettlingen

Synlab: Arbeitgeber eskalieren die Lage



Fortsetzung folgt: Bei Synlab in Ettlingen wird es wohl weitere Streiks geben.

Seit Monaten ziehen sich die Verhandlungen beim Labordienstleister Synlab um die Einführung eines Tarifvertrages hin. „Nach drei erfolglosen Runden und weiter ohne substanzielle Grundlagen kam es im Sommer bereits zu drei Streiks“, blickt Gewerkschaftssekretär Dirk Schmitz-Schütz zurück. „Bislang gelten hier nur die Arbeitsverträge und deshalb der berühmte Nasenfaktor.“ In der Folge gebe es unter den Beschäftigten ungleiches Geld für gleiche Arbeit. Zudem verdienen die Beschäftigten hier deutlich weniger als an den Standorten Eppelheim und

Leinfelden-Echterdingen, wo Tarifverträge gelten.

Selbstverständlich hat die IGBCE Notdienstvereinbarungen für die Streikstunden abgeschlossen. „Dies hielt den Arbeitgeber aber zuletzt nicht davon ab, mit Abmahnungen zu drohen und eine auch auszusprechen. Der Grund: Wenn Beschäftigte für den Notdienst da seien, hätten sie auch die reguläre Arbeit zu erledigen. Das ist natürlich Nonsens“, kritisiert Schmitz-Schütz. Er berichtet, dass man abermals auf Synlab zugegangen sei und als weiteren Lösungsvorschlag die Übernahme

einer existierenden, aber jüngst aktualisierten Entgeltabelle vorlegte. „Synlab lehnte erneut ab und verweist stattdessen auf unverbindliche Absichtserklärungen für das Jahr 2030. Parallel dazu versucht man offensichtlich, unsere Mitglieder mit einer abstrakten Standortgarantie auf deren Seite zu ziehen.“ Einen solchen Keil in die Belegschaft zu treiben, werde man nicht akzeptieren. „Wir werden die Arbeitskampfmaßnahmen nun deutlich verschärfen“, kündigt Schmitz-Schütz an, „so lange, bis Synlab rede- und kompromissbereit ist.“ ■

Stuttgart

Bunt, laut, solidarisch!

Gemeinsam mit einer Delegation aus dem Landesbezirk Bayern war die IGBCE-Jugend Baden-Württemberg beim Christopher Street Day in Stuttgart (Foto) dabei.

Zusammen mit der DGB-Jugend haben die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus den beiden IGBCE-Landesbezirken für queere Rechte, Vielfalt und ein respektvolles Miteinander Gesicht gezeigt.

„Mit vielen bunten Eindrücken und guter Stimmung haben wir ein klares Zeichen gesetzt: gegen Diskriminierung und für eine Gesellschaft, in der alle Menschen so sein können, wie sie sind“, kommentiert Gewerkschaftssekretär Kai Königshausen.

Er ist sich sicher: „Eines ist klar: Die Welt ist bunter und besser, wenn Vielfalt gelebt wird.“ ■





Übergabe der drei XXL-Wetterlampen bei Aurubis in Lünen.

Bergbautradition in XXL

Die Ortsgruppe Lünen-Süd und Aurubis-Auszubildende erinnern mit drei riesigen Wetterlampen an die Geschichte des Bergbaus.

Text Leo Ammelung

Drei Wetterlampen im XXL-Format erinnern in Lünen künftig an die eng mit der Region verknüpfte Bergbaugeschichte. Gebaut haben sie vor allem Auszubildende vom Kupferproduzenten und -wiederverwerter Aurubis. Aus einer Idee der IGBCE-Ortsgruppe Lünen-Süd

wurde so ein Projekt, das industrielle Tradition und Ausbildung zusammenbringt.

Bevor die Arbeit an den XXL-Wetterlampen beginnen konnte, besorgten sich die Initiatorinnen und Initiatoren zunächst herkömmliche Exemplare im Normalmaßstab. Sie zerlegten sie, nahmen

Maß und entwickelten daraus eine eigene Konstruktion. Einen fertigen Bauplan gab es nicht.

Anfang 2025 begann die konkrete Planung. Die Bürger- und Kulturstiftung der Sparkasse an der Lippe stellte die Finanzierung bereit. Für die Umsetzung holte die Ortsgruppe Lünen-Süd Partnerinnen

und Partner aus der Industrie dazu. Aurubis und STEAG beteiligten sich an dem Projekt. Den größten Teil der praktischen Arbeit übernahmen die Auszubildenden von Aurubis.

In der Ausbildungswerkstatt von Aurubis in Lünen wurde aus den Plänen Metall. An dem Standort betreibt das Unternehmen ein Multimetall-Recyclingwerk. Rund 1.000 Beschäftigte gewinnen hier aus komplexen Materialien wertvolle Rohstoffe zurück und produzieren unter anderem Kupferkathoden, Edelmetalle und Spezialprodukte. Ab August 2025 traf sich die Projektgruppe dort einmal pro Woche. Die angehenden Industriemechanikerinnen und -mechaniker bauten die Lampen und stimmten mit den übrigen Beteiligten die nächsten Arbeitsschritte ab.

„Für Aurubis stand bei der Teilnahme vor allem zweierlei im Vordergrund: Zum einen bot das Projekt unseren Auszubildenden in der Industriemechanik die Möglichkeit, ihre fachlichen Kompetenzen im Rahmen eines praxisnahen Projekts weiterzuentwickeln. Zum anderen war es für uns eine schöne Gelegenheit, unsere Verbundenheit mit der Region zu zeigen und die

gute Zusammenarbeit mit der IGBCE zu unterstützen“, sagt Lisa Lehrke von Aurubis.

Das Ergebnis ist kaum zu übersehen. Jede der drei Lampen ist gut 1,65 Meter hoch und wiegt rund 40 Kilogramm. Topf und Mittelteil bestehen aus Edelstahl, hinzu kommen Flacheisen, Gewindestangen sowie Stahl- und Messingrohre. Die massive Konstruktion ist bewusst gewählt: Die Lampen sollen lange halten und auch im Freien eingesetzt werden können. Und sie leuchten: Statt Lampenbenzin sorgen elektrische Filamentbirnen für Licht.

Doch die drei Lampen sind mehr als überdimensionale Nachbauten. Sie sollen an die bergmännischen Wurzeln der Region erinnern. Zwei von ihnen bekommen feste Plätze an Orten, an denen diese Geschichte bis heute sichtbar ist. Eine steht beispielsweise bereits im Foyer des Bürgerhauses Horstmar. Das Gebäude war früher ein Ledigenwohnheim der Zeche Preußen, später Victoria 3/4. Eine weitere soll 2027 zur Eröffnung des neuen Quartierstreiffs Viktoria aufgestellt werden. Er entsteht auf dem Gelände der ehemaligen Schachtanlage

Victoria 1/2 und ersetzt das frühere Grubenwehrheim. Bei Veranstaltungen der IGBCE sollen die Wetterlampen ebenfalls zum Einsatz kommen. Wo die dritte Lampe dauerhaft ihren Platz finden wird, steht noch nicht fest.

„Die Wetterlampen sollen an die bergmännische Geschichte der Region erinnern und zugleich die Zusammenarbeit von Gewerkschaft, Unternehmen, Stiftung und weiteren regionalen Partnerinnen und Partnern sichtbar machen“, sagt Thomas Klüh von der IGBCE-Ortsgruppe Lünen-Süd. Bei der Übergabe der fertigen Lampen richtete Klüh den Blick auch nach vorn. Sein Appell an die Unternehmen der Region: „Nehmen Sie sich ein Beispiel an Aurubis. Schaffen Sie Ausbildungsplätze!“

Damit steckt in den drei Wetterlampen nicht nur ein Stück Bergbaugeschichte. Ein Symbol der früheren Arbeitswelt wurde von jungen Menschen neu gebaut, die heute ihren Beruf in der Industrie lernen. Künftig erinnern die XXL-Lampen in Lünen an das, was die Region geprägt hat – und an diejenigen, die ihre industrielle Zukunft gestalten. ■



Tradition für die Zukunft und von der Zukunft bewahrt: Auszubildende von Aurubis stellten die drei Wetterlampen her (oben). Nicht zu übersehen: Die drei Wetterlampen sind je 1,65 Meter hoch und wiegen 40 Kilogramm (rechts).



Haltern am See

Über das Werkstor hinaus



Gemeinsam Lösungen finden: Darum ging es beim industriepolitischen Symposium.

Stellenabbau, fehlender Nachwuchs, Transformationsdruck: Was die Industrie in Nordrhein-Westfalen beschäftigt, zeigt sich ganz konkret in den Betrieben. Beim industriepolitischen Symposium der IGBCE NRW in Haltern am See ging es deshalb nicht nur um große industriepolitische Fragen, sondern vor allem darum, voneinander zu lernen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Alexandra Guist ist nach Haltern am See gekommen, um die Interessen der Beschäftigten ihres Betriebs zu vertreten. Die 27-Jährige arbeitet bei Evonik an der Goldschmidtstraße in Essen als Teamassistentin eines globalen Teams. Beim Symposium geht ihr Blick aber bewusst über den eigenen Standort hinaus. Sie will wissen, welche Herausforderungen andere Betriebe beschäftigen und wie die Kolleginnen und Kollegen dort damit umgehen. Denn vieles, was unter dem großen Begriff Transformation diskutiert wird, erlebt Alexandra Guist längst im Arbeitsalltag. Sie berichtet von Stellenabbau und Stellenkürzungen, davon, dass externe Einstellungen

ausbleiben und Aufgaben auf weniger Köpfe verteilt werden müssen. Gleichzeitig werde es schwieriger, Auszubildende zu finden und ihnen langfristige Perspektiven im Unternehmen zu bieten.

„Der Austausch auf Plattformen wie diesen ist superwichtig, um einfach auch mal zu sehen, dass andere die gleichen Probleme haben“, sagt sie. Vor allem gehe es darum, Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen, die bereits Lösungen gefunden haben, „die wir dann auch mitnehmen können und mit denen wir bei uns im Betrieb arbeiten können“.

Industrie endet nicht am Werkstor

Damit ist Alexandra Guist mitten in der zentralen Frage des Symposiums: Wie kann Nordrhein-Westfalen seine industrielle Stärke in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen erhalten? Die Antwort darauf reicht über einzelne Unternehmen hinaus. Denn die Industrie in NRW lebt von ihren Verbindungen. Betriebe sind über Wertschöpfungsketten, Energieversorgung, Infrastruktur und Stoffströme eng miteinander vernetzt. Diese Verbundstrukturen

gehören zu den großen Standortvorteilen des Landes.

„NRW ist Industrieland, und das soll auch so bleiben“, sagt Thomas Meiers, Landesbezirksleiter der IGBCE NRW. „Dafür müssen wir unsere Industriestandorte und regionalen Verbundstrukturen zukunftsfest machen. Transformation gelingt aber nur mit den Beschäftigten und mit starker Mitbestimmung.“

Bei dem Symposium treffen deshalb Erfahrungen aus den Betrieben auf Expertise aus Wissenschaft und Praxis. Prof. Dr. George Deerberg vom Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik richtet den Blick auf Kreislaufwirtschaft und innovative Ressourcennutzung. Dr. Regina Weber von der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE und Dr. Ron Brintzer von Kunststoffland NRW diskutieren darüber, wie Industriestrukturen in den Regionen gestärkt werden können.

Doch der Austausch findet nicht nur auf der Bühne statt. In den Pausen, beim gemeinsamen Essen und in den Workshops werden Erfahrungen verglichen, Kontakte geknüpft und Ideen weitergegeben.

Transformation konkret machen

In den Workshops wird die Debatte konkreter. Es geht um betriebsübergreifende Zusammenarbeit, Kreislaufwirtschaft und die Frage, welchen Beitrag Mitbestimmung zur Sicherung von Standorten leisten kann.

Dr. Peter Jahns, Geschäftsleiter der Effizienz-Agentur NRW, verbindet dabei ökologische Transformation mit industrieller Wertschöpfung. „Es geht darum, wie wir ökologischer produzieren, den Standort in NRW stärken und Arbeitsplätze und Wertschöpfung sichern können.“

Für Alexandra Guist führt die Diskussion schnell zurück zu den konkreten Fragen in ihrem Betrieb. Bei Stellenabbau, Ausbildung und Beschäftigungssicherung sieht sie die Mitbestimmung in einer Schlüsselrolle. Sie ist der Meinung, Vereinbarungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber könnten dazu beitragen, Arbeitsplätze zu erhalten, Ausbildung zu stärken und jungen Menschen nach ihrem Abschluss eine Perspektive im Unternehmen zu geben.



der Ansicht, dass die Potenziale von Betrieben und Regionen stärker zusammen-gedacht und für die Transformation genutzt werden müssen.

Eine besondere Rolle komme dabei den Betriebsräten zu. Sie seien gut vernetzt und wichtige Botschafterinnen und Botschafter für ihre Standorte und für gute Arbeit – auch gegenüber Kommunalpolitik und Nachbarschaft. „Wir wollen nicht nur über Transformation sprechen, sondern konkrete Ideen entwickeln, die unsere Kollegen mit in ihre Betriebe und Regionen nehmen können“, bilanziert Schönborn. ■

Gut vernetzt für starke Standorte

Für **Sophia Schönborn** (kleines Foto), stellvertretende Landesbezirksleiterin der IGBCE NRW, hat sich in Haltern vor allem bestätigt, wie wichtig der Blick über einzelne Standorte hinaus ist. Schönborn ist



„NRW ist Industrieland, und das soll auch so bleiben“, macht Landesbezirksleiter Thomas Meiers klar (oben). Der eigentliche Austausch fand in den Pausen, beim gemeinsamen Essen und in den Workshops statt (unten).

Recklinghausen

Vom Austausch in die Praxis

Beim VL.Compass im Bezirk Recklinghausen entwickelten Vertrauensleute konkrete Vorhaben für ihre Betriebe. Themen waren vor allem eine bessere Kommunikation und betriebliche Aktionen. „Entscheidend ist, was daraus im Betrieb entsteht“, sagt Verena Gärtner, Bezirksleiterin Recklinghausen. „Unsere Vertrauensleute haben viele Ideen mitgenommen und richtig Lust, sie jetzt gemeinsam umzusetzen.“ ■

Niederrhein

Premiere auf dem Feierabendmarkt

Die Ortsgruppe Linker Niederrhein war erstmals beim Feierabendmarkt in Issum dabei. Bei Popcorn, Kaffee und Glücksrad kamen die Aktiven mit Besucherinnen und Besuchern ins Gespräch. Mit Erfolg: Die Ortsgruppenmitglieder konnten neue Mitglieder und Interessierte für die Mitarbeit gewinnen. „Wir wollen als IGBCE dort sichtbar sein, wo die Menschen zusammenkommen“, sagt die stellvertretende Vorsitzende Marion Bellmann. ■

Gelsenkirchen

DMT: Mitgliederwerbung

„Bist du drin, hast du's raus“: Unter diesem Motto warb die IGBCE bei der DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung in Bochum um neue Mitglieder. Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive suchten dafür das Gespräch mit den Beschäftigten. „Wieder einmal hat sich gezeigt, wie wichtig der persönliche Austausch im Betrieb ist“, sagt Gewerkschaftssekretär Frank Griesdorn. „Wir freuen uns über das große Interesse.“ ■



Begegnungen und erste Kontakte: Bei der Burgerparty kommen neue Roche-Azubis und die IGBCE ungezwungen ins Gespräch.

Nähe, die überzeugt

Ausbildungsstart bei Roche in Penzberg: Wie Nähe, starke Aktionen und Austausch junge Azubis für die IGBCE begeistern.

Text Michael Kniess

Wie begeistert man junge Menschen für Gewerkschaft, wenn viele noch kaum wissen, was die eigentlich macht? Bei Roche in Penzberg beginnt das nicht erst mit dem ersten Ausbildungstag. Die IGBCE ist schon vorher da. Noch bevor die Ausbildung beginnt, lädt sie zur Burgerparty ein. Mit dabei sind Vertrauensleute, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und Tobias Meinhardt von der IGBCE München. Es geht zunächst weniger um Tarifverträge und Mitgliedschaft als darum, einander kennenzulernen und miteinander ins Gespräch zu kommen. Die Neuen erleben so von Anfang an, wer für sie ansprechbar ist und was Gewerkschaft ganz konkret bedeutet. „Uns ist total wichtig, mit den Azubis ins Gespräch zu kommen“, sagt JAV-Vorsitzende Frieda Zanner (20). „Viele sind gerade mal fünfzehn Jahre alt und haben in der Schule kaum etwas über Gewerkschaften erfahren.“

Danach begegnet die IGBCE den Neuen immer wieder. In der Einführungswoche fährt das gesamte Lehrjahr nach Hintersee. Dort geht es um Teambuilding und Ausbildung – und die JAV erklärt, was sie für Azubis tun kann und welche Rolle die IGBCE etwa bei Ausbildungsbedingungen spielt. Im September folgen Treffen in kleinen Gruppen mit JAV und Gewerkschaftssekretär. Beim IGBCE-Jenga stecken in jedem Spielstein Themen und Leistungen der Gewerkschaft. Ganz nebenbei entstehen Gespräche und Fragen.

Das Prinzip dahinter: Nähe schaffen und Gewerkschaft Stück für Stück erlebbar machen. „Wir sind altersmäßig sehr nah an den Azubis und können von Anfang an Vertrauenspersonen sein“, sagt Konstantinos Dallas, 23, Vorsitzender der Konzern-JAV bei Roche. Genau das hatte ihn selbst überzeugt. Die JAV habe er als „Safe Space“ erlebt, an den man sich mit Problemen und Gedanken wenden könne. „Diese Rolle

Bayern

Deine Ausbildung, deine Stimme

„Der erste Arbeitstag, neue Gesichter, neue Aufgaben – und wahrscheinlich jede Menge Fragen. Mit dem Start in die Ausbildung beginnt für euch ein neuer Abschnitt. Und wir finden: Von Anfang an solltet ihr nicht nur dabei sein, sondern mitreden.“

Denn Ausbildung betrifft euch jeden Tag. Wie gut werdet ihr angeleitet? Stimmen Arbeitszeiten und Vergütung? Werdet ihr ernst genommen? Genau bei solchen Fragen zeigt sich, warum eine starke Gewerkschaft wichtig ist. Gemeinsam können wir mehr erreichen als allein – im Betrieb und am Verhandlungstisch.

Dafür engagieren wir uns im Landesbezirksjugendausschuss



der IGBCE Bayern. Wir wollen die Themen junger Beschäftigter sichtbar machen und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen stärken, die für euch im Betrieb oft die erste Anlaufstelle sind. Und wir wollen zeigen: Gewerkschaft ist nicht irgendein Gremium. Sie lebt davon, dass Menschen mitmachen, Ideen einbringen und auch mal sagen, wenn etwas nicht passt.

Für uns gehört dazu eine klare Haltung: Wir stehen für Zusammenhalt und gegen Ausgrenzung, Hass und Hetze. Also: Bringt euch ein, stellt Fragen und macht mit. Wir freuen uns auf euch!“

Clarissa Knott und Max Christoph
Landesbezirksjugendausschuss
der IGBCE Bayern ■



wollte ich auch übernehmen und dazu beitragen, unsere guten Ausbildungsstandards zu erhalten.“

Frieda Zanner begann 2024 ihre Ausbildung zur Biologielaborantin und wurde direkt in die JAV gewählt. Heute ist sie im dritten Lehrjahr. „Ich konnte mich schon immer gut für mich und andere einsetzen. Dann habe ich gesehen, dass es nicht allen so leichtfällt. Ich möchte das auch für andere nutzen.“ JAV-Arbeit bedeute für sie, eine Stimme zu haben, mitzubestimmen und andere zum Mitmachen zu ermutigen.

Der Ansatz funktioniert: 2025 konnten in Penzberg mehr als achtzig Prozent der neuen Azubis für die IGBCE gewonnen werden. Entscheidend sei, gut zu informieren, betonen beide. Die JAVs teilen eigene Erfahrungen und zeigen konkret, was

Gewerkschaft im Ausbildungsalltag bedeutet. Dabei geht es auch um handfeste Vorteile – von tariflichen Leistungen und zusätzlichen freien Tagen bis zu Angeboten speziell für junge Mitglieder.

Damit ist Penzberg nicht allein. Überall in Bayern begrüßen JAVen, Vertrauensleute und IGBCE die neuen Ausbildungsjahrgänge: mit Grillaktionen, Kennenlernetagen oder Neuanfängerpartys. Vielerorts nutzen die Aktiven den Ausbildungsstart, um früh den Kontakt zu den neuen Kolleginnen und Kollegen zu suchen. Die Formate unterscheiden sich, die Idee dahinter nicht: gemeinsam ankommen, Kontakte knüpfen – und erfahren, dass eine starke Gewerkschaft vom ersten Ausbildungstag an etwas mit dem eigenen Leben zu tun hat. ■

Neumarkt/Haltern am See

Zukunft? Machen wir selbst!



Austausch über die Zukunft der IGBCE-Jugend in Neumarkt.

Was braucht eine starke IGBCE-Jugend in Zukunft? Darüber diskutierten im Mai rund zwanzig Aktive aus den bayerischen Jugendgremien bei der Jugendwerkstatt in Neumarkt. Im Fokus: Sichtbarkeit und Zugänge, Zukunft der Arbeit, Ausbildung und faire Arbeitsbedingungen sowie Demokratie und Positionierung.

Die Ergebnisse flossen im Juli in die bundesweite

Zukunftstagung in Haltern am See ein. Dort kamen rund neunzig junge Ehrenamtliche zusammen, um an einem neuen Leitbild der IGBCE-Jugend zu arbeiten. Das bayerische Fazit: Die eigenen Perspektiven finden sich darin komplett wieder – und bei den zentralen Themen herrscht bundesweit große Einigkeit. Auch die Vernetzung über Landesgrenzen hinweg war ein voller Erfolg. ■

Bayern

Von Anfang an gemeinsam

„Für euch beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Ich wünsche euch dafür Neugier, Mut und einen richtig guten Start. Die IGBCE ist eine starke Gemeinschaft, die euch vom ersten Ausbildungstag an begleitet. Sie gibt Rückhalt, informiert über eure Rechte und sorgt gemeinsam mit Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen dafür, dass eure Interessen gehört werden. Mitmachen lohnt sich: Ihr könnt neue Leute kennenlernen, euch weiterbilden, mitreden und selbst etwas bewegen – im Betrieb und darüber hinaus.“

Ob bei Seminaren, Aktionen, Jugendtreffen oder im persönlichen Austausch: Es gibt viele Möglichkeiten, die IGBCE kennenzulernen. Macht euch selbst ein Bild, bringt eure Ideen ein und fragt nach, wenn euch etwas beschäftigt. Ich wünsche euch eine spannende Ausbildung, tolle Begegnungen und viel Erfolg.“

Nathalie Frohwein, Landesbezirkssekretärin ■



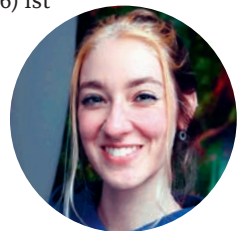
Mainfranken/Kelheim-Zwiesel

Zwei, die was bewegen

Fabienne Feuser und Lea-Sophie Schübel wollen junge Menschen für Gewerkschaft begeistern. Als JAV- und Jugendreferentinnen sind sie nah dran an den Themen, die Azubis und junge Beschäftigte bewegen.

Fabienne Feuser (26) ist seit August im Bezirk Mainfranken dabei. Nach ihrem Sozialwissenschaftsstudium war sie in der Jugendarbeit tätig, auch in demokratiefördernden Projekten. In der Gewerkschaft fand sie schließlich die Verbindung, die sie suchte: soziale und politische Themen zusammenzubringen. Ihr ist wichtig zu zeigen, dass gute Arbeits- und Lebensbedingungen nicht selbstverständlich sind – und dass jede und jeder etwas zum gesellschaftlichen Miteinander beitragen kann. Junge Menschen will sie deshalb früh erreichen: mit niedrigschwelligen Projekten, gemeinsamen Aktionen und Freizeitangeboten.

Lea-Sophie Schübel (22) ist seit Juni 2025 im Bezirk Kelheim-Zwiesel aktiv. Als JAVi wurde sie bei einem Seminar auf die Gewerkschaft aufmerksam – und war schnell überzeugt. Heute will sie junge Menschen auch politisch sensibilisieren. Gerade angesichts des Rechtsrucks erlebt sie, wie wichtig Austausch und Haltung sind. Ihr Erfolgsrezept: dranbleiben, immer wieder das Gespräch suchen und auf Augenhöhe kommunizieren. Denn ihre Erfahrung zeigt: Junge Menschen haben Lust auf Gewerkschaft – wenn man sie erreicht. ■



Rückblick Landesjugendtreffen 2026: Bunt statt bodenlos am Bodensee



Workshops, Vernetzung und Lagerfeuer: Rund 150 junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Bayern, Baden-Württemberg und Hessen-Thüringen kamen im Juli zum Landesjugendtreffen „BuBoBo“ in Markelfingen zusammen – darunter sechzig aus Bayern. Im Mittelpunkt standen Vielfalt und die Frage, wie sich Diskriminierung und Rassismus begegnen lässt. Aus Bayern kamen unter anderem Workshops zu Medienkompetenz und das Spiel „Mensch gender dich nicht“. Zwischen Workshops, Baden und Lagerfeuer blieb viel Zeit für Austausch und neue Kontakte. Auch Bayerns Landesbezirksleiter Harald Sikorski schaute vorbei und zeigte sich begeistert vom Engagement der jungen IGBCE.

Bayern

Wissen, mitreden, mitgestalten: Jugendbildung 2027

Was darf die JAV eigentlich – und wie kann sie im Betrieb wirklich etwas bewegen? Welche Rolle wird KI künftig in der Ausbildung spielen? Und was können wir tun, wenn wir Ausgrenzung und Rassismus begegnen? Mit diesen und vielen weiteren Fragen beschäftigt sich die Jugendbildungsarbeit der IGBCE in Bayern 2027.

Ein Schwerpunkt wird die Qualifizierung der neu gewählten

Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) sein. Nach den JAV-Wahlen im Herbst geht es darum, die neuen Vertreterinnen und Vertreter fit für ihre Aufgaben zu machen und ihnen das nötige Wissen für eine starke Interessenvertretung mitzugeben.

Daneben richtet sich der Blick auf die Arbeitswelt von morgen: KI und Digitalisierung verändern schon heute Ausbildung und Beruf.

In den Seminaren geht es um Chancen, Risiken und die Frage, wie junge Beschäftigte diese Veränderungen mitgestalten können.

Auch politische Bildung bleibt wichtig. Die IGBCE-Jugend will Demokratieverständnis stärken und einen besonderen Fokus auf antirassistische Bildungsarbeit legen.

Neugierig? Das Bildungsprogramm mit allen Angeboten und Terminen geht Anfang 2027 online. ■



Ausgangspunkt für die gentechnische Insulinproduktion ist das Bakterium *Escherichia coli* (E. coli). Die Bakterien werden in sogenannten Fermentern gefüttert und vermehrt – hier in einer der bestehenden Anlagen.

Sanofi investiert Milliarden

Entscheidung für die Zukunft des Industrieparks Höchst: Der Pharmakonzern Sanofi baut dort eine neue Insulinproduktion auf.

Text Wolfgang Lenders

Erlleichterung in Frankfurt-Höchst: Am 8. September gab die EU-Kommission ihr Okay für rund 400 Millionen Euro Investitionshilfe, die der Pharmakonzern Sanofi vom Bund, dem Land Hessen und der Stadt Frankfurt für sein neues Insulinwerk erhält. Damit ist der Weg frei für die Investition von schätzungsweise zwei Milliarden Euro an einem der bedeutendsten Chemie- und Pharmastandorte in Deutschland, einem Standort, der eine lange gewerkschaftliche Tradition hat.

Die neue, rund 36.000 Quadratmeter große Fabrik zur Wirkstoffproduktion soll langfristig die derzeitigen, wesentlich älteren Anlagen ersetzen. In der neuen Anlage will Sanofi künftig mindestens 1,1 Tonnen Insulin pro Jahr herstellen. Erhalten bleiben soll die moderne Anlage zur Abfüllung von Insulin unter anderem in sogenannte Pens für Diabetikerinnen und Diabetiker, die derzeit schon in Betrieb ist.

Auf die Freigabe durch die EU-Kommission haben die Beschäftigten lange gewartet. „Der Gesamtbetriebsrat von Sanofi freut sich sehr über den Startschuss für die neue Insulinanlage in Höchst“, sagt dessen Vorsitzende Marion Palme. „Das sichert die Zukunft von Sanofi in Deutschland für die nächsten Jahrzehnte und trägt zur Stabilität des gesamten Industrieparks bei. Es ist gut für Europa, dass hier, wo die Erfahrung und das Know-how sind, auch weiterhin lebensnotwendige Insuline für die ganze Welt hergestellt werden.“

Für das Projekt eingesetzt hatte sich der hessische Wirtschaftsminister und stellvertretende Ministerpräsident Kaweh Mansoori. „Damit halten wir eine strategisch wichtige Wertschöpfungskette in Hessen, stärken die Versorgungssicherheit in Deutschland und Europa und geben hoch qualifizierten Beschäftigten am Standort eine langfristige Per-



„
**Die
Entscheidung
trägt zur
Stabilität des
gesamten
Industrieparks
bei.**

Marion Palme,
Gesamtbetriebsratsvorsitzende
Sanofi

spektive“, kommentierte er die Nachricht aus Brüssel.

Die Freigabe der Investitionshilfe durch die EU-Kommission ist vorgeschrieben, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Dass die Förderungen genehmigt wurden, liegt auch an der besonderen Bedeutung des Standorts für die Versorgung von Diabetikerinnen und Diabetikern in Europa. So geht es der EU auch darum, die Abhängigkeit von Importen zu verringern.

Bereits 1923 begann in Höchst die Produktion von Insulin, gerade einmal zwei Jahre nach der Entdeckung des Hormons. Das neue Arzneimittel rettete seitdem Millionen Diabetikerinnen und Diabetiker vor einem frühen Tod. In den Anfangsjahren wurde Insulin aus den Bauchspeicheldrüsen von Tieren gewonnen. Inzwischen produzieren es gentechnisch veränderte Bakterien. ■

Gießen/Hanau

Mittelhessen zieht um

Der IGBCE-Bezirk Mittelhessen zieht von Gießen nach Hanau: Im November geht das neue Büro im Pioneer Park in Betrieb, einem neuen Stadtviertel, das auf einem ehemaligen US-Militärgelände entsteht. „Damit sind wir direkt bei einem großen Teil unserer Mitglieder“, sagt Bezirksleiterin Anne Weinschenk. Ganz in der Nähe des mit dem Auto und der Bahn gut erreichbaren Standorts liegen das Reifenwerk von Goodyear und der Industriepark Wolfgang. Nicht weit ist es auch zu Heraeus. Der Bezirk betreibt ein weiteres Büro am Standort Behringwerke in Marburg. ■

Wiesbaden

Gegen Gewalt

Ende Oktober starten die Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen des Bezirksfrauenausschusses Rhein-Main. Hauptaktionszeitraum unter dem Motto „Sicheres Arbeiten in respektvoller Umgebung“ sind November und Dezember. Anlass ist der Tag gegen Gewalt an Frauen, der 25. November. Im Rahmen der Aktionswochen erhalten alle Betriebsratsgremien eine Broschüre zum Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung im Betrieb, dazu gibt es eine Ausstellung in den Betrieben. Alle Frauen des Bezirks sind zum Besuch des Kinofilms „Bombshell“ eingeladen, in dem es um Sexismus und Machtmissbrauch geht. Den Schlusspunkt bildet eine digitale Talk-Time zum Thema „Grenzen setzen“ am 8. Dezember. Teilnehmen können auch Frauen aus anderen Bezirken. ■



Anmeldung per
E-Mail beim Bezirk
Rhein-Main.

Korbach

Sicher unterwegs



Beim Selbstverteidigungsseminar für Frauen des Bezirks Kassel am 5. September in der Wing-Tsun-Schule von Hakan Aslan in Korbach übten die Teilnehmerinnen, sich gegen Angriffe zu wehren. Ziel war es unter anderem, sich in der dunklen Jahreszeit auf dem Arbeitsweg sicher fühlen zu können. ■

Wiesbaden

Im Dialog überzeugen

Neue Technik zur Mitgliederwerbung: Bei einem Seminar des Bezirks Rhein-Main haben sich 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Konzept der Dialogansprache vertraut gemacht. Die Technik ermöglicht es, innerhalb von zehn Minuten mittels eines strukturierten Gesprächs die Bereitschaft zur Mitgliedschaft in der IGBCE herauszufinden. Das funktioniert über konkrete Ansprache, die Herstellung einer persönlichen Ebene, einen prägnanten Informationsteil über die IGBCE und die Bedingungen der Mitgliedschaft. Am Ende steht die finale Aufforderung „Mach mit!“. Dass die Methode funktioniert, erlebte ein Teilnehmer direkt im Nachgang des Seminars. Er sprach in seinem Betrieb einen außertariflich Beschäftigten an – und hatte damit gleich ein neues Mitglied für die IGBCE gewonnen. ■

Lampertheim

Dank an Vertrauensleute

Ungewöhnlicher Dank an die rund 110 IGBCE-Vertrauensleute, die sich bei BASF in Lampertheim für ihre Kolleginnen und Kollegen engagieren: Im Rahmen einer Vollversammlung traten am 4. September dort die Bands No Time – in der der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis mitspielt – und Slightly Different auf, eine Band, in der ein Betriebsratsmitglied mitspielt.

Es war ein Abend, der den meisten in Erinnerung bleiben dürfte.

Auf der Bühne auf dem Grillplatz am BASF-Werk spielten die beiden Bands eine bunte Mischung von Klassikern – aus dem Repertoire der Rolling Stones über Nirvana, Alice Cooper bis zu Marius Müller-Westernhagen, um nur einige zu nennen. Im Vorfeld des Konzerts hatten die Vertrauensleute mit Michael Vassiliadis über aktuelle Herausforderungen in der Politik und für die Branchen diskutiert und über Fragen zum Standort gesprochen. ■



Die Bands No Time und Slightly Different brachten gute Stimmung mit.

Marburg

Arbeitsplatzabbau bei Innexis

Der Stellenabbau am Standort Behringwerke geht weiter: Am 26. August kündigte der Standortbetreiber Innexis an, 110 Vollzeitstellen bis Ende 2028 nicht weiterführen zu wollen – das ist etwa jeder sechste Arbeitsplatz am Standort Marburg.

Bereits seit vergangenem Jahr ist das Unternehmen bei Neueinstellungen und der Stellennachbesetzung sehr zurückhaltend. Der Grund: Man müsse sich an Werkschließungen am Standort anpassen. „Wir stellen uns nun gemeinsam mit dem Betriebsrat auf, um mit der Situation umzugehen“, sagt Anne

Weinschenk, Bezirksleiterin Mittelhessen. Ein Wirtschaftssachverständiger beschäftigt sich derzeit mit der Lage im Unternehmen.

Der Standort hat in den vergangenen Jahren durch aus IGBCE-Sicht unverantwortliches Handeln der Arbeitgeber massiv gelitten: Mehr als 2.000 Arbeitsplätze sind seit Anfang 2025 verloren gegangen – bei CSL Innovation, CSL Behring, Nexelis und nun Innexis. Und die Zukunft der Stellen bei Biontech ist – Stand Mitte September – aufgrund der Pläne des Unternehmens, den Standort aufzugeben, völlig ungewiss. ■

Weimar

Betriebsrätekonferenz: Mitbestimmung richtig gestalten



Zu Gast bei der Konferenz: Die Thüringer Arbeitsministerin Katharina Schenk.

36 Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie weitere Gäste, insgesamt rund 50 Personen, haben sich am 8. September in Weimar zur Strategischen Betriebsrätekonferenz des IGBCE-Bezirks Thüringen getroffen. Vor Ort war auch Katharina Schenk, Thüringer Ministerin für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie.

„Mitbestimmung beweist sich in schlechten Zeiten“, sagte sie. Sie betonte, wie wichtig die

gewerkschaftliche Anbindung von Betriebsräten ist. „Jeder, der Verantwortung trägt als Betriebsrat, muss fit sein, um tatsächlich Mitbestimmung durchzusetzen.“ Wichtig sei dabei fachlich kompetente Unterstützung. Konkret nannte sie die im Jahr 2024 gegründete Transformations- und Technologieberatungsstelle (TTBS) Thüringen, die ihre Arbeit bei der Konferenz ebenfalls vorstellte. Sie ist in Zusammenarbeit des DGB

und seiner Gewerkschaften mit dem Land Thüringen entstanden und berät Betriebsräte, Personalräte und Interessensvertretungen zu allen betrieblichen Themen. Die Ministerin appellierte an die Betriebsrätinnen und Betriebsräte, sich in die Planungen der Landesregierung einzubringen. Etwa in der Frage, an welche Bedingungen der Transformationsfonds geknüpft sein soll, mit dem Thüringen gezielt Unternehmen unterstützen will.

Weitere große Themen waren die Mitbestimmung von Betriebsräten beim Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI), Beratungsangebote für Betriebsräte und Möglichkeiten, Betriebsräte digital effizient und datenschutzkonform zu organisieren. In Arbeitsgruppen beschäftigten sich die Anwesenden mit den Themen Betriebsänderung, Zusammenarbeit zwischen IGBCE und Betriebsräten, Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung, Führungskräfte im Betriebsrat sowie den anstehenden JAV-Wahlen. ■

Frankfurt-Höchst

Im Gespräch mit Vulcan Energy

Bei Vulcan Energy im Industriepark Frankfurt-Höchst einen Tarifvertrag etablieren: Das ist das Ziel der IGBCE. Das Unternehmen will aus Tiefenwasser Lithium gewinnen, einen wichtigen Rohstoff zum Beispiel für die Produktion von Akkus für Elektroautos. Für den 29. September – nach Redaktionsschluss für diese Ausgabe der *Profil* – war in den Räumen des IGBCE-Bezirks Rhein-Main ein erstes Treffen zwischen Gewerkschaft und Unternehmen angesetzt.

„Wir haben es hier mit einer superspannenden Zukunftsbranche

zu tun“, sagt der zuständige Gewerkschaftssekretär Tobias Hanson. „Da das Unternehmen im Aufbau ist, wollen wir den Weg zum Tarifvertrag sehr eng mit ihm abstimmen. Die ersten Signale von dort sind positiv. Und ich freue mich sehr, so etwas gestalten zu können.“

Derzeit betreibt Vulcan Energy im Industriepark Höchst eine Testanlage. Tobias Hanson: „Nach unserer Einschätzung wird sich die Masse demnächst erhöhen – und das heißt dann Beschäftigungsaufbau.“

Das lithiumhaltige Tiefenwasser wird in Landau in der Pfalz aus der geothermischen Sole des Oberrheingrabens extrahiert. Da sie aus großer Tiefe kommt, ist sie ziemlich heiß. Das ermöglicht es, aus ihr CO₂-neutrale Energie zu gewinnen, die für den Verarbeitungsprozess und zum Heizen genutzt werden kann. Das aus der Sole extrahierte Lithiumchlorid wird per Lkw zu der Anlage in Höchst gebracht, wo es zu Lithiumhydroxid weiterverarbeitet wird. Dieses liefert Vulcan Energy dann an seine Kunden. ■



IGBCE-Werbeaktion bei Mondi mit Dennis Bornholdt (rechts): „Die Tarfbewegung muss von den Mitgliedern ausgehen.“

Hier bewegt sich was!

In Steinfeld und im Hamburger Hafen kämpfen Beschäftigte für mehr Wertschätzung und bessere Arbeitsbedingungen – und fordern Tarifverhandlungen.

Text Michaela Ludwig

Gleiche Arbeit, aber unterschiedliche Bezahlung und keine finanzielle Wertschätzung für langjährige Betriebszugehörigkeit: Den rund 200 Beschäftigten des Herstellers für Lebensmittelverpackungen Mondi am Standort Steinfeld reicht's. Der Betriebsratsvorsitzende **Eray Tanis** (Foto) machte eine deutliche Aussage an seine Kolleginnen und Kollegen: „Wir brauchen Tarifverhandlungen. Die IGBCE kann jedoch nur verhandeln, wenn wir hinter ihr stehen und gemeinsam dafür kämpfen.“ Dass es funktionieren kann, zeigt der Standort Halle (Westfalen). Dort wurde bereits erfolgreich ein Tarifvertrag verhandelt. „Nun sind wir dran. Dann können wir gemeinsam für beide Standorte verhandeln“, sagt Tanis Eray, der zugleich Mitglied im Gesamtbetriebsrat ist. Sein Ziel: ein Manteltarifvertrag, der Arbeitszeit, Urlaub und Jahressonderzahlung an beiden Standorten angleicht.



Eray Tanis wollte die Tarifbewegung deshalb ins Rollen bringen und lud die IGBCE zunächst zu einem Betriebsrundgang ein. Anschließend organisierte er gemeinsam mit Dennis Bornholdt aus der Abteilung Mitgliederstärke einen ersten Termin mit dem Betriebsrat, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Die Gremiumsmitglieder waren schnell überzeugt und organisierten sich. Es folgten verschiedene Aktionen im Betrieb: Kolleginnen und Kollegen vom Standort Halle berichteten von ihrer Tarifbewegung, bei Nachtschichtbegehungen wurden Gespräche geführt und weitere Aktionen zur Mitgliedergewinnung gestartet. Mit Erfolg: Die IGBCE gewinnt auch in Steinfeld zunehmend an Stärke. Im September wurde schließlich die erste Tarifkommission am Standort

gewählt – mit einem klaren Auftrag: Verhandlungsstart jetzt!

Diese Hürden haben die 87 Beschäftigten am Tanklager Enport am Standort Blumensand im Hamburger Hafen bereits genommen. Erst im vergangenen Jahr hatten sie einen Betriebsrat gegründet und die Belegschaft in Windeseile gewerkschaftlich organisiert. Inzwischen ist auch eine Tarifkommission gewählt. Angestoßen wurde die Tarifbewegung vom Betriebsratsvorsitzenden **Florian Lange** (Foto). „In der Vergangenheit hatte es vergebliche Anläufe gegeben, einen Betriebsrat zu gründen. Dieses Mal musste es klappen“, erzählt Lange. Sein Argument gegenüber den Kolleginnen und Kollegen: „Ihr wollt einen Tarifvertrag? Dann unterstützt die Betriebsratswahl und tretet in die Gewerkschaft ein!“



Bei Enport arbeiten die Beschäftigten mit großen Mengen teils hochentzündlicher und umweltgefährdender Stoffe. „Ihre Belastung ist hoch – und steigt weiter, weil wir kein Personal finden“, bestätigt Lange. Besonders für die Schichtarbeitenden verschärft sich dadurch die Situation. Für ihn geht es deshalb um mehr als einzelne Verbesserungen: „Wir wollen eine Wertschätzung unserer Arbeit. Außerdem helfen bessere Arbeitsbedingungen und höhere Einkommen, die Fachkräfte zu binden – und den Standort zu sichern.“

Im Juni forderte Verhandlungsführer Tobias von Pein den Arbeitgeber offiziell zu Tarifverhandlungen auf. „Wir gehen davon aus, dass die Verhandlungen zeitnah beginnen“, sagt der Gewerkschaftssekretär aus dem Bezirk Hamburg-Harburg Anfang September. Eine Antwort des Arbeitgebers liegt zum Redaktionsschluss noch nicht vor. ■

Ibbenbüren

Angus Chemie: Mitbestimmung wirkt

Die Belegschaft der Angus Chemie hat die Nase voll: „Trotz Duschen und frischer Kleidung: Wenn die Produktionskolleginnen und -kollegen nach Hause kommen, riechen sie nach Fisch“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende des Spezialchemieunternehmens, Frank Schenke. Der bei der Produktion von Aminoalkoholen entstehende fischige Geruch setzte sich nicht nur in der Arbeits-, sondern auch in der Privatkleidung fest. Grund dafür ist die fehlende Trennung der sauberen von den kontaminierten Arbeitsbereichen in den alten Umkleidecontainern, wie es die Arbeitsstättenverordnung vorsieht. Doch die Geschäftsführung weigerte sich, Abhilfe zu schaffen – bis der Betriebsrat Druck machte: Das Gremium informierte die Arbeitsschutzaufsicht, das seine Einschätzung bestätigte und der Geschäftsführung eine Frist setzte. Nun ging plötzlich alles ganz schnell: Die Geschäftsführung lenkte ein und gab den Neubau eines kompletten Sanitärgebäudes in Auftrag, die Fertigstellung ist für Beginn 2027 geplant. „Wir freuen uns, dass wir als Betriebsrat dieses wichtige Projekt umsetzen konnten“, sagt Schenke. Bei den Betriebsratswahlen zeigten die Kolleginnen und Kollegen ihre Anerkennung – das Gremium wurde mit überragender Mehrheit im Amt bestätigt. ■



Nord

DGB-Aktionstag: Darum mache ich mit!



”

Ich bin gegen die Abschaffung des Acht-Stunden-Tages. Seit vierzig Jahren erlebe ich, dass immer weniger Kollegen dieselbe Arbeit leisten und häufiger einspringen müssen. Eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes würde das weiter verschärfen: weniger Erholung, weniger Zeit für die Familie.

Wolfgang Klauenberg,
Instandhaltung
Sudarshan Langelsheim



”

Eine gesetzliche Krankschreibungspflicht ab dem ersten Krankheitstag ist völlig absurd. Schon heute entscheidet jeder Arbeitgeber selbst darüber, ab wann er eine Krankmeldung verlangt. Das Vorhaben unterstellt Beschäftigten pauschal, sie würden nur „blaumachen“.

Janet Noia,
Laborantin und Vertrauensfrau
Aurubis



”

Die Abschaffung der abschlagsfreien Rente nach 45 Jahren wäre eine schallende Ohrfeige für langjährig Beschäftigte, die sich freiwillig in Sozialplanverträgen mit Vorruhestandsmodellen befinden. Sie machten freiwillig Platz für Jüngere, nun drohen ihnen Abschlüsse.

Stefan Möller,
Ortsgruppe Lingen,
Versichertenältester Deutsche
Rentenversicherung

Lingen

Brennstäbe genehmigt

Niedersachsen hat den Bau von Brennelementen für Kernkraftwerke russischer Bauart in der Brennelementefabrik Advanced Nuclear Fuels (ANF), einer Framatome-Tochter, unter hohen Auflagen genehmigt. „Dies sichert 420 Industriearbeitsplätze und baut perspektivisch weitere auf“, kommentiert Ibbenbürens Bezirksleiter Philipp Hering. „In Zeiten zunehmenden Abbaus von Industriearbeitsplätzen ist dies ein wichtiges Signal.“ ANF liefert Brennelemente für alle Reaktordesigns für Kunden weltweit sowie Komponenten und Brennstoff für Brennelementfertigungen der Framatome in den USA und Europa. ■

Kiel

Klarheit gefordert



Konkrete Maßnahmen für den Standort forderten IGBCE und Arbeitgeber beim Schleswig-Holsteinischen Chemiegipfel mit Ministerpräsident Daniel Günther (5. v. l.) und Wirtschaftsminister Claus Ruhe Madsen (2. v. r.) im September in Kiel.

Serie: Ausbildung im Norden / Grömitz

Vernetzen an der Ostsee

Gemeinsame Grillabende, Besuch im Kletterpark und viel Spaß: Seit 15 Jahren lädt die Ortsgruppe Kiel die Auszubildenden der Pharma-Unternehmen KVP und Ferring zu einem Azubi-Wochenende im IGBCE-Jugenddorf am Lensterstrand ein. Anfang September konnten sich die rund dreißig Jugendlichen aller Ausbildungsjahrgänge und ihre Ausbilderinnen und Ausbilder weit entfernt von ihrem Arbeitsalltag kennenlernen und ins Gespräch gekommen. Diese Vernetzung helfe, den Zusammenhalt unter den Azubis zu stärken, sagt Mirko Voß von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der KVP.

Der stellvertretende KVP-Betriebsrat Thorsten Dohse sieht in dem Wochenende „eine gute und zwanglose Möglichkeit, die Gewerkschaftsarbeit bekannt zu machen. Dass die Ausbilder auch dabei sind, signalisiert: Wir haben dieselben Interessen.“ Einige Ausbilder seien in ihrer eigenen Ausbildungszeit selbst dabei gewesen und überzeugte Gewerkschaftsmitglieder geworden, die heute für eine Mitgliedschaft werben.

Inspiziert durch die positiven Erfahrungen der Azubi-Wochenenden veranstaltet die KVP seit drei Jahren auch ihr Onboarding zum Ausbildungsstart im



Gewerkschaft erleben – weit entfernt vom Arbeitsalltag.

IGBCE-Jugenddorf. „Betriebsrat und Personalabteilung haben dieses Format entwickelt, um die Jugendlichen vom ersten Tag an abzuholen und an das Unternehmen zu binden“, erläutert Thorsten Dohse. ■

Westerstede

Erste Hilfe für die Psyche

Sie sind für ihre Kolleginnen und Kollegen da – nach Arbeitsunfällen, in privaten Ausnahmesituationen oder wenn sie einfach nicht mehr weiterwissen: Beim Netzbetreiber Tennet unterstützen 25 Ersthelferinnen und Ersthelfer für psychische Gesundheit, offiziell Mental Health First Aider (MHFA), als erste Kontaktpersonen in psychischen Krisen.

Nach einem akuten Vorfall vor zwei Jahren, bei dem die psychische Betreuung eines Mitarbeiters notwendig wurde, entschloss sich der Arbeitgeber, ein entsprechendes Angebot aufzubauen. Gemeinsam mit dem Betriebsrat wurden eine betriebliche Regelung und ein entsprechendes Konzept erarbeitet.

„Die Ersthelfer bieten bei akuten Vorfällen aktiv Hilfe an“, erläutert Olaf Förster, Vorsitzender des Ausschusses für Arbeitssicherheit. „Sie sind aber auch ansprechbar für Kolleginnen und Kollegen, die

mit psychischen Schwierigkeiten im Arbeitsumfeld oder im privaten Umfeld zu kämpfen haben.“ Ihre Aufgabe ist es, Warnsignale zu erkennen, angemessen zu reagieren und professionelle Hilfe anzuregen. „Sie beraten nicht selbst, sondern vermitteln an Fachstellen, mit denen das Unternehmen kooperiert. Dort erhalten Betroffene zeitnahe professionelle Unterstützung.“

Eine der 25 Ersthelferinnen und Ersthelfer ist Jessica Rudeck, betriebliche Gesundheitsmanagerin und Betriebsrätin. Eine externe Schulung bereitete sie und ihr Team auf ihre Aufgaben vor. „Wir reagieren mit dem Programm auf die gesamtgesellschaftliche Zunahme psychischer Erkrankungen“, sagt sie. Darüber hinaus leiste das Unternehmen einen Beitrag zur langfristigen Sicherung seiner Fachkräfte. „Wir möchten unsere Kolleginnen und Kollegen lange im Unternehmen behalten.“ ■

Bad Münster

Industriearbeit in Gefahr



Transformation nicht auf Kosten der Betriebe: Politik, Gewerkschaft und Unternehmen im Gespräch.

Der niedersächsische Ministerpräsident Olaf Lies (SPD) warnte auf dem IGBCE-Diskussionsabend „Industriearbeit im Weserbergland“. „Wir können die Transformation nicht auf Kosten der Betriebe machen.“ Bei der Veranstaltung in Bad Münster Anfang August diskutierten Politik, Gewerkschaft und Unternehmen über Energiepreise, Arbeitsplatzverluste und die Zukunft der Region. ■



Ausbildung gehört auf die 1: Die IGBCE-Jugend demonstriert für Ausbildungsplätze.

Zukunft braucht Jugend

Ausbildung sichert Fachkräfte von morgen und schafft Zukunft in der Region und für die Region. Wie die IGBCE sich für Perspektiven in der ostdeutschen Industrie starkmacht und warum die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung so wichtig sind.

Text Kathryn Kortmann

Als Benedict Scheel 2019 bei BASF in Schwarzheide seine Ausbildung zum Chemikanten begann, war er in bester und vor allem auch in großer Gesellschaft. Dreißig neue

Azubis starteten damals gemeinsam in ihren Beruf. In diesem Jahr sind es nur noch zwölf junge Menschen, die in dem Chemieunternehmen am Standort in der Lausitz die Ausbildung zum Chemikanten oder zur

Chemikantin absolvieren – fast zwei Drittel weniger.

Während BASF bis vor wenigen Jahren noch über Bedarf ausgebildet hat, weil immer auch die Abbrecherquote oder ein anschließendes

Studium in die Kalkulation einbezogen wurden, orientiert sich die Zahl der neuen Ausbildungsverträge aktuell nur am tatsächlichen Bedarf. „Das birgt die Gefahr, dass auch wir bei BASF in absehbarer Zukunft mit dem Problem des Fachkräftemangels konfrontiert werden“, sagt Benedict Scheel, seit vier Jahren Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) am BASF-Standort in Schwarzheide. „Die wirtschaftliche Krise führt dazu, dass auch an der Ausbildung gespart wird.“

„Situation ist alarmierend“

BASF ist kein Einzelfall. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der chemisch-pharmazeutischen Industrie Ostdeutschlands sinkt weiter. Gleichzeitig steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften, auch weil mit den sogenannten Boomern in den kommenden Jahren zahlreiche erfahrene Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausscheiden. „Die Ausbildungssituation in unserer Region ist alarmierend“, sagt Gewerkschaftssekretär Tom Karl, der im IGBCE-Landesbezirk Nordost für die Jugendarbeit zuständig ist. „Die Betriebe sollten ein vitales Interesse daran haben, Fachkräfte auszubilden, statt an dem Ast zu sägen, auf dem sie sitzen und der ihnen in der Vergangenheit immer das so wichtige Know-how garantiert hat.“

Pünktlich zum Start des neuen Ausbildungsjahres haben die IGBCE im Landesbezirk und der Arbeitgeberverband Nordostchemie deshalb gemeinsam an die Unternehmen in der Region appelliert, noch einmal alle Möglichkeiten zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze zu prüfen. „Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist und bleibt die duale Ausbildung das Herzstück für die Fachkräftesicherung von morgen“, sagt Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin der IGBCE Nordost.

„Jeder zusätzliche Ausbildungsplatz gibt jungen Menschen in unserer Region eine Perspektive, stärkt das eigene Unternehmen und den Industriestandort Ostdeutschland.“

Gute Ideen für Ausbildung

Die Sozialpartner hatten sich im Rahmen der Tarifverhandlungen in der Chemieindustrie zu Beginn des Jahres darauf verständigt, die Ausbildung in Nordost zu stärken

”

Die duale Ausbildung bleibt das Herzstück für die Fachkräftesicherung von morgen.

Stephanie Albrecht-Suliak,
Landesbezirksleiterin

und im April mit Gründung eines Steuerungskreises auf die schlechten Ausbildungszahlen reagiert. Nach einer Analyse, warum Unternehmen weniger ausbilden, sollen in einem zweiten Schritt Lösungsansätze entwickelt werden. Geplant sind auch Plattformen, um darüber gute Ideen für mehr Ausbildung auszutauschen. Die könnten auch genutzt werden, um die Ausbildung zu modernisieren.

Ein weiteres wichtiges Instrument, um eine hohe Qualität sicherzustellen, sind die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) in den Betrieben. Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November

werden die Interessenvertretungen der Auszubildenden und der jungen Beschäftigten neu gewählt. Die Wahl ist wichtig. Denn JAVen tragen dazu bei, dass Ausbildungsinhalte eingehalten und Probleme angesprochen werden. Der neue Ausbildungsreport, den die DGB-Jugend jährlich vorlegt, zeigt außerdem einmal mehr, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildung deutlich höher ist, wenn es im Betrieb eine JAV gibt. „Mitbestimmung ist ein starker Schutzfaktor im Ausbildungsalltag“, sagt Tom Karl. Die JAVen „sorgen gemeinsam mit dem Betriebsrat für gute und zeitgemäße Ausbildungsbedingungen und setzen sich für eine gute Betreuung ein“.

Nächste JAV stark aufstellen

Bei der BASF in Schwarzheide laufen die Vorbereitungen für die JAV-Wahlen auf Hochtouren. „Der Wahlvorstand hat seine Arbeit bereits aufgenommen“, berichtet Benedict Scheel. „Aktuell sind wir dabei, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu akquirieren, damit auch die nächste JAV stark aufgestellt ist.“ Benedict Scheel hat mit 25 die JAV-Altersgrenze erreicht und kann sich nicht mehr selbst zur Wahl stellen.

Die Aufgaben, die auf das neue Gremium zukommen, davon ist er überzeugt, werden nicht weniger, auch wenn jetzt schon klar ist, dass die Ausbildungszahlen in den nächsten Jahren bei BASF in Schwarzheide – zumindest in einigen Berufen – wieder ansteigen werden. „Allein in den sogenannten MINT-Berufen (kurz für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik; Anm. d. Red.) müssen ab 2028 jährlich dreißig neue Azubis bei BASF starten. Dazu hat sich die BASF mit Gründung des vom TÜV betriebenen überbetrieblichen Leistungszentrums Lausitz verpflichtet“, erzählt der scheidende JAV-Vorsitzende. ■

Dresden

Klare Worte an die Ministerin



Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas besuchte eine Mitbestimmungskonferenz der IGBCE in Dresden.

Hoher Besuch aus der Politik: Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas stellte sich Anfang September im Rahmen einer Mitbestimmungskonferenz der Diskussion mit rund 145 Betriebsrätinnen und -räten der IGBCE in Sachsen. Und diese hatten ihr Einiges zu sagen: Die Aktiven der IGBCE, die erst jüngst in die Betriebsräte (wieder)gewählt worden waren, wiesen auf die dramatische Lage der Industrie hin. Sie forderten eine aktive Industriepolitik, mehr Schutz vor unfairem Handel – und nicht zuletzt ein Ende unsinniger Sozialstaatsdebatten.

Philipp Zirzow, Bezirksleiter der IGBCE Sachsen, machte die Ministerin auf den dramatischen Arbeitsplatzabbau in den Betrieben im Bereich der IGBCE Sachsen aufmerksam. „Seit 2023 haben wir 3.600 Arbeitsplätze verloren, das sind knapp zehn Prozent“, sagt er, „das haben wir so noch nicht erlebt.“ Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin der IGBCE Nordost, kritisierte die Bundesregierung scharf. Von allen Seiten

seien Arbeitsplätze und Beschäftigte unter Druck, „aber Rückendeckung von der Bundesregierung, insbesondere vom Kanzler – Fehlanzeige!“, erklärte sie und forderte von der Bundesregierung ein Gesamtkonzept für die Zukunft des Industriestandorts ein. „So geht es nicht weiter.“

Standort verfällt

Wortbeiträge zeigten, an wie vielen Ecken es in der Industrie derzeit brennt: Schließungen, Abwanderungen, Konkurse, unfaire Konkurrenz mit Dumpingpreisen aus Asien – und eine unzureichende Antwort der Politik. Beispiel Energiestrompreis: Der komme zwar jetzt, „aber da ist noch Luft nach oben beziehungsweise beim Preis nach unten“, erklärt Patrick Brückner, Betriebsratsvorsitzender bei Dow Chemical im Werk Böhlen. „Der Industriestandort verfällt langsam“, sagt er.

Die Krise verunsichert auch die Jugend, erklärte Ian Seth Winkler, Jugendvertreter bei Global Foundries. Selbst in der Boombranche der Halbleiterindustrie schauten die

Fachkräfte von morgen mit Entsetzen auf die Krise der Industrie um sich herum und fragten sich, ob sie „woanders grünere Wiesen“ fänden.

Frust über Sozialdebatte

Tief sitzt der Frust bei den Beschäftigten über die Sozialstaatsdebatte, erklärte Alexander Grube, Betriebsratsvorsitzender von Goodyear in Riesa. „Die Menschen stehen morgens auf, arbeiten im Schichtsystem, leisten Mehrarbeit – und gleichzeitig müssen sie sich anhören, dass sie mehr arbeiten müssen.“ Das, so der Betriebsrat, „kommt bei den Beschäftigten als Vorwurf an“.

Ministerin Bas betont, in der Sozialstaatsdebatte stamme „die Rhetorik nicht von mir“. Sie halte einen starken Sozialstaat für unerlässlich, um die anstehenden Herausforderungen zu meistern. Es gehe darum, den Industriestandort wieder aus der Defensive zu bringen, und dazu brauche Deutschland „eine aktive Industriepolitik“. Die Ministerin sprach sich für einen besseren Handelsschutz aus, um sich gegen unfaire Praktiken etwa aus China zu wehren. Deutschland müsse bei künstlicher Intelligenz vor die Welle kommen. „Ich möchte nicht, dass ein amerikanischer Tech-Milliardär oder die Kommunistische Partei in China entscheiden, wie wir in Zukunft arbeiten.“

Insgesamt: positive Bilanz

IGBCE-Bezirksleiter Philipp Zirzow zieht eine positive Bilanz der Mitbestimmungskonferenz. „Wir haben eine ernste Debatte erlebt. Keine mit Schaum vor dem Mund, aber doch mit deutlich gesprochenen Worten von unseren Betriebsrätinnen und Betriebsräten aus ganz Sachsen.“ ■

Lausitz

Revier braucht Verlässlichkeit

Die IGBCE fordert Verlässlichkeit beim Kohleausstieg. Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin der IGBCE Nordost, kritisierte bei der Lausitzkonferenz des DGB-Projekts Revierwende die Verantwortlichen in Berlin.

„Leider ist nun auch der zweite Checkpointbericht der Bundesregierung zur Überprüfung des Kohleausstieges nach dem Kohleverstromungsbeendigungsgesetz (KVBG) überfällig“, sagte sie in einer Diskussion mit Vertretern der Länder Sachsen und Brandenburg sowie des Bundeswirtschaftsministeriums.

Solche regelmäßigen Überprüfungen habe der Gesetzgeber aber vorgesehen, um die Umsetzung des Kohlekompromisses zu bewerten und verantwortungsvoll fortzuführen. „Ich erwarte die Erfüllung dieses Überprüfungsauftrages, damit der gemeinsame Rahmen für Beschäftigte, Unternehmen und Regionen dauerhaft tragfähig sein kann“, sagte Albrecht-Suliak. Die Region und ihre Menschen brauchen verlässliche Rahmenbedingungen, „damit Vertrauen in die Politik erhalten bleibt und gute Industriearbeit in den Revieren entsteht“. ■



Fand klare Worte bei der Lausitzkonferenz: Landesbezirksleiterin Albrecht-Suliak.

Berlin

Strom-Gesetz: Druck zeigt Wirkung

Der Einsatz der IGBCE für die Änderungen am Strom-Versorgungssicherheits- und Kapazitätsgesetz (StromVKG) war erfolgreich. „In seiner geänderten Form garantiert das Gesetz, dass der Zubau von Kraftwerken in allen Regionen stattfindet“, sagte Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin der IGBCE Nordost. „Ostdeutschland behält Perspektiven und Energiesicherheit im Kohleausstieg und Strukturwandel.“

Der ursprüngliche Entwurf sah einen Südbonus vor, mit dem der Bau neuer Gaskraftwerke im Süden Deutschlands bevorzugt worden wäre. Die IGBCE hatte zusammen mit Belegschaften und Unternehmen der Energiewirtschaft für eine geänderte Fassung Druck auf die Politik ausgeübt und so letztlich den Weg für neue wasserstofffähige Gaskraftwerke auch im Lausitzer und Mitteldeutschen Revier frei gemacht. ■

Nordost

Personalie

Tilo Podstarny-Scharf (33)

verstärkt im November und Dezember im Rahmen seiner Trainee-Ausbildung zum Gewerkschaftssekretär das Team des Landesbezirks Nordost. Die Region Ostdeutschland ist für ihn nicht unbekannt: Bereits im Mai lernte er als Trainee den Bezirk Sachsen-Anhalt und die dortigen Betriebe und Aktiven kennen. Der 33-Jährige hat in Frankfurt Politik und Soziologie studiert. Bereits in seiner Jugend stieß er zur IGBCE und war Jugend- und Auszubildendenvertreter. ■



Tarifmeldungen

Grobkeramik – Mammut Wetro:

insgesamt +180 Euro, +30 Euro für Auszubildende, bis zu 400 Euro Jahresleistung, bis zu 250 Euro für Auszubildende, auf 24 Monate.

Energie – BTB: insgesamt +6 Prozent, +150 Euro für Auszubildende, Urlaubsgeld von 35 Euro pro Urlaubstag, auf 24 Monate.

Kunststoff – Deventer: +3 Prozent, Mitgliederbonus +20 Euro Sachbezugskarte.

Dienstleister – ISS Energy Services: insgesamt +6 Prozent, insgesamt +2,7 Prozent und +200 Euro für Auszubildende, auf 24 Monate.

Glas I – Guardian Flachglas: insgesamt +6,5 Prozent, auf 24 Monate.

Glas II – AGC Interpane Safety Glass: insgesamt +5 Prozent, auch für Auszubildende, 500 Euro Urlaubsgeld, verschiedene weitere Prämien, auf 18 Monate.

Umwelt/Entsorgung – Saxonia Galvanik: mindestens +200 Euro, auf 25 Monate. ■



Ausbildung auf die 1: Das machte die Gewerkschaftsjugend in der jüngsten Chemie-Tarifrunde den Arbeitgebern deutlich.

So geht es nicht weiter!

Großbetriebe wie BASF und Boehringer Ingelheim, aber auch kleinere Unternehmen schrauben ihr Ausbildungsplatzangebot zurück. Klug ist das nicht. Mit dem sich weiter verschärfenden Fachkräftemangel dürfte sich die kurzfristige Sichtweise langfristig massiv rächen.

Text Axel Stefan Sonntag

Landesbezirksleiter Roland Strasser legt den Finger in die Wunde: „Wir sehen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen jeden Tag um jeden Ausbildungsplatz und um jede Übernahme kämpfen“, kommentiert er die sich weiter zuspitzende Situation

am Ausbildungsmarkt im Landesbezirk. „Viele sind nicht mehr zu langfristigen Planungen bereit und beugen sich umso mehr kurzfristigen Marktdynamiken“, kritisiert er. „Wer Zusagen zurückzieht, darf sich nicht wundern, was das mit der Motivation junger Menschen macht.“

Als „extrem“ beschreibt BASF-SE-Betriebsratsmitglied Mandy Koch die Situation. „Wir sehen jetzt das dritte Jahr in Folge einen Rückgang der angebotenen Ausbildungsplätze“, sagt sie. „Wir sind mal bei knapp 700 für die SE gewesen, zuzüglich der Ausschreibungen für Dritte,

Quereinstiegs- und Start-in-den-Beruf-Programme. Jetzt sind wir bei 380, alles zusammengerechnet.“ Der Umbauprozess, der bei dem Chemiekonzern stattfindet, schlage voll auf das Ausbildungsplatzangebot durch. Zusätzlich zu den seit Jahren rückläufigen Zahlen in den kaufmännischen Berufen seien nun auch technische Berufe betroffen. „Etwa in der Elektrotechnik, wo das Unternehmen die Ausbildung noch vor wenigen Jahren massiv aufgestockt und mehr als 110 Ausbildungsplätze angeboten hat, sind wir jetzt bei nicht mal mehr einem Drittel.“

Für Koch ein verheerendes Signal, das die BASF damit aussendet. „Das wird sich langfristig betrachtet rächen“, ist sie sich sicher. „Natürlich versuchen wir weiterhin, damit zu überzeugen, dass für ältere Beschäftigte, die gehen möchten, jungen Menschen eine Übernahme-perspektive geboten wird“, lässt sie nicht locker. „Und wir werben darum, die bestehenden Kapazitäten in der Metropolregion intelligent mit Partnern zu nutzen. Aber das Kostendenken wird zunehmend zur einzigen Entscheidungsgrundlage.“

Immerhin stimmten Betriebsrat, Gewerkschaft und Unternehmen noch darin überein, dass sich Ausbildung nicht beliebig hoch- und herunterfahren lasse. „Eine Grundstruktur ist elementar.“

Ähnliche Entwicklungen zeigen sich in einer ganzen Reihe von Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Rheinland-Pfalz, so etwa bei Boehringer Ingelheim. „Der Arbeitgeber betont ständig, wie wichtig ihm die Ausbildung ist“, sagt Matthias Hille, Bezirksleiter Mainz und zuständig für den Standort in Ingelheim. „Wir erwarten, dass er auch so handelt. Die Zukunft junger Menschen darf nicht zum Spielball unternehmerischer Kurzsichtigkeit werden.“

Landesjugendsekretär Yannik Scherf empfiehlt den Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern im Betrieb, Druck bei dem häufig in Betriebsvereinbarungen verwendeten Begriff „Personalbedarfsplanung“ zu machen: „Die Floskel ‚nach Bedarf‘ muss konkreten Parametern weichen“, fordert er. Das schreibe der Tarifvertrag ausdrücklich vor. ■

Neuer Ausbildungsreport der DGB-Jugend

Schwerpunkt des Reports ist die mentale Gesundheit von Auszubildenden. Aus guten Gründen: Zum einen haben sich demnach die Belastungen durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wie Corona, Kriege oder die Klimakrise in den letzten zehn Jahren deutlich verschärft. Hinzu kommen häufig private Herausforderungen wie finanzielle Nöte oder eine angespannte Wohnsituation. „In der Summe führt dies zu Konstellationen, die viele Auszubildende überfordern, weswegen es wenig verwunderlich ist, dass sich etwa die Hälfte von ihnen psychisch belastet fühlt“, resümiert der DGB, der zudem auf aktuelle Studien verweist, die belegen, „dass es um die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen auch Jahre nach der Corona-Pandemie noch deutlich schlechter steht als vor der Pandemie“. „Umso mehr sollte es gerade jetzt im Interesse der Unternehmen sein, Sicherheiten beim Ausbildungsplatzangebot und insbesondere bei der Übernahme zu schaffen, um jungen Menschen eine Perspektive zu bieten – und sie langfristig im Unternehmen zu halten“, betont Landesbezirksjugendsekretär Yannik Scherf. „Das wappnet sie nicht zuletzt auch besser gegen den zunehmenden Fachkräftemangel.“ ■



Die IGBCE-Tarifkommission brennt für gute Ausbildung und Übernahme: Auch das ist ein klares Signal in der regionalen Chemie-Tarifrunde.



Bereits im November letzten Jahres setzte die Jugend auf der Vertrauensleutevollversammlung der BASF ein Zeichen.



Ausbildung und Übernahme sind die beherrschenden Themen. Hier bei einer Aktion zum 1. Mai.

Eisenberg

Informationsbesuch im Tonbergbau



Auf Reise in die Vergangenheit: Mitglieder der Ortsgruppe Eistal/Eisenberg.

Im Rahmen der Fusion mit der Ortsgruppe (OG) Eistal/Eisenberg besuchte die Vorstandschaft der OG Ramstein die ehemalige Bergbaulandschaft Erdekaut. Hier wurde bereits ab der Römerzeit bis Mitte der 1990er-Jahre Bergbau betrieben. Neben Klebsand

im Tagebau gewann man unter Tage blauen, grauen, grünen, gelben und roten Ton. Zuletzt existierten etwa dreißig Gruben, deren Förderschächte Ton aus bis zu achtzig Metern auf bis zu 600 Meter langen Stollensystemen zutage förderten.

„Die Förderanlagen waren mit einem Netz von Grubenbahnen miteinander und mit einem Schienennetzwerk für die Weiterverarbeitung verbunden“, berichtet der erste Vorsitzende Kurt Gießler. Das einst karge Abbaugelände sei heute zum Teil wieder dicht bewachsen. Die ehemaligen Klebsand- und Tongruben haben sich mit der Zeit in Weiher verwandelt. „Heute erinnert nur noch wenig an die ehemalige Bergbaunutzung. Eine Ausnahme ist der Förderturm der ehemaligen Grube Riegelstein. Sie war von 1920 bis 1996 in Betrieb und ist heute ein Bergbaumuseum.“ In diesem tauchten die Bergleute der Ortsgruppe in „alte“ Arbeitsweisen und Abläufe ein. Die Nicht-Kumpel waren überrascht, dass hier in den 1950er-Jahren bis zu 900 Bergleute Arbeit fanden. ■

Zweibrücken

Exkursion und Mitgliederehrung



Die Ortsgruppe auf der „Lusoria Rhenana“, einem Flusskriegsschiff der Spätantike.

Die Ortsgruppe Zweibrücken blickt auf eine gelungene Jubilarehrung anlässlich ihres Grillfestes zurück. Ewald Preiml (erster Vorsitzender) und Dietmar Geuskens (ehemaliger Bezirksleiter Saarbrücken) ehrten

gemeinsam für 25 Jahre Mitgliedschaft Kerstin Glas, Martina Martens, Norbert Buckenmeier und Peter Kettenreing. Für 40 Jahre Gewerkschaftszugehörigkeit erhielten Christine Spacky und Gerlinde

Hofmann eine entsprechende Würdigung.

Bereits vor dem Sommer hatte sich die Ortsgruppe in der Pfalz auf Spurensuche der Römer begeben. In Neupotz „besetzten“ die Mitglieder die „Lusoria Rhenana“ – ein in experimentalarchäologischer Handwerkskunst nachgebautes Flusskriegsschiff der Spätantike. „Beim Rudern über den Baggersee erfuhren wir viel über die Geschichte der Römerzeit“, berichtet Schriftführer Wilhelm Schwarz. Zurück legte die Gruppe einen Zwischenstopp beim Deutschen Schuhmuseum in Hauenstein ein. Auch weil einige Kolleginnen und Kollegen früher in der Schuhindustrie beschäftigt waren, blieb der Tag bei allen in guter Erinnerung, resümiert Schwarz. ■

Ludwigshafen

Vertrauensleute- und Funktionärsfest



Ein Fest als Dank an alle Vertrauensleute, Funktionärinnen und Funktionäre.

Dem Bezirk Ludwigshafen war es wichtig, all seinen Vertrauensleute und Funktionärinnen und Funktionäre Danke zu sagen, „die Tag für Tag in den Betrieben unterwegs

sind, sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen und versuchen, die Arbeitswelt für uns alle ein Stück besser zu machen“, blickt Bezirksleiter Steffen Seuthe auf eine

erfolgreiche, gut besuchte Veranstaltung unter freiem Himmel zurück.

„Ihr seid nah an den Menschen und ihren täglichen Herausforderungen. Ihr habt ein offenes Ohr für die Kolleginnen und Kollegen. Ihr setzt euch für gute und faire Arbeitsbedingungen ein. Ihr zeigt Haltung und übernehmt Verantwortung. Ihr haltet jeden Tag aufs Neue unsere Fahne hoch. Und vor allem: Ihr macht Gewerkschaft im Betrieb sichtbar und lebendig.“ Für den Bezirk war die Feier deshalb nicht nur ein Beisammensein, sondern vor allem Gelegenheit, Wertschätzung für dieses Engagement zu zeigen. ■

Mainz

Biontech: Neue Berichte schockieren Beschäftigte



Die IGBCE wird sich mit Nachdruck für den Erhalt von Arbeitsplätzen einsetzen.

Mit großer Besorgnis reagieren Landesbezirk und Bezirk Mainz auf die Medienberichte über weitere Einschnitte und zusätzliche Sparprogramme beim Biotechnologieunternehmen Biontech. Noch vor wenigen Wochen standen die Schließungen von drei Standorten sowie die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan im Mittelpunkt. Die nun öffentlich gewordenen Zahlen und

Gerüchte über ein weiteres Restrukturierungsprogramm sorgen bei den Beschäftigten für erhebliche Verunsicherung.

„Wir verhandeln derzeit die Folgen der bereits angekündigten Standortschließungen und müssen nun aus den Medien erfahren, dass offenbar weitere Einschnitte im Raum stehen. So kann man mit Beschäftigten nicht umgehen“, erklärt Gewerkschaftssekretär Christian Trapp.

Auch der Landesbezirk kritisiert die Entwicklung deutlich. Landesbezirksleiter Roland Strasser: „Mich empört vor allem, dass immer neue Spar- und Abbauprogramme diskutiert werden, während eine nachvollziehbare Zukunftsstrategie weiterhin fehlt. Wer Beschäftigung abbaut, muss auch erklären, wie die Zukunft des Standorts aussehen soll. Diese Antworten bleibt das Unternehmen bislang schuldig.“

Aus Sicht der IGBCE geht es dabei längst nicht mehr nur um einzelne Unternehmensentscheidungen, sondern um die Zukunft des Pharmastandorts Deutschland und Rheinland-Pfalz. „Während der Pandemie wurde immer wieder hervorgehoben, wie wichtig Forschung, Entwicklung und Produktion im eigenen Land sind. Jetzt beobachten wir, wie Arbeitsplätze, Know-how und industrielle Substanz zur Disposition gestellt werden“, warnt Strasser. ■

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Blockrätsel

Platziere die vorgegebenen Wörter so in das Rätseldiagramm, dass ein vollständiges Kreuzworträtsel entsteht.

						D		
						R		
						E		
						I		

Waagerecht

- 3 Buchstaben: ATE – DIE – EGO – RAR
- 4 Buchstaben: NENA
- 5 Buchstaben: ELIOT – GOGOL – ORGIE – ULKIG
- 6 Buchstaben: GEBIET – OKTETT

Senkrecht

- 3 Buchstaben: EGK – IRE – LOB – TAT
- 4 Buchstaben: AGIO – ERLE – EXOT – GOTE
- 5 Buchstaben: GEGEN – ORGAN
- 6 Buchstaben: OTELLO

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Staatsmodell gesucht, welches beschreibt, dass sich der Gesetzgeber dazu verpflichtet hat, soziale Sicherheit und Gerechtigkeit zu schaffen. 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 11. November 2026 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus August/September:

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

Jeweils eine Eismaschine von Ninja gewonnen haben: Martin Ziesing aus Duderstadt, Stefan Mitschke aus Heringen, Jens Uhlmann aus Augustusburg, Ursula Beeg aus Käbschütztal und Horst Farin aus Erkelenz. Herzlichen Glückwunsch!



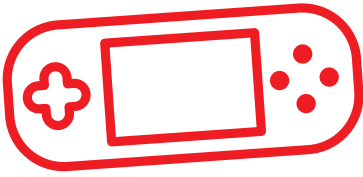
Noch mehr Rätselspaß

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

Kontrakt über Löhne u. Gehälter	chem. Element, Selten-erdmetall	Verkaufshäuschen	Abkürzung für senior	Aufruhr	ärmlich, kümmerlich	Bundesstaat der USA	Selbstsucht	leicht regnen	zusätzlich, darüber hinaus	Fischfanggerät
Nutzboden, Feld			zünftig, kernig; originell				Kinderbuchfigur („Hanni und ...“)	9		
der Fuchs in der Fabel		4			Vermerk, kurze Aufzeichnung	2			fühlen, berühren	lärmender Betrieb, Trubel
			aktiv, beschäftigt	bayerisch: Rettich			tierisches Milchorgan			
bargeldloser Zahlungsverkehr	Gewebe				ägyptische Göttin			Leichtmetall (Kzw.)	6	
Selbstlaut		10		Straßenbahn (süddt.)			Bad an der Lahn		jap. Kunst d. Papierfaltens	
Altersruhegeld	auslesen, aus-erwählt	Hülle, Futteral			eine Zahl			US-Filmstar: ... Cruise		
TV-, Radiosender (Abk.)				Trinkgefäß			Organ des Ham-systems			
		französisch: nein						afrikanischer Strom		
Boxkampfstätte								unnütze, wertlose Gegenstände	Bratraum im Herd	Romanfigur bei Astrid Lindgren
		8	persönl. Fürwort (dritte Person)							
kaufmännisch: heute								Großmutter		
Wasservogel, Nutztier	Sammlung von Schriftstücken	Atemluftfontäne der Wale						Schwur		
								Empfehlung	übermäßig	
Karpfenfisch	Bücherbord	Zauberergewalt über Personen						hinterhältig, boshaft		11
Pferdegangart										
		7		verschwiegen, taktvoll	süßes alkoholisches Getränk	ein Südosteuropäer	Vers.-Takt-lehre	Halbinsel der Danziger Bucht	großer Behälter für Flüssigkeiten	schwarz-weißer Rabenvogel
Teil des Meeresbodens	Aufpasser, Posten	Seevogeldünger	runde Schneehütte			Kopfbedeckung			3	
Risiko				1	poetisch: Biene			Tiermund		
			Rennschlitten	südamerikanischer Strauch		5	Wirkstoff im Tee			Fluss z. Rhein, von der Eifel
Figur aus dem „Dschun-gelbuch“	jedoch, hingegen			Nadelloch				Kartenspiel		
			nordischer Hirsch, Elch			olymp. Komitee (Abk.)			chem. Zeichen für Helium	
Vorsilbe: Ton... Schall... (griech.)	Früchte			Turngerät			männliche Anrede			

DEIN PREIS

Gewinne eine von drei Spielkonsolen von Nintendo. Die Nintendo Switch 2 ist flexibel einsetzbar – stationär mit dem Fernseher gekoppelt oder mobil auf Reisen. Mit dem 7,9 Zoll großen Display und einer verbesserten Prozessor- und Grafikleistung steht deinem Spielspaß nichts entgegen.



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



Fotowettbewerb

Willkommen im Ruhrpott

Wenn bei gutem Wetter die Sonne am Kamener Kreuz untergeht, ist **Waldemar Pache** mit seiner Kamera nicht weit: „An diesem Tag im März waren die Verhältnisse optimal und das Glücksgefühl war unbeschreiblich“, schreibt der Ruheständler zu seinem Foto. Rund zwanzigmal habe er es versucht, bevor ihm diese Aufnahme gelungen sei. Das Foto zeigt den „Gelben Engel“ – eine Skulptur eines ADAC-Helikopters, die 2011

im Autobahnkreuz, wo A1 und A2 aufeinandertreffen, aufgestellt wurde. Rund 200.000 Fahrzeuge fahren täglich an ihr vorbei. „Für Fahrerinnen und Fahrer aus Richtung Hannover oder Bremen ist sie ein Willkommenssignal des Ruhrgebiets“, formuliert es der frühere Maschinenbau-Ingenieur, der viele Jahre im Bergbau in den Zentralwerkstätten gearbeitet hat. Mehr Fotos von Waldemar gibt's auf seinem Instagram-Profil @ruhrpottlicht. ■

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: Waldemar Pache, Apple, privat

Digital noch viel mehr!



Digital noch mehr
Fotos, Videos
und Audios



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



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

BONUS IGBCE
AGENTUR



DEIN GEWERKSCHAFTLICHER SCHUTZ!

Das Plus an Sicherheit: 11 starke Leistungen für Beruf, Arbeitsweg und Gewerkschaftsengagement.

Nur bis zum 31.03.2027: Sichere dir dein Geschenk und zahle zusätzlich 6 Monate keinen GUV/FAKULTA-Beitrag als Extra-Bonus der IGBCE Bonusagentur.

Sicherheit, Schutz und Unterstützung für IGBCE-Mitglieder.



Jetzt informieren und Vorteile sichern!

guv-fakulta.de/igbcebonus