



Profil

Magazin für Arbeit und Leben

August | September 2023

Denise Merker,
Fachkraft für
Lagerlogistik
bei Merck

Genau hinschauen

Warum Arbeitgeber ihre Sicht auf die Ausbildung ändern müssen, um die Fachkräfte von morgen zu gewinnen.



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

BINUS IG BCE
AGENTUR



MACH MEHR AUS DEINEM GELD!

Mit uns kannst du sicher sein. **Finanzberatung** – kostenfrei, neutral und unabhängig.



Für die Zukunftsplanung.
Mit deinem persönlichen Finanzgutachten.
Jetzt Termin vereinbaren!

Ohne Ausbildung bluten Betriebe aus

Die Zahlen alarmieren: Die Industrie bildet nicht genug aus, um den demografischen Wandel innerhalb ihrer Belegschaft auszugleichen. Schon jetzt gehen deutlich mehr Menschen in Rente, als aus der Schule nachrücken. Die Betriebe bluten personell aus, und das gilt für alle Branchen der IG BCE. In unserer Hintergrundgeschichte beleuchten wir, was schief läuft beim Thema Ausbildung und was sich ändern muss.

Ein Problem: Unternehmen stellen oft viel zu hohe Anforderungen an potenzielle Auszubildende. Da wird zum Beispiel ein Realschulabschluss oder gar Abitur verlangt, wo ein Hauptschulabschluss völlig ausreichend wäre. Außerdem gehen Unternehmen häufig davon aus, dass die allgemeinbildenden

Schulen fertig qualifiziertes „Menschenmaterial“ liefern – doch das ist ein Trugschluss. Sie müssen sich endlich vom Konzept der fehlenden „Ausbildungsreife“ verabschieden. Die Qualifikation für einen Beruf findet in der Ausbildung statt.

Teil der Lösung ist, mehr Herzblut und mehr Geld in die Förderung der eigenen Nachwuchskräfte zu investieren. Das macht Betriebe nicht nur fit für die Zukunft sondern auch auf dem Arbeitsmarkt attraktiv. Nur so können sie den wachsenden Herausforderungen standhalten. ■



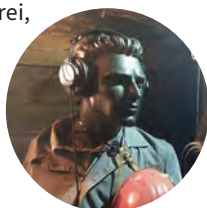
Katja Pflüger, Chefin vom Dienst
katja.pflueger@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

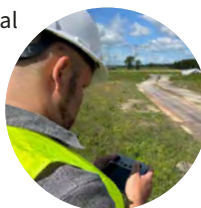
Making-of

Im nachgebauten Bergstollen im Erdölmuseum Wietze hat unser **neuer Toningenieur** sagenhafte Arbeit geleistet. Immer da, immer eine Hand frei, wenn es etwas zu tragen gab, und stets konzentriert. Wenn er nur nicht so wortkarg wäre.



Doppelt noch besser

Eine Drohne steigen zu lassen ist manchmal schon knifflig. Bei den Aufnahmen zum Arbeitsplatz waren es sogar zwei gleichzeitig. Da mussten sich Fotograf Thomas Victor und Videoredakteur **Daniel Krist** gut koordinieren.



Ruhe genießen

Einmal durchatmen: Für ein, zwei Bilder war unser Fotograf **Moritz Küstner** in der Stechinelli-Kapelle im Wietzer Ortsteil Wieckenberg. Mit Regenjacke, denn der Besuch in Wietze war bisweilen recht nass.



Inhalt

August | September 2023



ARBEIT & GESELLSCHAFT

Die Hürden sind zu hoch

Weil zu viele Beschäftigte in Rente gehen und zu wenig Nachwuchs nachkommt, wächst die Fachkräftelücke auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die IGBCE will das mit einer Kampagne für mehr Ausbildungsplätze und einfachere Einstellungsverfahren ändern.

12

News Politik & Soziales **18**

Kompass Die Transformation der Industrie stellt Deutschland vor riesige Herausforderungen. Was hat die Politik jetzt auf dem Zettel? Was muss jetzt passieren, um diesen schwierigen Prozess erfolgreich zu meistern? Darüber diskutieren Michael Vassiliadis und Wirtschaftsminister Robert Habeck.

22

News Branchen & Betriebe **26**





MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Mit offenem Ohr Rund 400 Austräger und Austrägerinnen deutschlandweit verteilen die IGBCE *Profil*. Von Hand und ganz persönlich. So halten sie engen Kontakt zu den Mitgliedern und wissen, was sie beschäftigt. **28**

Wilder Westen Wietze Vor mehr als 120 Jahren brach im niedersächsischen Wietze das Erdölfieber aus. Früher lag deshalb der Geruch von Öl in der Luft, heute erkunden Besucherinnen und Besucher die naturnahe Region im Fahrradsattel. **32**

Zukunft lernen Die Automobilindustrie durchlebt einen historischen Umbruch. Ganze Geschäftsfelder werden überflüssig, Tausende Jobs sind gefährdet. Am CITT bereitet Continental seine Beschäftigten auf den Wandel vor – zum Nutzen beider Seiten. **36**

PRAXIS & WISSEN

Kritische Rohstoffe Woher wir sie bekommen, wo sie gefördert werden und für welche unserer Branchen sie wichtig sind. **40**

Alles korrekt? Nicht alle Aussagen, Formulierungen und Beurteilungen im Arbeitszeugnis musst du akzeptieren. **42**

Ziemlich runde Sache Der italienische Pirelli-Konzern produziert in Breuberg Premiumreifen – und pflegt dabei eine sozialpartnerschaftliche Tradition. **44**

Clever und angesagt Wer ein Haushaltsbuch führt, hat oftmals eine bessere Übersicht über seine Ausgaben – und entdeckt mögliches Sparpotenzial. **48**

Neue Prämienwelt Hier gibt's Präsente als Anerkennung für den überzeugenden Einsatz. **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, Aktionen und Veranstaltungen, Personen und Projekte. **52**



Patrick Leistner

Er sorgt für Höchstspannung

Über den Wolken ist der Arbeitsplatz von Patrick Leistner zwar nicht ganz – aber es fühlt sich fast so an. Regelmäßig ist der 28-Jährige in luftiger Höhe unterwegs wie hier auf dem 35 Meter hohen Freileitungsmast für eine neue, rund 100 Kilometer lange Höchstspannungsleitung zwischen Röhrsdorf (Sachsen) über Weida nach Rempendorf (Thüringen). Als Freileitungsmeister beim Energieunternehmen 50Hertz kontrolliert er an den neu gesetzten Masten jede Schraube, jeden Bolzen und jede Verbindung, bevor die Leiterseile gezogen werden. Gut gesichert, versteht sich. Damit tragen er und seine Kollegen entscheidend zum dringend benötigten Netzausbau in Deutschland bei – und treiben die Energiewende ganz praktisch voran. ■





Mehr zu Patricks
Arbeitsplatz im Video:
[igbce-profil.de/
23406](http://igbce-profil.de/23406)



Schwerbehindertenvertretung

Neue Perspektive

Manchmal braucht es Tatkraft und einen frischen Blickwinkel – wie beim Thema Fachkräftemangel. Bei der diesjährigen SBV-Jahrestagung der IGBCE ging es genau darum, um „Mut zum inklusiven Arbeitsmarkt“. Denn in der Gruppe der Menschen mit Behinderungen schlummert riesiges Potenzial: Bundesweit sind 172.000 Schwerbehinderte arbeitslos gemeldet. Dieses Potenzial sollten Arbeitgeber nicht links liegen lassen (Mehr dazu auf **Seite 21**). ■



SBV 
Jahrestagung

 **BWS**
WIR SIND DAS ORIGINAL

WEITRICHT ZUKUNFTSFÄHIG NACHHA



Dialog

Hintergrundstory

Industriestrompreis

/// Wir wollen im Gebäudesektor weg von fossilen Brennstoffen, ebenso im Verkehrsbereich. (Atom-)Strom wollen wir nicht importieren. Windräder wollen alle – nur nicht vor dem eigenen Haus und nicht da, wo wir wandern oder Rad fahren. Und nicht im notwendigen Lebensraum wilder Tiere. Auf Fotovoltaikanlagen trifft das sinngemäß ähnlich zu.

Mit 28 bis 30 Cent pro Kilowattstunde Strom ist meiner Meinung nach die Schmerzgrenze für Privathaushalte erreicht. Aber: Strom wird zwangsläufig teurer werden. Subventionen für Industriestrom zahlen alle Stromverbrauchenden beziehungsweise alle Steuerzahlenden, die aber jeweils selbst die Preissteigerungen stemmen müssen.

Wir alle werden deshalb entscheiden müssen, was wir uns gesamtgesellschaftlich zukünftig nicht (mehr) leisten können.

 Norbert Berghoff

Infografik

Gasherkunft

/// Als Mitglied unserer Gewerkschaft und intensiver Leser dieser Zeitschrift fand ich Anstoß an dem Artikel „Wo jetzt unser Gas herkommt“.

Bereits vor Ausbruch des fürchterlichen Ukrainekrieges wurde die Abhängigkeit vom russischen Erdgas kritisiert. Wenn ich aber jetzt die Verteilung der Sicherung von Gas (flüssig oder Erdgas) betrachte, sind wir in eine neue Abhängigkeit gerutscht, oder? Ob dies gut ist, wird sich zeigen.

 Stefan Barthel

Profil


Guter Name

/// Ich war noch aktiv bei der Bayer AG, als in den 70er- oder 80er-Jahren ein neuer Name für die Betriebskrankenkassen-Zeitung gesucht wurde. Ich reichte einen Vorschlag ein, der allerdings nicht in die engere Auswahl kam. Viele Jahre später nannte sich die hauseigene Broschüre plötzlich analog zu meinem Vorschlag. Seit Kurzem hat sich nun auch die Zeitung der IG BCE umbenannt. Ach ja, mein Vorschlag damals hieß: PROFIL!

 Olaf Hehlich

IG BCE im Netz


Schreib uns oder kommentiere unsere Beiträge in den sozialen Medien. Wir freuen uns über Lob, Kritik und Anregungen.

 profil@igbce.de

 @igbce_hannover

 IG BCE Hannover

 igbceTV

 industriegewerkschaft-igbce

Umfrage zur Arbeitszeit

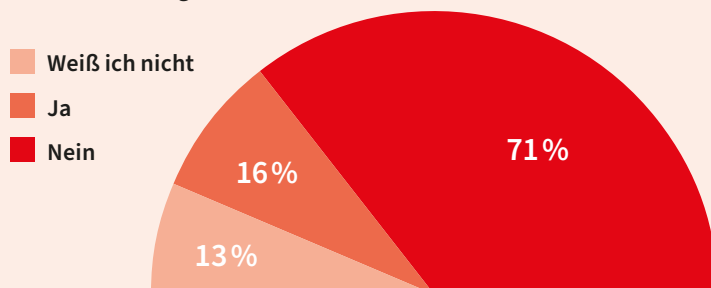
Starre Arbeitszeitmodelle waren gestern. Heute geht der Trend in Richtung Flexibilität. Immer mehr Beschäftigte wollen ihr Privatleben mit der Arbeit vereinbar machen und achten schon bei der Jobsuche darauf. Viertage-woche, mobiles Arbeiten, Arbeitszeitkonto, attraktive Schichtmodelle – wir wollen wissen, wie du zu diesen Themen stehst und was dir bei der Arbeitszeitgestaltung wichtig ist.



Umfrage des Monats

Ausbildung in der Industrie

„Derzeit werden weniger Ausbildungsverträge geschlossen als vor der Corona-Pandemie. Tut die Industrie deiner Ansicht nach genug, um die duale Ausbildung zu stärken?“



„Was könnte die Industrie deiner Einschätzung nach tun, um mehr Ausbildungsplätze zu besetzen?“

An der eigenen Attraktivität als Arbeitgeber arbeiten



Die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach bestandener Ausbildungsprüfung garantieren



Mehr in die Weiterbildung investieren



Mehr ausbilden, als ihr eigentlicher Bedarf ist, um mehr Leuten eine Chance zu geben



Quelle: IG BCE

Die duale Ausbildung in Deutschland wird generell gering geschätzt. Das meinen zumindest 60 Prozent der Befragten der neuesten Mitgliederumfrage über die „Meine IG BCE“-App, an der sich im Juni 1.100 Mitglieder beteiligt haben. Sie stellen ihren Branchen allgemein und ihren Arbeitgebern im Besonderen mit Blick auf deren Ausbildungsengagement ein schlechtes Zeugnis aus. 71 Prozent der Befragten meinen, die Industrie tue nicht genug, um die duale Ausbildung zu stärken. Für den eigenen Betrieb sehen das 56 Prozent so und betrachten dies mit großer Sorge: 74 Prozent halten es für „sehr wahrscheinlich“ oder „eher wahrscheinlich“, dass Nachwuchsmangel und die sich weitende Fachkräftelücke langfristig für ihren eigenen Betrieb zur Standortgefahr werden.

60 Prozent der Befragten fordern die Unternehmen in den IG BCE-Branchen dazu auf, an ihrer Attraktivität als Arbeitgeber zu arbeiten. Zu den weiteren Kernforderungen, um mehr Ausbildungsplätze zu besetzen, zählen zudem eine Übernahmegarantie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (54 Prozent), mehr Investitionen in die Weiterbildung (45 Prozent) und die Ausbildung über Bedarf (42 Prozent).

Der Gewinner des iPads ist **Jakob Link** aus Ludwigshafen. Herzlichen Glückwunsch!

Impressum

Profil – das MitgliederMagazin der IG BCE

Herausgeber
Michael Vassiliadis

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

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

Redaktionelle Mitarbeit
Petra Adolph, Karin Aigner, Nadine Bloemers, Ömer Kirli, Michael Kniess, Leo Kölzer, Daniel Krist, Jonas Lang, Wolfgang Lenders, Boris Loew, Michaela Ludwig, Isabel Niesmann, Julia Osterwald, Dennis Priegnitz, Axel-Stefan Sonntag, Patrick Witzl, Aman Yoseph

Redaktionsassistentin
Simone Wöckener, Tanja Rössner

Redaktionsanschrift
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-306/-354
E-Mail: profil@igbce.de
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 IG BCE-Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe
21. Juli 2023

Druckauflage: 562.830 (IV/2022)
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 acht Regionalausgaben für Bayern, Baden-Württemberg, Hessen-Thüringen, Nord, Nordost, Nordrhein, Rheinland-Pfalz/Saarland und Westfalen.



Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, IGBCE-Bundesjugendsekretär Philipp Hering und IGBCE-Vorstandsmitglied Francesco Grioli (von rechts) diskutierten auf der JAV-Konferenz der IGBCE über die Themen Ausbildung und Fachkräftemangel.

Die Hürden sind zu hoch

Text Isabel Niesmann – Fotos Mandy Klötzer

Weil zu viele Beschäftigte in Rente gehen und zu wenig Nachwuchs nachkommt, wächst die Fachkräftelücke auf dem deutschen Arbeitsmarkt, und das mit jedem Jahr. Die Anforderungen der Unternehmen an die Auszubildenden bleiben aber weiter hoch. Die IGBCE will das ändern. Mit einer Kampagne macht sie Druck für mehr Ausbildungsplätze und einfachere Einstellungsverfahren, um mehr jungen Leute die Chance auf eine Ausbildung zu eröffnen.



Als Denise vor ihrem Real-
schulabschluss stand,
ging es ihr wie vielen:
schlechte Noten und
damit eher schlechte Aussichten
auf einen guten Ausbildungsplatz.
„Gleichzeitig wusste ich gar nicht,
in welche Richtung es gehen soll“,
erzählt die 22-Jährige. Über ihren
Vater, der bereits bei Merck arbei-
tete, stieß sie schließlich auf das
Programm „Start in die Ausbildung“
und bewarb sich dafür bei dem
Darmstädter Pharmaunternehmen.
Und das war, so Denise heute, die
„beste Entscheidung“ ihres Lebens.

Das Programm startete mit
einer viermonatigen schulischen
Intensivphase, die sich vor allem an
diejenigen Teilnehmenden rich-
tete, bei denen die Schulzeit schon
länger her war. Im Anschluss ging
es darum, mit Berufs- und Persön-
lichkeitstests Fähigkeiten, Interes-
sen und Ziele zusammenzubringen.
Das Resultat bei Denise: Sie passt
gut ins Lager. „Auf die Idee wäre ich
nie gekommen“, sagt Denise und
lacht. „Ich hatte keine Vorstellung
von einem Beruf in der Logistik. In
meinem Kopf bestand dieser nur
aus Staplerfahren. Aber was da alles

hinten dranhängt, wie viele Men-
schen bei einer einzigen Bestellung
involviert sind und wie komplex
die Systeme sind, das wusste ich
nicht.“ Nach dem darauf folgenden
mehrmonatigen Praktikum war für
sie klar: Sie möchte eine Ausbildung
zur Fachkraft Lagerlogistik machen.
Ohne formale Bewerbung, nach
einem vereinfachten Einstellungs-
test und einem Gespräch mit dem
Ausbilder hatte sie die Zusage von
Merck.

Zu Beginn ihrer Ausbildung
lernte sie den Bereich Packmittel-
prüfung kennen: „Das war’s direkt.
Zu 100 Prozent.“ Jetzt – zwei Jahre
nach dem Ende ihrer Ausbildung –
prüft sie dort verschiedene Arten
von Packmitteln: Ist das 200-Liter-
Kunststofffass dicht? Stimmt
der Durchmesser der Glasröh-
ren? Wurden die Kartons richtig
bedruckt? „Ich liebe es, dass ich
jeden Tag etwas anderes mache. Ich
arbeite am Computer, bin hand-
werklich tätig, bohre Löcher in Fäs-
ser und interagiere mit supervielen
Leuten.“

20 junge Menschen nehmen bei
Merck jährlich an dem Programm
teil. Im Anschluss werden alle, die





Angeworben in der Packmittelprüfung: Ohne das Programm wäre Denise Merker nie auf die Idee gekommen, eine Ausbildung in der Lagerlogistik zu beginnen.

möchten, vermittelt, die Hälfte direkt bei Merck, die andere Hälfte extern. Das „Berufsfindungsjahr“ erleichtert Orientierung und verbessert die Chancen von – auf dem Papier – schlechter qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern. So auch bei Denise: Auf ihre erste Bewerbung als Chemielaborantin hatte sie von Merck eine Absage bekommen.

Ernüchternde Zahlen

Das Zusammenfallen von schwachen Ausbildungszahlen und Fachkräftemangel wird für die deutsche Wirtschaft immer mehr zu einem Problem. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet überhaupt aus. Die Zahl neu abgeschlossener dualer Ausbildungsverträge ist 2022 zwar im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,4 Prozent auf 475.100 gestiegen, liegt aber noch deutlich



”

**Die Industrie
unternimmt
zu wenig.**

Francesco Grioli,
Mitglied im geschäftsführenden
Hauptvorstand der IG BCE

unterhalb des Vor-Corona-Niveaus. Ende September 2022 waren knapp 69.000 Ausbildungsstellen unbesetzt, rund 23.000 Bewerberinnen und Bewerber fanden keinen Ausbildungsplatz und 38.000 befanden sich in einer Alternative.

Gleichzeitig ist laut Arbeitsagentur die Zahl der Berufe, in denen Fachkräfte fehlen, erneut gestiegen. In jedem sechsten Beruf gibt es nicht genug ausgebildete Arbeitskräfte. Und der Berufsbildungsbericht zeigt, dass die Zahl der Ungelernten zwischen 20 und 35 Jahren weiter gewachsen ist.

Auch in der Chemieindustrie sieht die Lage düster aus: Ende 2022 kamen auf gut 580.000 Beschäftigte rund 25.000 Auszubildende (über alle Ausbildungsjahrgänge). Genauso viele Menschen werden in sehr naher Zukunft demografiebedingt aus dem Berufsleben ausscheiden – und zwar jedes Jahr. „4,3 Prozent, das ist die Ausbildungsquote in der chemischen Industrie im Moment. Das reicht nicht aus, um die demografische Entwicklung auch nur annähernd auffangen zu können“, warnt Francesco Grioli, im IG BCE-Vorstand zuständig für den Bereich Jugend. „Trotz eines um sich greifenden Fachkräftemangels unternimmt die Industrie zu wenig gegen die Ausbildungsmisere.“ Das müsse sich schnell ändern. Andernfalls erreiche der Fachkräftemangel mittelfristig ein Ausmaß, das Industriebetriebe ins Ausland abwandern lasse.

Diese Angst teilt auch ein Großteil der IG BCE-Mitglieder: Laut der im Juni durchgeführten Umfrage des Monats über die „Meine IG BCE“-App zum Thema Ausbildung halten es rund drei Viertel der Befragten (74 Prozent) für sehr wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich, dass Nachwuchsmangel und Fachkräftelücke langfristig zu einer Standortgefahr für ihren Betrieb werden (siehe Abbildung rechts).

Grioli betont: „Obwohl allen klar ist, dass der Mangel schon jetzt groß ist und in wenigen Jahren dramatisch sein wird, betreiben viele Konzerne bis heute Elitenauslese.“ Oft würden Schulabgängerinnen und -abgänger mit Hauptschulabschluss gleich zu Beginn des Bewerbungsprozesses von der KI der Personalabteilung aussortiert. Nicht einmal die Hälfte von ihnen schafft den direkten Übergang in die Ausbildung. „Das können wir uns nicht mehr leisten. Die Industriemanager, die lange meinten, Olympioniken seien für ihren Betrieb gerade gut genug, müssen endlich von ihrem hohen Ross herunter.“

IGBCE will gegensteuern

Um den Druck auf die Unternehmen zu erhöhen, hat die IGBCE unter dem Motto „Fachkräfte fallen nicht vom Himmel – ohne Ausbildung keine Zukunft“ eine groß angelegte Offensive für mehr Ausbildung in

ihren Branchen gestartet. Mit mehr als insgesamt 120 Betriebsvereinbarungen sollen bis Ende 2024 Standort für Standort mehr Plätze geschaffen werden. Darin sollen höhere Zielzahlen für die angebotenen Ausbildungsplätze festgeschrieben werden und die Anforderungen von Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren und Einstellungstests mit Blick auf Schulabschlüsse den neuen Realitäten angepasst werden. Außerdem sollen sich die Unternehmen verpflichten, selbst mehr in die Aus- und Weiterbildung ihres Nachwuchses zu investieren, etwa in Form von Nachhilfe. Ziel ist es, dass die Betriebe ihren eigenen Fachkräftebedarf über Ausbildung decken können und idealerweise auch über Bedarf ausbilden.

Denn das war früher normal. Und die umliegenden Betriebe hätten davon profitiert, so Grioli. Heute behielten die Großen alle Leute selbst, und der Mittelstand gehe

leer aus. „Die Industriekonzerne müssen ihre gesellschaftliche Verantwortung annehmen und mehr über Bedarf ausbilden“, fordert er. Denn zumindest sie finden derzeit noch Auszubildende. Das berichteten auch viele der insgesamt 200 Jugend- und Auszubildendenvertretenden, die an der JAV-Konferenz der IGBCE Mitte Juni in Berlin teilnahmen.

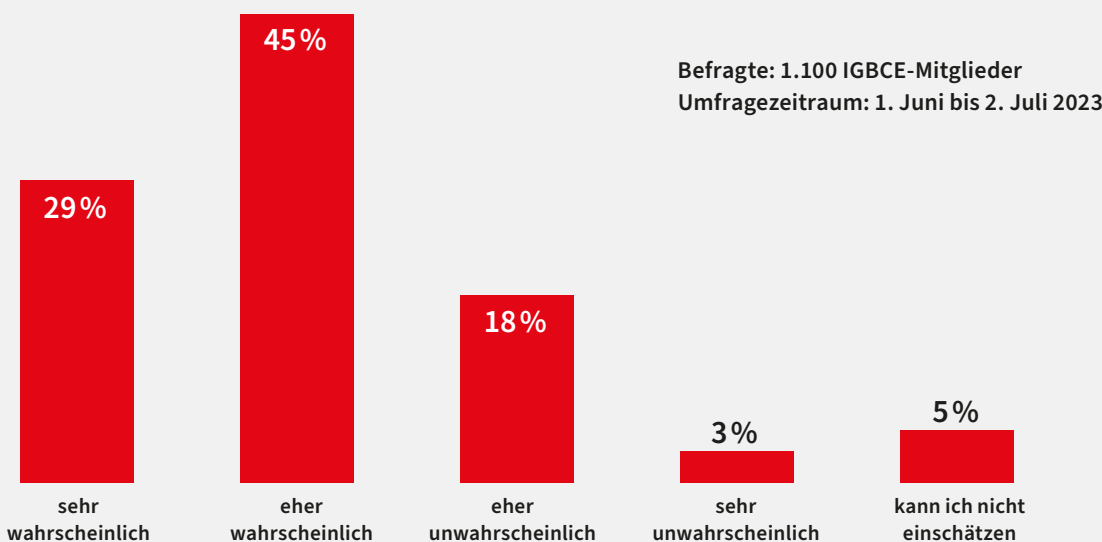
„Noch können wir bei Schott unsere Ausbildungsstellen relativ gut besetzen“, erzählt **Theresa Haucke**.

Schott sei ein Name, das Glasunternehmen mit Sitz in Mainz einer der größten Ausbilder in der Region und die Ausbildung qualitativ gut. Sie wisse aber auch, dass kleinere Glasfabriken sehr viel größere Probleme hätten, Auszubildende zu bekommen und Stellen zu besetzen. Für



Standortgefahr Fachkräftemangel

„Für wie wahrscheinlich hältst du es, dass Nachwuchsmangel und Fachkräftelücke langfristig zur Standortgefahr für deinen Betrieb werden?“



viele sei die Branche nicht attraktiv. Das liege sicher auch an der Bezahlung. Aber auch Schott stößt bisweilen an seine Grenzen: Wegen fehlender Ausbilderinnen und Ausbilder und zu kleiner Räumlichkeiten könne Schott nicht noch mehr ausbilden. „Vor allem in der Schicht haben wir Probleme, Leute zu finden“, so die 25-Jährige. Weil viele Beschäftigte älter seien und in Rente gingen, gebe es viele offene Stellen. „Wir kommen da nicht hinterher. Das lässt sich durch Ausbildung nicht auffangen“, erklärt Theresa. Generell unternehme das Unternehmen ihrer Meinung nach nicht genug, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Schott könnte zum Beispiel finanziell mehr helfen, wenn Beschäftigte einen Techniker oder ein berufsbegleitendes Studium machen möchten. „Da sehe ich mich nur sehr begrenzt unterstützt“, so die gelernte Physikalaborantin.

Vinzenz Winter macht beim Keramikhersteller Villeroy & Boch in Mettlach eine Ausbildung zum Industriemechaniker. In dem Werk werden hauptsächlich Teller hergestellt und Tassen aus dem Torgauer Schwesterwerk dekoriert und glasiert. „Für uns ist es sehr schwierig, Auszubildende zu finden und zu halten“, berichtet der 21-Jährige. Die Konkurrenz sei groß, der Keramikhersteller nicht der einzige Industriebetrieb in der Gegend. Es gebe wenig junge Leute, die sich für eine Ausbildung im Unternehmen interessierten. „Villeroy & Boch macht schon viel, um die Ausbildung zu bewerben. Aber mehr geht natürlich immer“, findet Vinzenz. Das gelte vor allem, weil auch der Porzellanproduzent aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten bald mit dem Fachkräftemangel

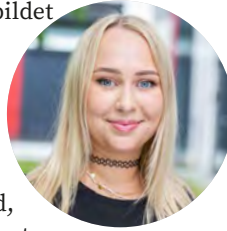


zu kämpfen haben werde. „Noch merken wir ihn nicht, er wird aber kommen“, ist sich Vinzenz sicher.

Der Holzmindener Aromenhersteller Symrise bildet rund 50 Auszubildende jährlich aus. „Wir merken, dass es immer schwieriger wird, die Stellen zu besetzen“, erzählt **Antonia Trapp**. Das gelte vor allem für die technischen und handwerklichen Ausbildungsberufe. Am längsten dauere es bei den Elektronikerinnen und Elektronikern. „Wir versuchen schon, viel in Sachen Ausbildung zu machen, müssten aber noch mehr Ausbildungsplätze anbieten“, findet die Chemielaborantin. Mit der JAV-Arbeit bemühten sie sich, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und etwa mehr gemeinsame Freizeitaktivitäten anzubieten. Die 24-Jährige ist sich sicher: „Wir sind Zulieferer für die Lebensmittelbranche, gelten als systemrelevant und sind deswegen auch für folgende Generationen ein gefragter Arbeitgeber.“ Der demografische Wandel mache sich trotzdem schon jetzt bemerkbar. „Zwar läuft die Arbeit weiter, teilweise aber massiv unterbesetzt. Immer ist jemand im Urlaub, immer ist jemand krank, das muss man auch berücksichtigen.“

Orientierung geben

Denise Merker betont, dass ihr das Programm „Start in die Ausbildung“ bei Merck viele Türen geöffnet und sie dabei viel über sich selbst erfahren habe: „Wenn ich etwas lerne, an dem ich wirklich interessiert bin, und ich ein klares Ziel vor Augen habe, bin ich viel motivierter als in der Schule.“ Sie könne das Programm allen ans Herz legen, die nicht genau wüssten, was sie machen sollen. Das gelte gerade



für Leute, die schon länger aus der Schule raus seien, mit sprachlichen Hürden zu kämpfen hätten oder keinen Schulabschluss hätten. Durch ihre Arbeit in der JAV erfahre sie auch immer mal wieder von Azubis, die nach drei Wochen ihre Ausbildung abbrechen, weil sie es sich komplett anders vorgestellt haben. Davor schütze das Programm.

Denise ist zufrieden. Mit ihrem Job. Und mit ihrer Entscheidung. Als Ausbildungsbeauftragte wirbt sie für das Programm und hofft, dass es noch vielen jungen Menschen den Weg in die Ausbildung erleichtern wird. Zu Ende ist ihr Weg allerdings noch lange nicht. Ihren Ausbilderschein hat sie bereits gemacht. Bald möchte sie vielleicht noch einen Meister draufsetzen. ■

Start in den Beruf

Das Förderprogramm „Start in den Beruf“ – bei Merck heißt es unternehmensintern „Start in die Ausbildung“ – von IGBCE und Chemiearbeitgebern eröffnet leistungsschwächeren Schulabgängerinnen und -abgängern eine berufliche Chance und wird aus dem Fonds des Unterstützungsvereins der chemischen Industrie (UCI) finanziert. Seit Programmstart vor 20 Jahren wurden bundesweit in verschiedenen Unternehmen mehr als 5.600 Jugendliche fit für die Ausbildung gemacht. Die bis zu zwölfmonatigen Kurse bestehen aus betrieblicher Praxis, schulischer Phase und sozialpädagogischer Betreuung. Fast 90 Prozent begannen danach eine Lehre. Speziell für kleine und mittelständische Unternehmen gibt es außerdem die Förderprogramme „StartPlus“ und „AusbildungPlus“.

„Kein junger Mensch darf durchs Raster fallen“



Weil die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge bald in Rente gehen, verliert der deutsche Arbeitsmarkt bis 2035 sieben Millionen Arbeitskräfte. Was wollen Sie als Arbeitsminister tun, um diese Lücke zu füllen?

Diese Zahl stammt mittelbar vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2021 und wird von den Forschern selbst als hypothetisch bezeichnet. Nur wenn wir null Zuwanderung hätten und sich nichts an den Erwerbsquoten von Frauen, Älteren oder Menschen mit Behinderung ändert, käme das so. Und genau an diesen Stellschrauben drehen wir ja gerade massiv. Wir haben jüngst das Weiterbildungsgesetz verabschiedet. Das enthält eine Ausbildungsgarantie und diverse Möglichkeiten für Berufstätige, sich weiter oder neu zu qualifizieren. Unser Ziel ist es, dass die Beschäftigten von heute die Arbeit von morgen machen können und dass jeder mit einer vernünftigen Grundlage ins Arbeitsleben startet. Doch selbst, wenn wir all diese inländischen Potenziale heben, werden wir zusätzlich Menschen aus dem Ausland brauchen. Dafür haben wir kürzlich

das Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen – mit dem modernsten Einwanderungsrecht weltweit. Es mindert bürokratische Hürden und konzentriert sich auf die Fähigkeiten und Talente von Menschen, die in Deutschland arbeiten wollen.

Sie erwähnten ja gerade die Ausbildungsgarantie. Was bedeutet die konkret? Wie kann ein junger Mensch seinen Anspruch auf eine Ausbildung durchsetzen?

Die Ausbildungsgarantie ist mehr als „nur“ ein Ausbildungsplatz. Sie ist ein umfassendes Konzept, in dem die Berufsorientierung und die Beratung zu möglichen Alternativen eine besondere Rolle spielen. Letztlich geht es darum, dass alle jungen Menschen eine Berufsausbildung gemäß ihren Interessen und Fähigkeiten absolvieren können – nach Möglichkeit in einem Betrieb in ihrer Heimatregion. Wenn die Suche erfolglos bleibt, wird die Agentur für Arbeit einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz anbieten.

2,5 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren haben laut dem aktuellen Berufsbildungsbericht keinen Berufsabschluss. So hoch war die Zahl der Ungelernten noch nie. Wie können sie aufgefangen und fit für das Berufsleben gemacht werden?

Die Agenturen für Arbeit verfügen über diverse Instrumente, um jungen Menschen mit Startschwierigkeiten den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Ein Teil der Antwort ist sicher auch, dass mancher gar nicht weiß, wie viele Ausbildungen es gibt. Teil der Ausbildungsgarantie ist deshalb eine große Praktikumsinitiative. Wir wollen dafür sorgen, dass junge Men-

schon sich rechtzeitig über ihre Zukunft Gedanken machen und kein junger Mensch durchs Raster fällt. Was nicht vergessen werden darf: Es gibt weniger potenzielle Azubis. Darauf müssen sich Arbeitgeber einstellen und gegebenenfalls leistungsschwächere Schüler in Betracht ziehen. Mit der richtigen Unterstützung – etwa der assistierten Ausbildung – kann das gut gelingen.

Der Trend zur Akademisierung verstärkt sich seit Jahren, mittlerweile gibt es mehr als doppelt so viele Studierende wie Auszubildende pro Jahrgang. Hat die Politik jahrelang falsche Ziele gepredigt?

Die Uni gilt oft als erstrebenswert, eine Ausbildung zum Beispiel im Handwerk als unattraktiv. Ich halte es für wichtig, neben den Jugendlichen selbst auch die Eltern und Lehrer anzusprechen. Sie haben ja erheblichen Einfluss auf die Ideen und Ziele junger Menschen. Deshalb rühren wir gerade wieder im „Sommer der Berufsausbildung“ die Werbetrommel für die duale Ausbildung. Klar ist: Junge Menschen gehen dahin, wo es interessant ist und sie für sich gute Chancen sehen. Es ist auch Aufgabe der Betriebe, sich als attraktive Arbeitgeber zu zeigen. ■

Zur Person: Hubertus Heil (SPD) führt seit 2018 das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Der Politikwissenschaftler und Soziologe ist seit 1988 SPD-Mitglied und zog 1998 als direkt gewählter Abgeordneter für den Wahlkreis Gifhorn/Peine in den Deutschen Bundestag ein. Von Dezember 2017 bis März 2018 war er stellvertretender Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion.

News

Politik & Soziales

Beirat

Neuaufstellung des IGBCE-Vorstands beschlossen



Der neue geschäftsführende Hauptvorstand der IGBCE ab September 2023 (von links): Alexander Bercht, Francesco Grioli, Michael Vassiliadis (Vorsitzender), Birgit Biermann (stellvertretende Vorsitzende), Oliver Heinrich.

Mit klaren Mehrheiten hat der Beirat der IGBCE Mitte Juni die Neuaufstellung des geschäftsführenden Hauptvorstands beschlossen. Birgit Biermann wurde zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Alexander Bercht und Oliver Heinrich rücken in das führende Gremium der Organisation auf.

„Wir stellen uns auf für eine Ära multipler Megaherausforderungen, in der die Beschäftigten nicht nur auf gewerkschaftlichen Schutz angewiesen sein werden, sondern mehr denn je auch auf die

Solidarität einer starken Gemeinschaft und auf gewerkschaftliche Gestaltungskraft“, sagt der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. „Die strategische Weiterentwicklung des Spitzenpersonals und ebenso geordnete wie geeinte Nachfolgeregelungen gehören zur DNA unserer Gewerkschaft. Mit einem Altersdurchschnitt von 49,8 Jahren muss die neue Führungsspitze weder demografische noch strategische Herausforderungen scheuen“, so Vassiliadis. „Wir sind bestens aufgestellt für die Zukunft.“

Mit 94,4 Prozent der Stimmen wählten die Delegierten das bisherige Vorstandsmitglied Birgit Biermann (49) zur stellvertretenden Vorsitzenden der IGBCE. Neu in den geschäftsführenden Hauptvorstand wählte der Beirat Alexander Bercht (44), bislang Vorstandssekretär des Vorsitzenden, mit 94,3 Prozent und Oliver Heinrich (46), bislang Leiter des IGBCE-Landesbezirks Nordost, mit 87 Prozent der Stimmen.

Die Wahlen waren nötig geworden, weil Ralf Sikorski, aktuell stellvertretender Vorsitzender der IGBCE, und Vorstandsmitglied Karin Erhard ihre Mandate mit Wirkung zum 1. September niedergelegt haben. Der Beirat dankte beiden mit stehenden Ovationen und langanhaltendem Applaus.

Alle personellen Veränderungen treten zum 1. September 2023 in Kraft. Der neue geschäftsführende Hauptvorstand wird wie bisher aus insgesamt fünf Personen bestehen. Das Team komplettieren der Vorsitzende Michael Vassiliadis (59) und Vorstandsmitglied Francesco Grioli (51). Birgit Biermann soll künftig die Bereiche Sozialpolitik, Recht und Mitbestimmung verantworten, Francesco Grioli Wirtschaftspolitik, Industriegruppen und Betriebspolitik, Alexander Bercht Finanzen, Fachkräftepolitik und Konzernstrategien, Oliver Heinrich Tarifpolitik, Change-Management und Frauenpolitik. ■

Deutscher Betriebsrätepreis

Vier Nominierte

Der Preis ist heiß: Die Nominierungen für den diesjährigen Betriebsrätepreis wurden Mitte Juni bekannt gegeben. Darunter sind auch vier Gremien aus den Branchen der IGBCE zu finden.

Der Betriebsrat der Essity Operations GmbH Neuss hat sich beispielsweise mit dem Projekt „Zukunftsfähige Schichtarbeit“ beworben. Auch der Betriebsrat der Ineos Solvents Germany GmbH Herne setzt mit dem Projekt „Teilzeit in der Wechselschicht“ auf das Thema Schichtarbeit. Mit der „Zukunftssicherung Werk Werra – Werra 2060“ hat sich der Betriebsrat bei K+S Minerals and Agriculture GmbH, Werk Werra, beschäftigt. Und der Betriebsrat der Wipak Walsrode GmbH & Co KG reichte seine Pläne zum Projekt „Sicherheit + Zukunft“ ein.

Für den Betriebsrätepreis haben sich in diesem Jahr 75 Gremien aus ganz Deutschland beworben. Eine Expertenjury hat die Bewerbungen gesichtet und zwölf betriebliche Interessenvertretungen für die Auszeichnung nominiert – darunter die vier Belegschaftsvertretungen aus den IGBCE-Branchen. Geehrt werden Mitbestimmungsinitiativen, die etwa zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt von Arbeitsplätzen oder zur Bewältigung von aktuellen Krisen im Betrieb führen sollen oder dazu geführt haben. Der Betriebsrätepreis wird am 9. November 2023 im Rahmen des 20. Deutschen Betriebsrätetags verliehen. Schirmherr der Auszeichnung ist Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. ■



Viel to do gibt es auch in den Bundesländern, wie die Diskussion zeigte.

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE

Viel zu tun bei der Transformation

Prominent besetzt war die inzwischen dritte industriepolitische Konferenz der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE zum Thema „To Do: Transformation“. Ziel war es, konkrete Aufgaben und Lösungen aufzuzeigen, um die Industrien mitsamt ihren Arbeitsplätzen auf einem realistischen Transformationspfad hin zur Treibhausgasneutralität zu halten oder dorthin zu führen, ohne dabei ihre wirtschaftlichen Grundlagen zu zerstören.

Hochrangige Gäste aus der Politik diskutierten in unterschiedlichen Gesprächsrunden über Ideen und Ansätze, den Industriestandort Deutschland zu sichern. Etwa durch einen Industriestrompreis, für den Robert Habeck (Grüne), Vizekanzler und Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, im Gespräch mit IGBCE-Chef Michael Vassiliadis warb. Der Gewerkschafter betonte: „Es geht nicht um Subventionen. Es geht darum, ob wir eine energieintensive Industrie in Deutschland und Europa haben wollen. Und darum, einen subventionierten Industriestrompreis mit Transformationsimpulsen zu verbinden.“ ■

174

Minuten

lang stellte sich IGBCE-Chef Michael Vassiliadis live bei „Jung & Naiv“ – einem der erfolgreichsten politischen Interviewformate bei Youtube – den kritischen Fragen von Moderator Tilo Jung. Was du schon immer mal über die IGBCE und Michael Vassiliadis wissen wolltest, hier erfährst du es: Die gesamte Folge kannst du nachschauen: <https://youtu.be/dnT9KUZem0> ■



Die IGBCE nahm mit einer zwölfköpfigen Delegation an der Halbzeitkonferenz des Europäischen Industriergewerkschaftsbundes teil.

industriAll

International denken

Nicht nur Deutschland muss die Transformation wuppen: Gewerkschaften auf der ganzen Welt setzen sich damit auseinander, wie der Umbau der Industrie sozial gerecht gestaltet werden kann. Die Halbzeitkonferenzen der internationalen Dachverbände industriAll Europe und IndustriALL Global boten den Organisationen Raum für Austausch auf internationaler Ebene.

Anfang Juni traf sich der europäische Dachverband industriAll Europe, dessen Präsident der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis ist, im griechischen Thessaloniki. Vassiliadis machte deutlich, dass es eine gemeinsame Antwort der europäischen Industriergewerkschaften auf die Krisen unserer Zeit brauche. In seiner Rede bei der Konferenz ging er darauf ein, dass nach der Corona-Pandemie der russische Angriffskrieg die politische Sicherheit in Europa auf den Kopf gestellt hat. Die Folgen der Energiepreis- und Inflationssteigerungen treffen die Mitglieder hart, weshalb es Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften ist, darauf Antworten zu finden. Reaktionen seien besonders mit Blick auf den Inflation Reduction Act (IRA) der USA und chinesische Ambitionen auf der ganzen Welt notwendig.

Auch bei der Halbzeitkonferenz des Dachverbandes IndustriALL Global in Kapstadt Ende Juni rückte die IGBCE-Delegation eine sozial gestaltete Transformation der Industrien sowie die Auseinandersetzung mit der Lieferkettengesetzgebung in den Fokus. Egal, wo auf der Welt, es gelte überall die Regel: „Eine gerechte Transformation gibt es nur mit den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften“, erklärte Vassiliadis. „Deshalb unterstützen wir unsere Schwestergewerkschaften beim Aufbau eines sozialen Dialogs mit unseren Erfahrungen.“ Weiterhin ging es um die Frage, wie die weltweit wachsende Ungleichheit bekämpft und die Zukunft gerecht gestaltet werden kann. Die IGBCE-Delegation konnte sich in vielen bilateralen Treffen über die Prioritäten und Schwerpunkte internationaler Gewerkschaftsarbeit sowie Kooperationsmöglichkeiten in Südafrika und auf dem Kontinent austauschen. ■

Bundesfrauenausschuss

Aus Leidenschaft

Mitte Mai wurde **Verena Peters** zur neuen stellvertretenden Vorsitzenden des Bundesfrauenausschusses der IGBCE gewählt und rückt damit auch in den Hauptvorstand der IGBCE auf. Der Bundesfrauenausschuss besteht aus ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitgliedern und ist zuständig für die Planung, die Koordinierung sowie die Entwicklung von Konzepten für die Frauenbeziehungsweise Gleichstellungsarbeit auf Bundesebene.



Verena Peters hat sich schon früh in ihrer Karriere intensiv mit der Rolle von Frauen in der Arbeitswelt auseinandergesetzt. 2013 besuchte sie das erste Frauenkolleg der IGBCE. Danach wurde sie im Bezirksfrauenausschuss aktiv und stellte fest, dass „wir Frauen gemeinsam viel mehr erreichen können und besser gehört werden“. Leider sei es aber immer noch so, dass Frauen in männerdominierten Branchen einen härteren Kampf ausfechten müssten, um sich zu behaupten. ■

Diversity Lab

Mach mit!

Von Vielfalt reden viele – ob diese aber auch wirklich gelebt wird, steht auf einem ganz anderen Blatt. Wie lebendige Vielfalt im Betrieb aussehen kann, möchten wir gern mit dir gemeinsam beim ersten IGBCE Diversity Lab am 25. November 2023 in Hannover erarbeiten. Du hast Erfahrungen, Ideen oder konkrete Forderungen zum Thema Diversity – dann mach mit! Mehr Infos und Anmeldung unter: abt.frauen-diversity@igbce.de ■

SBV-Jahrestagung

Mut zum inklusiven Arbeitsmarkt



Alle klagen über Fachkräftemangel – dabei gibt es unter Menschen mit Behinderungen ein riesiges Potenzial an Arbeitskräften. Darauf lenkte die Jahrestagung der Schwerbehindertenvertretungen der IGBCE 2023 den Fokus unter dem Motto „Mut zum inklusiven Arbeitsmarkt“. Fast 150 Engagierte waren nach Hannover gereist, um sich über Themen wie „Inklusion im Betrieb“ oder „Beteiligung der SBV am Bewerbungsverfahren“ auszutauschen.

In Richtung der Arbeitgeber zeigte sich Birgit Biermann, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE, bei der einführenden Podiumsdiskussion kämpferisch: „Fachkräftemangel? Ja, aber ihr habt die Leute auch jahrelang liegen lassen.“ Das gelte für Schwerbehinderte ebenso wie für Frauen und für Jugendliche, die als nicht fit für eine Ausbildung betrachtet wurden.

Andrea Nahles, die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, war per Video zugeschaltet und lieferte Zahlen und Fakten:

25 Prozent der Arbeitgeber, die gesetzlich verpflichtet sind, Schwerbehinderte zu beschäftigen, sind sogenannte „Nullbeschäftiger“: Sie kaufen sich mit einer Ausgleichsabgabe frei. 296.000 freien Pflichtarbeitsplätzen stehen 172.000 arbeitslos gemeldete Schwerbehinderte gegenüber. Dazu kommt eine vermutlich große Zahl von Menschen, die auf Jobsuche sind und ihre Behinderung nicht angeben, weil sie sich vor Diskriminierung fürchten. Hier sieht Nahles ein großes Potenzial, das ihre Mitarbeitenden den Arbeitgebern zu vermitteln versuchen. „Inzwischen hören sie zu“, beobachtet Nahles.

Woran es liegt, dass Schwerbehinderte und Arbeitgeber oft nicht zueinanderfinden, erklärte Birgit Biermann mit drei Mythen, die den Führungskräften Angst machen. Erstens: Schwerbehinderte wird man nie wieder los. Zweitens: Während einer Krankheit kann man nicht kündigen. Drittens: Jedem steht eine Abfindung zu. Als Juristin weiß sie, dass das alles nicht stimmt. Auf der anderen Seite

Fast 150 Engagierte verfolgten die Diskussion zum Thema „Inklusion am Arbeitsmarkt und im Betrieb“. Die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles, war per Video zugeschaltet.

existiert die Angst aber auch in den Köpfen von Arbeitnehmenden mit Behinderungen. Deswegen wählen die meisten von ihnen Jobs im öffentlichen Dienst.

„Betriebe brauchen eine kreativere Einstellungspraxis“, forderte Jörg Bungart, Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V. „Job-Carving“ nennt er die Technik, passende Tätigkeiten zu einem Arbeitsplatz für die jeweilige Person zusammenzusetzen.

Die Fachleute stellten sich nach der Podiumsdiskussion den Fragen der Teilnehmenden. Viel Applaus bekamen Forderungen an die Arbeitsagentur nach festen Ansprechpersonen für die Betriebe und nach einem Kommunikationskanal zwischen der Agentur und den Schwerbehindertenvertretungen. „Eine Reorganisation der BA kriegen wir nicht hin“, bremste Nahles zunächst. Doch zum Schluss versprach sie, zahlreiche Anliegen mit nach Nürnberg zu nehmen: „Ich habe ganz viele Zettel vollgeschrieben.“ ■



Die Liste der To-dos ist lang

Text Inken Hägermann – Illustration Eugen Schulz



Das Gespräch in voller Länge findest du hier:
igbce-profil.de/23422



Die Transformation der Industrie stellt Deutschland vor riesige Herausforderungen. Was hat die Politik jetzt auf dem Zettel? Was muss passieren, um diesen schwierigen Prozess erfolgreich zu meistern? Darüber diskutieren Michael Vassiliadis und Wirtschaftsminister Robert Habeck in dieser Folge von „IGBCE Kompass“.

Michael Vassiliadis, beim Thema Transformation der Industrie mahnen Sie regelmäßig eine bessere Prioritätensetzung der Politik an. Wie sollte das aussehen?

Michael Vassiliadis: Dazu möchte ich eines vorweg sagen: Wir haben einen Punkt in der gesellschaftlichen Debatte erreicht, an dem die große Mehrheit der beteiligten Akteure über die Zweifel an der Transformation hinweg sind – dafür steht auch die aktuelle Bundesregierung. Damit sind wir schon mal einen guten Schritt weiter als vor fünf oder sechs Jahren. Wenn man das anerkennt, sind wir automatisch bei den zentralen Fragen: Was ist zu tun, wie setzen wir die Transformation der Industrie sinnvoll um? Was müssen wir in welcher Reihenfolge angehen? Das ist eine wichtige Leitplanke für alle, die die Transformation am Ende stemmen müssen, unter anderem die Unternehmen.

Schätzen Sie das auch so ein, Herr Habeck?

Robert Habeck: Ich kann dem nur beipflichten. Viele jammern, wie schlecht wir dastehen. Es gibt aber unglaubliche Qualitäten, die für den Standort Deutschland sprechen und um die uns andere Nationen beneiden. Dazu gehört unter anderem das sozialpartnerschaftliche Zusammenspiel von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Politik. Man trifft sich, man redet miteinander und man hört einander zu – und schafft es so, im Konsens Probleme

zu lösen. Bestes Beispiel sind da die Strom- und Gaspreisbremsen aus dem vergangenen Jahr: Die hat die Regierung finanziert, aber durchdacht und entwickelt wurden sie im Dialog mit Gewerkschaften, Wirtschaft und Verbänden.

Wo hakt es denn?

Habeck: In der Vergangenheit haben sich strukturelle Probleme angehäuft, unter denen Deutschland, aber auch alle anderen europäischen Länder leiden. Etwa die überbordende Bürokratie – mit diesen ewig lang dauernden Genehmigungsverfahren haben wir keine Chance, im globalen Wettbewerb zu bestehen. Zusätzlich hemmen Fachkräftemangel und hohe Inflation die Investitionen und damit die Transformation. Das sind alles Hausaufgaben, die wir lösen müssen.

Vassiliadis: Leider können wir den Transformationsprozess nicht unter idealen Rahmenbedingungen durchlaufen. Corona und der Ukrainekrieg haben uns einige zusätzliche Hindernisse auf diesem ohnehin anspruchsvollen Weg eingebrockt. Energie ist teuer – und wird es erst mal auch bleiben. Damit ergeben sich neue Fragen, die ebenfalls beantwortet und priorisiert werden müssen. Etwa, wie die zusätzlichen Kosten verteilt werden müssen, und wie wir eine soziale Balance schaffen.

Habeck: Dazu kommen noch die spezifisch deutschen Herausforderungen: Grob gesprochen kam vor dem Ukrainekrieg die Hälfte unserer Energie aus Russland – und



Robert Habeck, geboren 1969 in Lübeck, ist seit Dezember 2021 Vizekanzler und Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz. Seine politische Karriere bei Bündnis 90/Die Grünen startete 2002, von 2018 bis 2022 war er Parteivorsitzender. Zuvor war Habeck sechs Jahre lang Minister und stellvertretender Ministerpräsident von Schleswig-Holstein, zuletzt leitete er das Ministerium für Energiewende, Umwelt, Landwirtschaft und Digitalisierung. Der promovierte Philosoph setzt sich vor allem für umwelt- und energiepolitische Themen sowie für den Klimaschutz ein.



Die dritte Folge von „IGBCE Kompass“ wurde auf der Industriepolitischen Konferenz der Stiftung Arbeit und Umwelt aufgezeichnet: Moderatorin Julia Kropf im Gespräch mit Michael Vassiliadis und Robert Habeck (von links).

jetzt eben nicht mehr, weil Putin den Gashahn abgedreht hat. Diese Energie musste teurer mit neuen Verträgen beschafft werden, was zu höheren Energiepreisen geführt hat. Zudem haben wir erhöhten Transformationsdruck, weil es bei uns – anders als in vielen anderen Ländern – noch energieintensive Industrien gibt wie die chemische Industrie oder die Stahlbranche. Es kostet viel Geld, hoch energieintensive Industrien zu transformieren. Natürlich drängt sich da die Frage auf, ob sich das lohnt.

Und? Lohnt es sich?

Habeck: Die Antwort kann nur sein: Ja, das muss es uns wert sein. Niemand, der bei Sinn und Verstand ist, kann infrage stellen, dass wir in Deutschland beispielsweise eine chemische Industrie und chemische Produkte brauchen. Wir müssten in den vergangenen Jahren doch gelernt haben, dass eine gewisse Souveränität und Autonomie Versorgungssicherheit bedeutet, dass es nicht nur um ökonomische Gesichtspunkte dabei geht.

Vassiliadis: Die Antwort für mich ist ganz klar: Die Industrie hilft Deutschland und Europa und wir brauchen sie. Die Chemie steht

”

**Wir müssen die
Globalisierung
neu denken.**

Michael Vassiliadis,
Vorsitzender der IGBCE

beispielsweise in sehr vielen Wertschöpfungsnetzwerken am Beginn der Produktionskette. Eine Verlagerung dieser Kapazitäten würde uns in neue Abhängigkeiten treiben – und nebenbei unzählige, gut bezahlte Arbeitsplätze hierzulande vernichten. Europa und Deutschland haben sich in den vergangenen Jahren von der Idee verabschieden müssen, dass man jedes Produkt oder jeden Rohstoff jeden Tag immer von überallher kriegen kann. Wir wollen die Globalisierung nicht abschaffen, aber wir müssen sie neu denken.

Um Unternehmen im Prozess hin zu klimaneutraler Produktion zu unterstützen, soll es einen Brückentrompreis für die Industrie geben. Laut einem Gutachten der Stiftung Arbeit und Umwelt ist ein Industriestrompreis mit europäischem Beihilferecht vereinbar.

Vassiliadis: Das Gutachten zeigt deutlich: Rechtliche Bedenkenträgerei ist Unsinn, juristisch ist der Industriestrompreis für energieintensive Industrien möglich. Es kommt jetzt auf den politischen Willen an. Der Industriestrompreis bietet den energieintensiven Branchen eine gewisse Sicherheit. Und

wir brauchen so lange einen subventionierten Preis, bis die erneuerbaren Energien und Netze so weit ausgebaut sind, dass der Strompreis auch ohne staatliche Hilfe im Wettbewerb bestehen kann. Neben der zeitlichen Befristung sollte es auch eine inhaltliche Steuerung geben, also die Subventionierung an Transformationsimpulse und auch Tariffreue gekoppelt sein.

Habeck: Der Industriestrompreis ist eine Brücke, die so kurz sein soll, wie es geht. Wir haben aktuell acht Gigawatt Offshorestrom zur Verfügung und wir wollen 30 Gigawatt erreichen. Die entsprechenden Windkraftanlagen sollen in den kommenden sieben, acht Jahren gebaut werden, bis dahin muss die Brücke reichen. Standortgarantien und Tariffreue sind übrigens zwei der Bedingungen, um den Industriestrompreis in Anspruch zu nehmen.

Es geht um den langfristigen Umbau des Standorts, um Kreislaufwirtschaft, stabile Wertschöpfungsketten, Innovationskraft. Was muss noch auf die To-do-Liste des Wirtschaftsministers?

Vassiliadis: Europa ist einer der großen Wirtschaftsräume, der international mitspielt. Das Investitionsprogramm der USA erhöht den Druck auf uns. Der zweite Spieler, China, ändert gerade seine Spielregeln. Wir können die Transformation mit Resilienz verbinden, das darf man nicht mit Protektionismus verwechseln, das bedeutet eine Stabilisierung des Wirtschaftsraums. Bislang konnten wir die Lage mit allen möglichen Puffern meistern – wir hatten einen Energiepuffer, einen Geldpuffer und so weiter. Diese Puffer sind jetzt langsam aufgebraucht, die Dinge werden damit komplizierter und teurer. Für uns als Gewerkschaft ist der soziale Ausgleich in der Transformation deshalb ein enorm wichtiger Punkt. Eines muss ich noch anfügen:

Wenn man die Balance, das soziale Gleichgewicht in diesem Transformationsprozess vorantreibt, ist man nicht derjenige, der im Weg steht oder Zeitverzögerung will. Sondern man ist derjenige, der die Stabilität der Umsetzung garantieren will. Pragmatismus ist dabei kein Verrat an der Sache.

”

Wir brauchen in Deutschland eine chemische Industrie.

**Robert Habeck,
Bundeswirtschaftsminister**

Habeck: Bei nationalen Genehmigungsverfahren sollten wir Schutzgüter – wie Umweltschutz, Emissionsschutz, Gewässerschutz und weitere – zwar nicht infrage stellen, aber die Verfahren müssen verkürzt werden. Wir haben beispielsweise im vergangenen Jahr deutlich Tempo zugelegt beim Ausbau von Stromleitungen, Solar- und Windkraftanlagen. Wir haben dafür die Beteiligungsverfahren nicht abgeschafft, aber deutlich verkürzt von eineinhalb Jahren auf wenige Wochen. Beihilfeverhandlungen auf EU-Ebene sind grundsätzlich extrem kompliziert, weil Europa extrem penibel darauf achtet, dass ein EU-Land ein anderes EU-Land nicht übervorteilt. Das Wettbewerbsrecht ist mit einer binnen-europäischen Logik gebaut worden: Deutschland darf nicht Frankreich, Frankreich nicht Spanien und Spanien nicht Italien übervorteilen. Allerdings ist die Wettbewerbssituation nicht mehr Frankreich gegen

Italien, sondern Deutschland gegen USA und Deutschland gegen China. Das europäische Wettbewerbsrecht kann deshalb nicht so bleiben, wie es ist.

Es ist so harmonisch zwischen Ihnen – oder täuscht der Eindruck?

Vassiliadis: Ich kann auch nicht harmonisch, wenn es sein muss. Aber ich erkläre mal, warum man mit dieser Bundesregierung konstruktiv umgehen sollte. Sie hat einen Schritt gemacht, den die Politik vorher nicht gewagt hat. Die Ampel hat einen Kassensturz des Projektes Energiewende gemacht, eine ernsthafte Bestandsaufnahme der Lage, und deutlich formuliert, wo wir stehen. Gefühlt hieß es vorher immer von der Politik: Wir haben das beschlossen, wir sind fast schon fertig mit der Energiewende. Das stimmte aber nicht, nur weil man das behauptete, wurde es ja nicht wahr. Mit dieser konkreten Bestandsaufnahme haben wir als Gewerkschaften nun die realistische Möglichkeit erhalten, mitzugestalten. ■

IGBCE Kompass:

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



News

Branchen & Betriebe

Feinkeramik West

Vergütungen steigen um Festbetrag



IGBCE-Verhandlungsführerin Sabine Duckstein beim Verhandlungsauftritt im Juni.

Dauerhaft monatlich 300 Euro und einmalig 2.000 Euro erhalten die 20.000 Beschäftigten in der feinkeramischen Industrie (West). Darauf haben sich Mitte Juli IGBCE und Keramiker Arbeitgeber in der dritten Verhandlungsrunde geeinigt. Die Vergütungen steigen in drei Stufen um insgesamt 300 Euro. Die steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie wird in zwei Raten (2023 und 2024) von jeweils 1.000 Euro ausbezahlt.

„Wir haben ein umfangreiches und nachhaltig wirkendes Tarifpaket geschnürt, das unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben deutlich entlastet“, betont IGBCE-Verhandlungsführerin Sabine Duckstein. „Vor allem die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen, die durch die gewaltigen Preissteigerungen besonders belastet sind,

profitieren davon, dass die Vergütungen um feste Beträge steigen.“

Außerdem tritt am 1. Januar 2025 die Tabelle des Entgelttarifvertrags in Kraft. Damit wird in den Entlohnungsstrukturen nicht mehr zwischen Löhnen (für Arbeiterinnen und Arbeiter) und Gehältern (für Angestellte) unterschieden, sondern für alle Beschäftigten gelten die gleichen Bedingungen und die Entgelte werden bundesweit angeglichen. Anstatt neun Entgelttabellen gibt es künftig nur noch eine. Das heißt auch, dass dann für alle Beschäftigten in der feinkeramischen Industrie verhandelt wird und nicht mehr zwischen Ost und West unterschieden wird. Duckstein: „Damit beenden wir endlich die bisher geltende Zweiklassengesellschaft in der feinkeramischen Industrie.“ ■

Sportartikel- und Schuhindustrie

Kein Angebot

Katastrophaler Verhandlungsauftritt für die rund 13.000 Beschäftigten der Sportartikel- und Schuhindustrie: IGBCE und Arbeitgeber haben die erste Tarifrunde am 11. Juli ohne Ergebnis beendet. „Wir lassen uns nicht für dumm verkaufen“, betont IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn. Das Verhalten der Arbeitgeber sei inakzeptabel gewesen, denn sie wiesen die Forderung der IGBCE komplett zurück. Gleichzeitig legten sie kein Angebot auf den Tisch, weder zum Entgelt, noch zur Inflationsausgleichsprämie.

Die IGBCE fordert eine Erhöhung der Entgelte der Beschäftigten um einen einheitlichen Festbetrag von 372 Euro sowie der Ausbildungsvergütungen um 200 Euro für jedes Ausbildungsjahr. Außerdem will sie die Zahlung des tariflichen Inflationsgeldes in Höhe von 3.000 Euro durchsetzen, das steuer- und abgabenfrei ausbezahlt werden kann.

Der Dax-Konzern Adidas stellt allein gut 8.000 Beschäftigte in dieser Tarifrunde. „An ihm orientieren wir uns, weil die große Mehrheit der Beschäftigten dort arbeitet“, erklärt Weißenborn. ■



Frieder Weißenborn (Zweiter v. l.): „Forderungen sind gerechtfertigt.“

Chemie

IGBCE stellt sich gegen Schließung

Der Beirat der IGBCE fordert einstimmig den Erhalt der Produktion von Fluorkunststoffen im Chemiepark Gendorf. Eine zugehörige Resolution hat das Gremium auf seiner Sitzung Mitte Juni verabschiedet. Der US-Konzern 3M hatte die Schließung seiner Tochterfirma Dyneon in Gendorf für Ende 2025 angekündigt. Hintergrund der geplanten Schließung sind die Pläne zu einer strengeren Regulierung von per- und polyfluorierten Chemikalien (PFAS). Diese Pläne resultieren aus der Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit der EU-Kommission. Demnach sollen PFAS umfassend beschränkt und in einer zu regulierenden Stoffgruppe zusammengefasst werden. Das würde zu einem weitreichenden Verbot der Produktion, des Vertriebs und der Nutzung von PFAS-Stoffen und -Artikeln führen.

Wegen dieses Beschränkungsanschlages hatte das US-Unternehmen 3M im Dezember 2022 den Ausstieg aus der PFAS-Produktion bekannt gegeben, von dem auch die hundertprozentige Tochter Dyneon betroffen ist. Bis Ende 2025 soll die Anlage geschlossen und anschließend zurückgebaut werden. Einen Weiterverkauf von Fabrik, Patenten und Lizenzen lehnt der US-Konzern ab. Etwa 700 Beschäftigte sind von der Werkschließung direkt betroffen; bis zu 10.000 Arbeitsplätze sind im Chemiepark sowie im unmittelbaren Umfeld bei Zulieferern und Dienstleistern in Gefahr. Der Beirat betont in der Resolution: „Wir fordern die 3M auf, die Dyneon GmbH mit Lizenzen und Patenten zu verkaufen.“ Interessenten für eine Übernahme gebe es.

Der Standort in Gendorf ist die einzige Fluorkunststoffproduktion in Deutschland und Dyneon für einige Produktklassen der Fluorkunststoffe der einzige europäische Hersteller. „Ein Ende der Produktion in Gendorf würde der deutschen und europäischen Industrie eine ihrer wichtigsten Rohstoffquellen nehmen“, heißt es in der Resolution. Es drohen weitere Abhängigkeiten und Verwerfungen in den Wertschöpfungsketten. ■

4.700



Verbindungen und Substanzen

zählen zur Stoffgruppe der Fluorkunststoffe. Sie sind für die Industrie unverzichtbar und werden unter anderem für Batterien, in der Energieerzeugung, bei der Fertigung von Chips, im Anlagenbau oder der Medizin gebraucht. Nach OECD-Definition fallen beinahe alle Fluorkunststoffe in die Kategorie der Kunststoffe mit einem geringen Risiko für die menschliche Gesundheit und die Umwelt. ■

Tarifticker

BGE

In der sechsten Verhandlungsrunde haben sich Ende Juni die IGBCE und die Bundesgesellschaft für Endlagerung (BGE) auf einen Tarifvertrag für die 2.300 Beschäftigten geeinigt. Vorausgegangen waren fünf Monate zähe Verhandlungen und Warnstreiks an den Standorten Schachanlage Asse II und Schachanlage Konrad. Der Tarifabschluss sieht eine zweistufige Erhöhung der Entgelte vor – zum 1. Oktober 2023 um 5,2 Prozent und zum 1. Oktober 2024 um weitere vier Prozent. Die Inflationsprämie in Höhe von 2.000 Euro netto wird ebenfalls in zwei Auszahlungszeiträumen gezahlt. Marcel Schmidt, Verhandlungsführer der IGBCE: „Das Ergebnis bringt den Beschäftigten die seit Langem notwendige finanzielle Entlastung. Die vergangenen Monate waren eine schwere Geduldsprobe für die Arbeitnehmenden.“ ■

LEAG

Die IGBCE-Tarifkommission hat für die rund 7.200 Beschäftigten des Cottbusser Energiekonzerns LEAG ihre Forderung für die diesjährige Runde beschlossen: Bei einer Laufzeit von zwölf Monaten soll die Vergütungstabelle um zwölf Prozent, mindestens jedoch um 400 Euro erhöht werden. Außerdem soll eine zusätzliche Leistung für Gewerkschaftsmitglieder verhandelt werden, die eine flexible Nutzung von Zeit oder Geld ermöglicht. Die Verhandlungen beginnen am 10. August 2023. ■



Offenes Ohr und Heft in der Hand

Text Vera Schankath – **Fotos** Moritz Küstner

Rund 400 Austrägerinnen und Austräger deutschlandweit verteilen die IGBCE *Profil* – von Hand und ganz persönlich. So halten sie engen Kontakt zu den Mitgliedern und wissen, was sie beschäftigt. Auf Tour mit Annelie Nießen und Rudolf Gasper im nordrhein-westfälischen Düren.



Die Ausstattung von Rudolf Gasper, den hier alle Rudi nennen, ist markant: drei Fahrradtaschen und zwei Trinkflaschen, ein Helm mit Anstecknadeln, eine Sicherheitsweste und zwei reflektierende Hosensklammern. Seit mehr als einem Vierteljahrhundert verteilt der 85-Jährige das IGBCE-Mitgliedermagazin. Seine Route ist insgesamt 40 Kilometer lang und führt ihn durch Arnoldsweiler, Birkesdorf und Düren. An den Haustüren der Mitglieder übergibt er das druckfrische Heft oder er wirft es in den Briefkasten. Für diese Ausgabe sind es gut 200 Exemplare. Wie viel er verteilt, schwankt leicht, je nach aktueller Mitgliederzahl. Diese hoch zu halten, das beschäftigt Rudi Gasper sehr.

Der ehemalige Papiermacher will dafür sorgen, dass niemand die Gewerkschaft verlässt: „Durch das Zeitungsaustragen unterstütze ich die Mitgliederbindung und -rückgewinnung, denn ich kann im persönlichen Kontakt Austritte verhindern.“ So bringt er seine Motivation auf den Punkt. Es sei wichtig, in engem Austausch zu bleiben, auch unter überzeugten Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern.

„Manchmal hängt ein Zettelchen für mich am Briefkasten“, erzählt Gasper. Er solle sich melden oder einfach klingeln. In der Gaußstraße bei Werner Weidenfeld, seit 55 Jahren IGBCE-Mitglied, ist so eine vertraute Station. Heute steht die Haustür schon offen, als Gasper sein E-Bike – den Motor hat er sich zum 80. Geburtstag gegönnt – abstellt. „Rudi, wie war es auf dem Schützenfest?“, fragt ihn der 83-jährige Weidenfeld zur Begrüßung. Die ehemaligen Kollegen haben einander viel zu erzählen. Sie landen nach kurzem Exkurs zur Gartenpflege bei der Geschichte von Feinpapieren. Weidenfeld zeigt Gasper ein mehr als hundert Jahre altes Wasser-



Zu Fuß durch Düren: Annelie Nießen verteilt gut 250 Exemplare und nimmt sich Zeit für Gespräche.



Wer bekommt eine Profil? Zarte Linien auf einer Karte zeigen Rudi Gaspers Route.

zeichen aus seinem Fundus. „Dat gibbet heute all nich mehr“, sagen beide immer wieder. Sie arbeiteten zeitweise gemeinsam im Werk Reflex in Düren. Dort wird noch produziert, das Werk in Bergisch Gladbach ist bereits seit Jahren geschlossen. Vor allem das Papier für die Reisepässe im Auftrag der Bundesdruckerei sei ein guter Auf-

trag für Düren gewesen. „Wir waren eine Perle der Papierindustrie.“

Mit 58 Jahren ging Gasper „mit goldenem Handschlag“ in den Vorruhestand, wie er erzählt, 1998 mit 60 dann in die Rente. Ein Jahr zuvor, 1997, fusionierten die IG Bergbau und Energie, die IG Chemie-Papier-Keramik und die Gewerkschaft Leder. Die IGBCE entstand. Wie gut

diese Vereinigung ablief, beeindruckt Gasper bis heute. In seiner Ortsgruppe hatte er daran großen Anteil. Denn mit seiner Gewerkschaft ist Gasper von Beginn an verbunden. „Ich habe die Ochsentour gemacht“, sagt er, startete als Jugendsprecher, war jüngstes Mitglied im Betriebsrat, dann stellvertretender Vorsitzender. Innerhalb der IGBCE war er vom Bezirksvorstand bis hin zum Beirat in verschiedenen Kommissionen. Später leitete Gasper fast 25 Jahre lang die Seniorengruppe. Sie bietet Beratung, Reisen und Veranstaltungen. Titel der Treffen lauten zum Beispiel „Die Zukunft der Erinnerung beim früheren Älterwerden“ oder „Auch im Alter sicher leben: Vorschläge und Informationen der Polizei“.

Ortsgruppen verbinden Menschen

Die Dürener Seniorinnen und Senioren erfahren viel Unterstützung durch die Ortsgruppe unter Vorsitz von Ulrich Titz. „Ortsgruppen sind Gewerkschaften vor Ort“, sagt der 67-jährige Titz. Er kommt aus dem Bergbau – genau wie das Konzept der Ortsgruppen. In der IG Chemie-Papier-Keramik gab es an ihrer Stelle Vertrauensleute. Bei der Fusion wurde beides beibehalten. Heute machen deutschlandweit rund 1.100 Ortsgruppen Gewerkschaftsarbeit wohnortnah erlebbar. In Düren in der Nordeifel zwischen Aachen und Köln leben rund 93.000 Menschen, davon sind gut 1.800 IGBCE-Ortsgruppen-Mitglieder, unter ihnen etwa 800 Senioren und Seniorinnen.

„Wirklich aktiv sind hier derzeit etwa 200 Leute“, berichtet Titz. Wichtig ist ihnen soziales Engagement. Sie unterstützen Obdachlose und Geflüchtete. Zudem macht sich die Ortsgruppe stark gegen rechte Tendenzen. 2014 hat in Düren die rechtsextreme NPD – seit Juni 2023 umbenannt in „Heimat“ – das erste Mal für den Kreistag kandidiert.

„Seitdem stellen wir uns dagegen“, sagt Titz. „Unser Weg ist klar: Gemeinschaft und erinnern.“ So hat die Ortsgruppe zum Beispiel eine Ausstellung zum Zwangsarbeiterlager des Dürener Stadtteils Arnoldsweiler initiiert. In diesem Herbst feiert sie ihr 70-jähriges Bestehen.



”

Unsere Antwort gegen rechts: Gemeinschaft und erinnern.

Ulrich Titz,
IGBCE-Ortsgruppe Düren

„Früher hat man nicht nur Zeitungen an der Haustür verteilt, sondern auch Beiträge in bar eingesammelt. Man gab, was man hatte“, erzählt Titz. Heute sei Altersarmut ein Thema in der Beratung. Vor allem alleinstehende Frauen müssten ihre Rente oft mit Sozialleistungen aufstocken, denn in unteren Lohngruppen reiche sie trotz lebenslanger Vollzeitarbeit nicht.

Wissen, was bewegt

„Zu jeder Adresse kenne ich ein Gesicht“, sagt Annelie Nießen. Die 67-Jährige trägt wie ihr Kollege Gasper in Düren die *Profil* aus. Rund 250 Exemplare je Ausgabe

kommen zunächst per Post zu ihr nach Hause. Den Paketboten kannte Nießen schon, als er noch ein Baby war. Daher hat er einen Schlüssel zu ihrer Wohnung, um die Kartons reinzustellen, wenn sie einmal nicht da ist. Das Verteilen macht Nießen zu Fuß binnen zwei Wochen. Sie ist dann jeden Tag unterwegs – mit Magazinen im Rucksack. Seit sie vor neun Jahren in Rente gegangen ist, liebt sie diese Aufgabe. „Das Wichtigste ist das Gespräch“, sagt Nießen. „Ich sehe nach, dass es allen gut geht.“ Am traurigsten sei, wenn sie feststelle, dass jemand verstorben ist. Dann helfe sie den Hinterbliebenen. Manche würden zum Beispiel gar nicht wissen, dass es im Todesfall Unterstützung von der IGBCE gibt. Sie begleite auch mal ältere Menschen nach Duisburg zur Berufsgenossenschaft. „Ich bin da, bei allen Anliegen“, sagt sie ganz selbstverständlich.

Oft rede man einfach. „Es dauert so lange, wie es dauert“, fügt Nießen hinzu. Dabei gebe es auch mal sensible Situationen. „Manchmal gehe ich nicht ins Haus, denn ich kenne die tratschenden Nachbarinnen und Nachbarn. In solchen Fällen setzen wir uns nach draußen. Dann können alle gucken.“ Nießen ist in Düren geboren, hat nie woanders gelebt. Dennoch fühlt sich als „halbe Kölnerin“, wie sie sagt, denn ihre Mutter stammt von dort. Auf ihrer Strecke ist sie mit den Menschen seit Jahren vertraut – und mit deren Hunden. In zwei Gärten verteilt sie Leckerli, ehe sie sich dem Briefkasten nähert. Manchmal wird sie selbst auf Kaffee und Kuchen eingeladen, wenn sie das Magazin bringt. „Ich liebe es, mit den Leuten zu reden, und gebe alle wichtigen Informationen weiter.“ Magazine zu verteilen, das bedeutet, im Austausch mit Gewerkschaftsmitgliedern vor Ort zu bleiben. Regelmäßige Gartenzaungespräche sorgen für sozialen Zusammenhalt. ■



Die IGBCE und ihre Leidenschaft für Feinpapiere verbinden Werner Weidenfeld und Rudi Gasper.



Bei Wind und Wetter werden die Magazine verteilt.

Wilder Westen Wietze

Text Vera Schankath – Fotos Moritz Küstner

Vor mehr als 120 Jahren brach in Wietze das Erdölfieber aus. Hunderte Bohrungen veränderten das niedersächsische Dorf. Früher lag deshalb der Geruch von Öl in der Luft, heute erkunden Besucherinnen und Besucher das moderne Museum – und die naturnahe Region im Fahrradsattel.



Radeln am Fluss,
Einblicke ins Museum:
[igbce-profil.de/
23432](https://igbce-profil.de/23432)

Bauernhäuser, Felder und Weiden, freie Straßen, gute Radwege – ein niedersächsisches Idyll: der Ort Wietze, benannt nach der Wietze, dem Fluss, der hier in die Aller mündet. Es gibt eine Grundschule, eine Polizeistation, ein Hallen- und Freibad sowie vier freiwillige Feuerwehren. Die Festnetznummern der gut 8.000 Einwohnerinnen und Einwohner sind vierstellig, Schützenfest und Kartoffelmarkt Highlights im Gemeindeleben. Das ist Wietze im Jahr 2023.

Der Beschaulichkeit geht eine bewegende Geschichte voraus: 1858/1859 begann hier eine der ersten Erdölbohrungen der Welt. Eigentlich hatte man damals nach Braunkohle gesucht. 1899 brachte eine Bohrung aus 140 Metern Tiefe frei fließendes Erdöl an die Oberfläche. In Wietze brach der Ölboom aus. Fortan prägten Bohr- und Fördertürme das Ortsbild.

Wietze gilt deswegen als Wiege der deutschen Erdölindustrie, war bis 1920 das produktivste Erdölfeld Deutschlands. Der Rohstoff hat die Menschen am südlichsten Rand der Lüneburger Heide geprägt.

Leben und arbeiten fürs Öl

Zu ihnen gehören auch Horst Sakautzky und Peter Höhne. Seit ihrer Ausbildung als Chemielaboranten in den 1960er-Jahren sind sie Mitglieder der IG BCE. Das zufriedene Leben ist beiden anzusehen. Sie sind auch im Ruhestand aktiv. Rentner Sakautzky fuhr gestern 160 Kilometer Fahrrad – ohne Motor. In 45 Jahren Berufsleben nahm er für seinen Arbeitsweg immer das Rad. Eine Strecke dauerte nur sechs Minuten, sodass er täglich die Mittagspause zu Hause verbrachte. Ein schönes, immer gleiches Ritual. Was sich in dieser Zeit oft verändert hat, ohne ihn je zu beunruhigen, das waren die Mineralölunternehmen auf seiner Gehaltsabrechnung.



Ein Hingucker der erneuerten Dauerausstellung: eine Videoinstallation an der Decke. Außerdem können Gäste per App das Freigelände erkunden.

DEA, Texaco, RWE DEA, DEA und Wintershall DEA wechselten sich in der Führung ab. Sakautzky war das egal. Er hatte sein Leben dem Öl gewidmet.

Erdöl lässt sich auf drei Weisen fördern: primär über den natürlichen Druck in der Lagerstätte. Sekundär durch Injektion von Wasser. Und tertiär durch die Hinzunahme von Chemikalien. Sakautzkys Leidenschaft galt der Chemie, der Tertiärförderung. Seine Frage: Wie verhält sich Öl, chemisch bearbeitet, in verschiedenen Lagerstätten?

Sakautzky engagierte sich nicht nur im Job, er war auch Vorstand der IG BCE-Ortsgruppe, Schriftführer im SPD-Vorstand und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Hochengagiert. „Flexible Arbeitszeiten sind der Schlüssel“, erklärt der dreifache Vater. „Ich habe immer gestempelt und Überstunden mit Freizeit ausgeglichen.“

Die Erdölindustrie veränderte das bäuerliche Wietze im 20. Jahrhundert radikal. Schnell entstanden eine Raffinerie, ein Ölbahnhof und -hafen, Feldbahngleise, Pipelines

und Europas größter Öltank. Ölgesellschaften bauten Villen für Direktoren und Bohrmeister entlang der heutigen Bundesstraße 214. Ihren Beschäftigten errichteten sie eine Siedlung. In Neu-Wietze sieht man noch deren Zeppelin-Häuser mit markantem Zollingerdach, einem gewölbten Spitztonnendach zur optimalen Raumauslastung bei geringem Holzbedarf, aus den 1920er-Jahren.

Mittlerweile arbeitet hier fast niemand mehr in der Erdölindustrie – nur gelegentlich werden noch Proben in Wietze gezogen. Auch die Labore sind geschlossen. Heute sind die größten Arbeitgeber eine Baumschule und ein Schlachthof. Die meisten Menschen wohnen wegen der Natur hier. Sie pendeln nach Hannover oder Celle. Wietze sei „ein Schlafdorf geworden“, sagt Sakautzky.

Bergmännische Bohrungen

Bis 1963 wurde in Wietze durch Schacht und Stollen gefördert. Das zähflüssige, schmierige Schweröl sickerte aus den Wänden. Hier begann Peter Höhne 1960 seine



Spielzeug, Werkzeug, Turnschuhe: Welche Rolle Erdöl im alltäglichen Leben spielt, erfahren Gäste im Museum.



Horst Sakautzky ist viel mit dem Rad unterwegs – damals wie heute.

Laborantenausbildung. „Was ich im Bergwerk erlebt habe – das gibt es auf der Welt nicht wieder“, sagt er, der als junger Mann in 200 Metern Tiefe der Ölsandlagerstätte Proben entnahm. Damals roch das Dorf nach Öl. „Das hat mir gefallen“, erzählt Höhne. Schon sein Vater war Bergmann, roch auch zu Hause nach Öl trotz Waschprozedur mit Petroleum. Das Öl kam aus seinen Poren.

Nach dem Ende der Ölförderung arbeitete er im Labor. „Ich war mein Leben lang im gleichen Unternehmen.“ Der tatsächliche Wechsel der Muttergesellschaften spielte auch für ihn keine Rolle. Arbeitskämpfe hat Höhne nie erlebt. „Wir hatten gute Hausrarife. Verhandelt wurde das Nebenwerk wie Zuschläge und Urlaube.“

Wie Sakautzky kam auch Höhne täglich in der Mittagspause nach Hause. „Ich hatte ja Gleitzeit.“ Als die Winter schneereich waren, fuhr er auf Langlaufskiern durch den Wald zurück zur Arbeit. Auch Höhne ist verbunden mit der Gemeinde, war Vorsitzender des Dorfkulturkreises Handvoll Wieckenberger, ist aktives Mitglied



„
**Wir haben
ein Denkmal
vor der Tür
und machen
das Erdöl
unsterblich.**“

Dr. Stephan A. Lütgert,
Museumsdirektor

im Verein Wietzer Fotofreunde, ebenso im Deutschen Erdölmuseum Wietze. Sein Vater hat dort gearbeitet, wo es heute steht. „Mehr als das Museum ist vom Erdöl aber nicht mehr zu sehen“, sagt Höhne.

Das Museum entstand auf dem früheren Ölfeld und wurde erst ehrenamtlich betrieben, dann professionalisiert. Seit 2015 leitet Dr. Stephan A. Lütgert das Haus. Er hat den Status der authentischen Fördereinrichtungen als Industriedenkmal erwirkt. „Das unterstreicht unseren überregionalen kulturhistorischen Wert“, sagt er. Die Ausstellung hat er für mehr als eine Million Euro modernisiert. Seit Mai präsentiert sich die Geschichte des Erdöls multimedial. „Dadurch ist die Verweildauer von einer halben Stunde auf zwei Stunden angestiegen“, erklärt er.

Der (Industrie-)Archäologe und Geograf kam wie viele frühere DEA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter aus Berlin, um sich in Wietze der Geschichte des Erdöls zu widmen. Er sieht die Faszination über die Region hinaus: „Mehr als 70 Prozent unserer Gäste wohnen weiter als 50 Kilometer



Vom 41,5 Meter hohen Ölberg aus gibt es einen schönen Blick auf die Umgebung.

entfernt. Denn nirgendwo sonst in Mitteleuropa lässt sich die Erdölgeschichte so authentisch erleben.“

Wandern und Rad fahren rund um Wietze

Neben dem Museum sind die Wietzerinnen und Wietzer stolz auf ihre 1692 erbaute Stechinelli-Kapelle: von außen ein schlichtes Bauernhaus, im Inneren in italienischem Barockstil opulent verziert. Höhle hat den Schlüssel. Seine Kontaktzeiten stehen an der Kirchentür.

Wer die Region erkunden will, hat viele Möglichkeiten: Einen guten Ausblick bietet der Ölberg – der durch Waschsand und Abraum der Förderung entstanden ist. Wanderungen führen durch die historische Kulturlandschaft Hornbosteler Hutweide oder die Lüneburger Heide. Auf dem Rad lässt sich die Gemeinde weiter entdecken – fest im Sattel und die Erdölgeschichte im Blick, zum Beispiel auf der 28 Kilometer langen Tour „Klein Texas – von Schwarzem Gold und grünen Weiden“. Sie führt durch Wietze, Wieckenberg, Jeversen und Hornbostel. ■

Guide: Deutsches Erdölmuseum Wietze



Deutsches Erdölmuseum

Schwarzer Weg 7–9
29323 Wietze
Telefon 05146 92340
info@erdoelmuseum.de
www.erdoelmuseum.de

Anreise mit dem Rad

Das Erdölmuseum liegt an Themenradwegen, etwa dem Aller-Radweg, der Kulturroute Niedersachsen und der Kaliroute.

Anreise mit Bus und Bahn

Vom Bahnhof Celle mit der Buslinie 800 eine halbe Stunde nach Wietze, Haltestelle Wieckenberger Weg, dann zu Fuß zum Museum.

Anreise mit dem Auto oder dem Motorrad

Parkplätze kostenfrei

Öffnungszeiten

Dienstags bis sonntags
10:00 bis 17:00 Uhr,
an Feiertagen sowie im Juli und
im August auch montags 10:00 bis
17:00 Uhr, Einlass bis 16:00 Uhr,
Sondervereinbarungen möglich

Eintrittspreise

8 Euro für Erwachsene,
7 Euro für Rentnerinnen und Rentner
4 Euro für Schülerinnen, Schüler
und Auszubildende,
weitere Preise online



Radrundtour „Klein Texas“

Auf 28 Kilometern geht es mit dem Rad durch die Gemeinde – entlang von Weiden, Wiesen, Wäldern und historischen Stätten.

Hotelempfehlung

1 Wildland Natural Resort

Dorfstraße 32, 29323 Wietze
DZ ab 125 Euro
www.wildland.de

2 Büchtmannshof

Stechinellistraße 6, 29323 Wietze
DZ ab 130 Euro
www.buechtmannshof.de

3 Buskes Hotel & Restaurant

Steinförder Straße 85, 29323 Wietze
DZ ab 90 Euro
www.buskes.de

Gastronomie

4 Restaurant Athos €€€€€

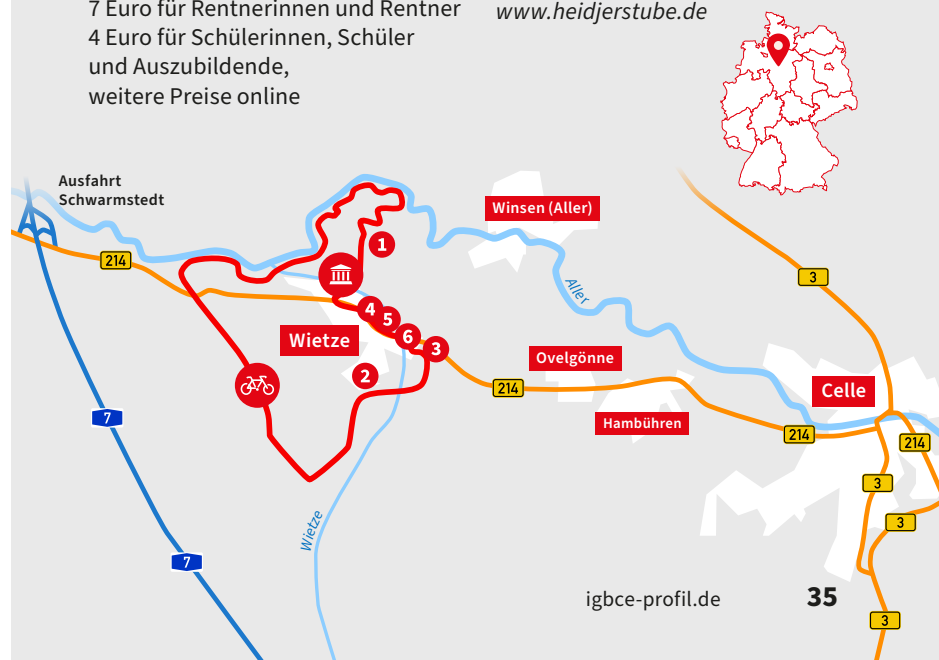
Griechische Küche
www.restaurantathos-wietze.de

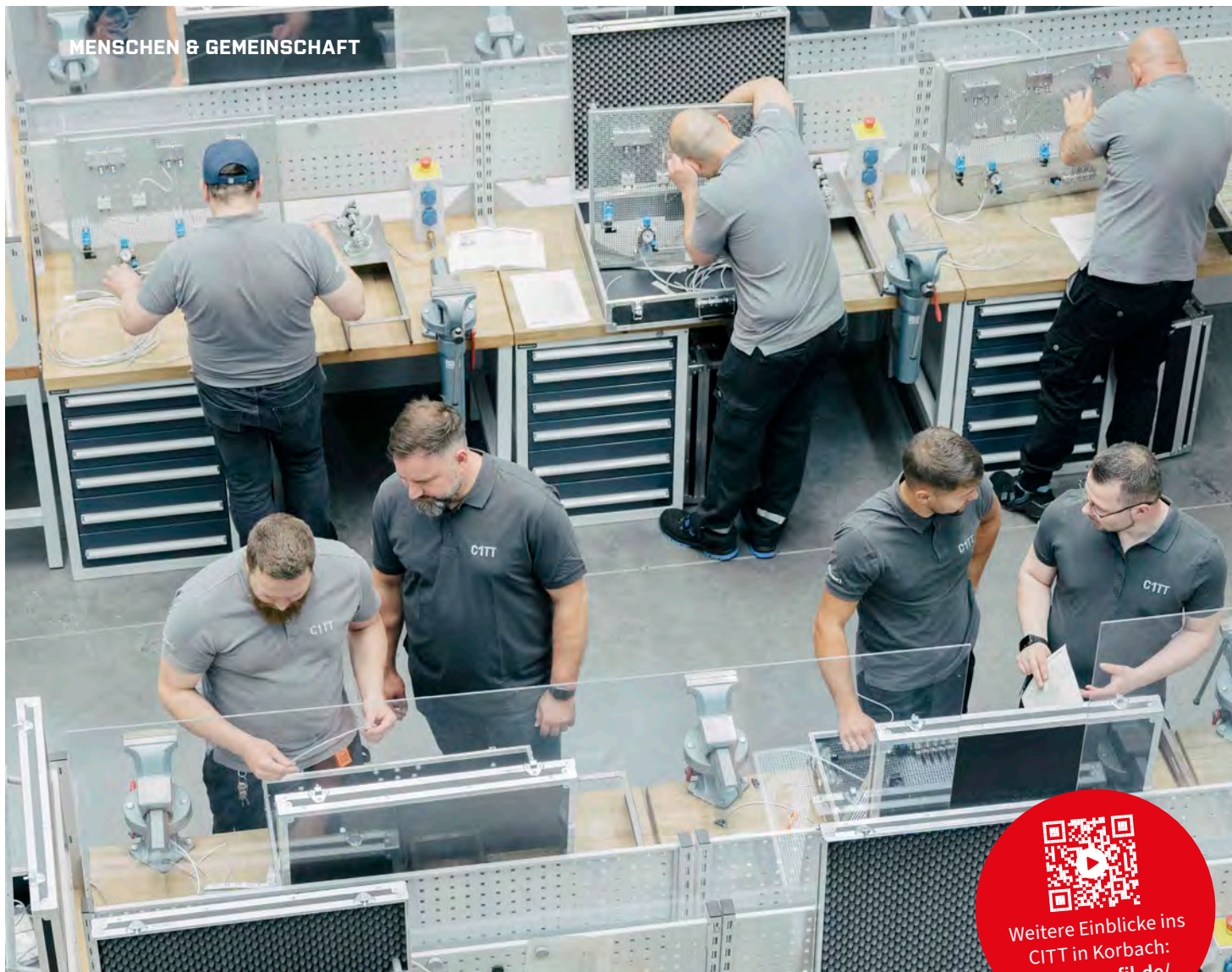
5 Ristorante Toscana €€€€€

Italienische Küche
www.toscana-wietze.de

6 Heidjerstube €€€€€

Rustikale Speisen
www.heidjerstube.de





Weitere Einblicke ins
CITT in Korbach:
[igbce-profil.de/
23436](http://igbce-profil.de/23436)

Zukunft lernen

Text Julius Leichsenring – Fotos Roman Pawlowski

Elektromobilität, Automatisierung, Emissionsschutz – die Automobilindustrie durchlebt einen historischen Umbruch. Ganze Geschäftsfelder werden überflüssig, Tausende Jobs sind gefährdet. Am CITT bereitet Continental seine Beschäftigten auf den Wandel vor – zum Nutzen beider Seiten.

Das Leben eines Reifens beginnt mit einer schwarzen, gummiartigen Masse. Sie begleitet Volkan Tas täglich bei seiner Arbeit. Der 41-Jährige mit grau meliertem Bart steht neben einer grün gestrichenen Maschine in Halle 44 im hessischen Korbach. Hier, im letzten deutschen Reifenwerk von Continental, findet der erste Schritt zur Herstellung von Vollgummireifen statt. Unkaputtbar kommen die Reifen an Gabelstaplern, Landmaschinen und in Riesenrädern zum Einsatz.

Tas zeigt in das Innere der Maschine, die bis unter die Decke der Halle reicht: Eine Walze zieht eine zähe, schwarze Kautschukmasse in eine lange, glatte Bahn. Wie bei einer Luftpolsterfolie zerdrückt sie eingeschlossene Blasen. Peng! Die Gummimasse gleitet aus der Maschine und wird Schicht für Schicht um eine Wickelstange gelegt. Ein Reifenrohling entsteht. In der Presse vulkanisiert und per Hand entgratet, wird daraus Schritt für Schritt ein mattschwarzer Reifen mit tiefem Profil.

Neben den Industriereifen stellen die 3.400 Mitarbeitenden in Korbach Auto-, Motorrad- und Fahrradreifen sowie Schläuche für Zapfsäulen und andere Industrieanwendungen her. Die Produktion läuft auf Hochtouren, dem Standort geht es gut: Bereits 2022 verkündet das Unternehmen, rund fünf Millionen Euro in ein erweitertes Lager und eine neue Produktionslinie zu investieren.

Operation am offenen Herzen

Die Investitionen sind Teil der Neuausrichtung der deutschen Schlauchstandorte von Continental: Im Juni 2022 kündigte der Automobilzulieferer in einer Pressemitteilung an, dass „aufgrund des sich beschleunigenden Transformationsprozesses“ eine Anpassung des Geschäfts- und des

Produktportfolios notwendig sei. Korbach profitiert davon, der Standort Oedelsheim soll schließen.

Ähnlich erging es dem Werk in Aachen. Dort wurde Ende vergangenen Jahres aufgrund von Überkapazitäten die Reifenproduktion eingestellt. 1.800 Arbeitsplätze waren davon betroffen.



”

**Unternehmen
haben nicht
viel Zeit.**

Hasan Allak,
Konzernbetriebsratsvorsitzender

Nicht nur die Schlauch- und Reifensparte, der gesamte Konzern befindet sich trotz steigender Umsatzzahlen im Umbruch. Was in Korbach und an anderen deutschen Standorten passiert, nennt der Konzernbetriebsratsvorsitzende Hasan Allak daher eine Operation am offenen Herzen. „In den Betrieben läuft die Produktion auf höchstem Niveau“, sagt der 52-Jährige. Doch draußen tobt die Transformation – Automatisierung, künstliche Intelligenz und der Wandel hin zur Elektromobilität. „Die Geschwindigkeit dieser Veränderungen ist immens. Das haben wir gar nicht in der Hand. Nichtsdestotrotz werden wir mit allen uns zur Verfügung

stehenden Mitteln versuchen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten auf ein gut verträgliches Maß anzupassen.“ Konkret heißt das: Menschen in Beschäftigung halten, auch wenn es beim Auto mehr und mehr auf Reichweite und Vernetzung statt auf Hubraum und PS ankommt.

Für die Branche und insbesondere für die Zulieferer ist das eine Mammutaufgabe: Hunderttausende Arbeitsplätze stehen allein im Bereich der Verbrennermotoren auf der Kippe, weil viele Bauteile wie Zylinder und Zündkerzen nicht mehr gebraucht werden. Gleichzeitig fehlt es an qualifizierten Arbeitskräften. Um diesem Strukturwandel zu begegnen, setzt Continental auf ein in Form und Größe einzigartiges internes Weiterbildungsprogramm: das Continental Institut für Technologie und Transformation – kurz: CITT.

Qualifizierung und Flexibilisierung

Im Jahr 2018 berieten Arbeitgeber, Betriebsrat und die zwei im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften IG BCE und IG Metall gemeinsam über die bevorstehende Transformation. Als Ergebnis entstand ein Maßnahmenpapier, welches das Thema interne Qualifizierung ins Zentrum rückt. Das Ziel: durch Aus- und Weiterbildungen die Menschen im Job halten und gleichzeitig den enormen Bedarf an neuen Fachkräften decken. Eine Win-win-Situation schaffen, so nennt es Sebastian Borchers. Und das CITT sollte der Hebel dafür werden.

Borchers leitet das Institut seit seinem Start 2019. „Von Corona und dem Ukrainekrieg war damals nichts zu ahnen. Niemand hat erwartet, dass die jetzigen Veränderungen so schnell kommen“, sagt er. „Wir sind die Herausforderungen früh strategisch angegangen



Aus Schichten einer Kautschukmischung gemacht: Eine Maschine hilft, die bis zu 400 Kilogramm schweren Reifen anzuheben.

und können unseren Beschäftigten nun über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen Beschäftigungsperspektiven in der Transformation bieten.“

Ziele übertroffen

Bis Ende 2022 wurden bereits 8.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im CITT qualifiziert. Dazu zählen Seminare für Fachkräfte sowie Akademikerinnen und Akademiker rund um die Themen 3-D-Druck, Data-Analytics, Software-Development und agile Methoden, aber auch Ausbildungen. Mehr als 300 Mitarbeitende konnten so bisher ihren Berufsabschluss einschließlich IHK-Zertifikat nachholen. Bis Ende des Jahres sollen es 400 sein.

„Die Ziele des CITT haben wir übertroffen und einen echten Leuchtturm gebaut“, sagt Borchers. Besonders stolz sei er auf die Bestehensquote von 91 Prozent. „Dass jemand 20 bis 30 Jahre nach dem Berufseinstieg noch eine Ausbildung macht, ist nicht selbstverständlich.“

In Korbach, einem von zwölf CITT-Standorten in Deutschland, liegt die Erfolgsquote sogar bei



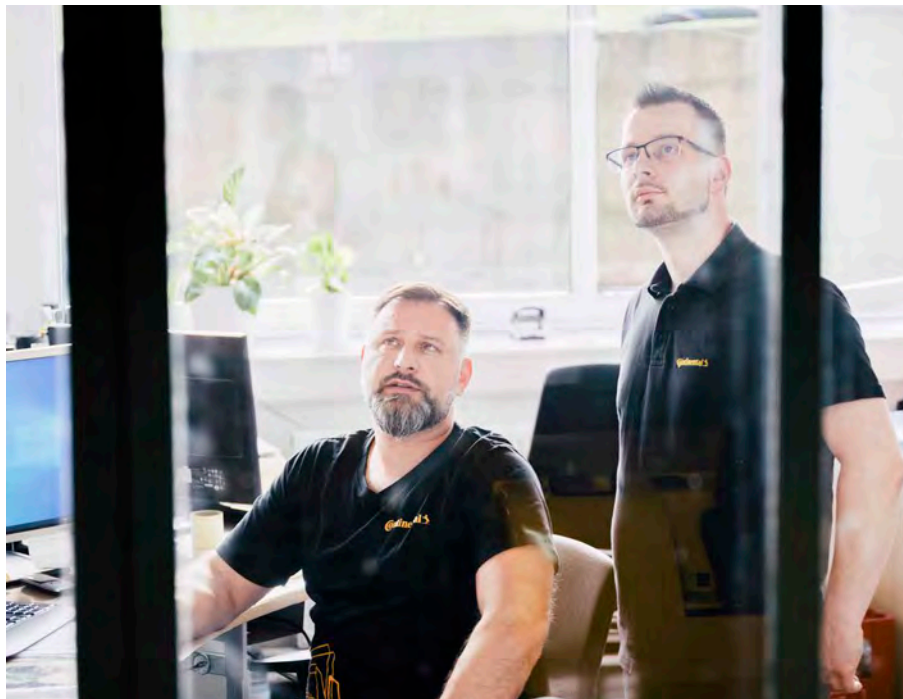
„
**Je früher die
Qualifizierung
beginnt, desto
besser.**

Francesco Grioli,
Mitglied im geschäftsführenden
Hauptvorstand der IGBCE und
Vorsitzender des CITT-Beirats

95 Prozent. Hier schließen jährlich etwa 20 Beschäftigte ihre Ausbildung zur Verfahrensmechanikerin oder zum Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik am CITT ab. Darunter sind nicht nur Kolleginnen und Kollegen aus Korbach, sondern auch aus Aachen und von anderen Standorten.

Auch Volkan Tas, der Mann in Halle 44, zählt zu den Absolventen. Nach einem abgebrochenem Bauingenieurstudium jobbte er bei einer Sicherheitsfirma. Über einen Freund erfährt er, dass Continental in Korbach Leute sucht. Das liegt zwar 45 Autominuten von seinem Zuhause in Baunatal-Rengershausen entfernt, doch die Bezahlung stimmt – besonders durch die Zulagen im Dreischichtbetrieb in einer rollenden Woche. Über eine Leiharbeitsfirma startet er 2013 als Heizer für Industriereifen. Zeitgleich tritt er in die IGBCE ein.

Tas macht seine Sache gut, so gut, dass er 2015 einen Festvertrag bei Continental erhält. Er steigt auf zum stellvertretenden Schichtleiter oder, wie er sagt, „zum Mädchen für alles“. Mitte 2020 beginnt er seine Ausbildung am CITT. Gehört hatte



Volkan Tas und Christoph Friedrichs arbeiten seit 2013 in Korbach. Das Wahrzeichen am Standort: der markante Schornstein.



er davon über einen Ausbildungsbeauftragten im Unternehmen. „Ich wollte etwas für mich selbst machen“, sagt Tas. „Die Ausbildung kann mir keiner mehr nehmen.“ Er überlegt nun, einen Meister oder Techniker draufzusatteln.

Klotzen statt kleckern

IGBCE-Mitglied Christoph Friedrichs geht diesen Schritt bereits. Er bildet sich an einer Abendschule in Kassel zum Logistikmeister weiter. Die Ausbildung am CITT hat Friedrichs 2022 als einer der Jahrgangsbesten abgeschlossen. „Ich bin damals zu meinem Vorgesetzten gegangen. Der meinte: ‚Klar, mach die Ausbildung. Das ist nur von Vorteil‘“, sagt der Logistikmitarbeiter. Von der Zusage bis zum Start vergingen wenige Tage – verbunden mit einer Freistellung über zwei Jahre, vollem Tarifentgelt und der Zusage, dass er nach der Ausbildung wieder einen Job in der Logistik erhält. Wenn er will.

„Wir müssen klotzen statt kleckern, denn der Wandel passiert in einem Irrsinnstempo“, sagt Francesco Grioli, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der

IGBCE und Vorsitzender des CITT-Beirats. „Je früher die Qualifizierung der Mitarbeitenden beginnt, desto besser ist es. Und das ist kein Lernen auf Vorrat – das ist Qualifizierung auf Zukunft!“

Damit der Übergang vom regulären Job in die Ausbildung schnell und reibungslos funktioniert, haben Betriebsrat, Gewerkschaften und die Unternehmensleitung eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Sie setzt die Spielregeln für die Ausbildung am CITT fest. Finanzielle Unterstützung kommt vonseiten des Staates. Über das Qualifizierungschancengesetz bezuschusst er Weiterbildungsmaßnahmen, die Menschen fit für den Strukturwandel machen – unabhängig von Qualifikation, Alter und Betriebsgröße.

„Das CITT ist ein sehr gutes Beispiel, wie Unternehmen wegweisende Institutionen in Zusammenarbeit mit dem Staat und den Sozialpartnern aufbauen können. Das sollte nachahmen, wer kann“, sagt Grioli. Wichtigster Punkt seien dabei die Menschen. „Meine Erfahrung ist: Wenn ihnen Sicherheit im Wandel garantiert wird, dann

können sie auch mit Offenheit und Neugier neue Wege gehen.“

In Korbach beugen sich in der Werkstatt des CITT 20 Männer über weiße Lochplatten. Wie an den übrigen elf Standorten befinden sich die Ausbildungsräume direkt auf dem Werkgelände. Das sorgt neben den Inhalten für eine praxisnahe Ausbildung.

Viele der Teilnehmenden sind grau meliert, alle tragen graue Polo-shirts mit hellblauem CITT-Logo auf der Brust. Die Zwischenprüfungen stehen an. Zur Vorbereitung wird ein pneumatischer Schaltkreis gesteckt. Zwei Trainer, die aus dem Betrieb stammen, gehen umher und helfen, wo nötig. Stimmengewirr füllt die weiß getünchte Halle, immer wieder ist das Zischen der Druckluft zu hören. An der lang gezogenen Wand stehen blaue Spinde mit Schwarz-Weiß-Bildern. Sie zeigen Lehrgangssituationen. Darauf zu lesen ist „Freiheit“ und „Verbundenheit“. Absolvent Volkan Tas steht daneben und schaut auf die Teilnehmenden. „Die Zeit hier war sehr, sehr schön“, sagt er. „Die schönste, seitdem ich für Continental arbeite.“ ■

Die Top Ten der kritischen Rohstoffe

Woher wir sie bekommen, wo sie gefördert werden und für welche unserer Branchen sie wichtig sind.

Branchen



Chemie



Glas



Halbleiter



Kautschuk



Keramik



Kunststoff



Pharma



Energie



Mineralöl

Länderrisiko

■ kritisch

■ mäßig

■ unkritisch



Vanadium

Hauptimporteur Deutschlands

■ 56 % USA

Top-Förderländer weltweit

■ 67 % China

■ 19 % Russland

■ 8 % Südafrika

Anwendung: Katalysatoren, Stahlveredelung, Keramik, Flüssigbatterien



Lithium

Hauptimporteur Deutschlands

■ 73 % Chile

Top-Förderländer weltweit

■ 48 % Australien

■ 26 % Chile

■ 16 % China

Anwendung: Akkus, Batterien, Schmierstoffe, Kunststoff, Aluminiumproduktion, Nukleartechnik, Textil, Zement



Antimon

Hauptimporteur Deutschlands

■ 27 % Frankreich

Top-Förderländer weltweit

■ 55 % China

■ 23 % Russland

■ 12 % Tadschikistan

Anwendung: Batterien, Flammenschutz, Katalysatoren, (Ent-)Färben



Niob

Hauptimporteur Deutschlands

■ 56 % Brasilien

Top-Förderländer weltweit


■ 92 % Brasilien

■ 7 % Kanada

■ 1 % Russland

Anwendung: Stahlveredelung, Legierungen, Kondensatoren, Katalysatoren



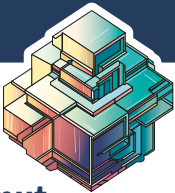
Kobalt

Hauptimporteur Deutschlands
25 % Finnland

Top-Förderländer weltweit

- 69 % Kongo (DR)
- 6 % Russland
- 4 % Australien

Anwendung: Batterien, Legierungen, Katalysatoren, Färben, Magnete

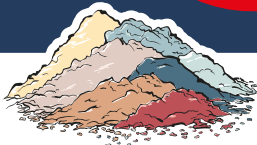
Bismut

Hauptimporteur Deutschlands
88 % China

Top-Förderländer weltweit

- 84 % China
- 5 % Laos (DVR)
- 5 % Südkorea

Anwendung: Legierung, optische Gläser, Arzneien und Kosmetika, Katalysatoren, Sintermittel


Metalle der seltenen Erden

Hauptimporteur Deutschlands
66 % China

Top-Förderländer weltweit

- 58 % China
- 16 % USA
- 13 % Burma

Anwendung: Magnete, Legierungen, Katalysatoren, Poliermittel, Leuchtmittel, Keramik, Gläser


Fluorid (Flussspat)

Hauptimporteur Deutschlands
33 % Südafrika

Top-Förderländer weltweit

- 66 % China
- 11 % Mexiko
- 8 % Mongolei

Anwendung: Flussmittel, Beschichtungen, optische Gläser, Aluminiumgewinnung, Reinigung, Herstellung von Fluorverbindungen

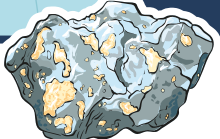
Magnesiummetall

Hauptimporteur Deutschlands
68 % China

Top-Förderländer weltweit

- 89 % China
- 5 % Russland
- 2 % Israel

Anwendung: Leichtbauteile für Automobile, Bahn, Luftfahrt, Guss, Verpackungen, Arzneien, Kommunikation

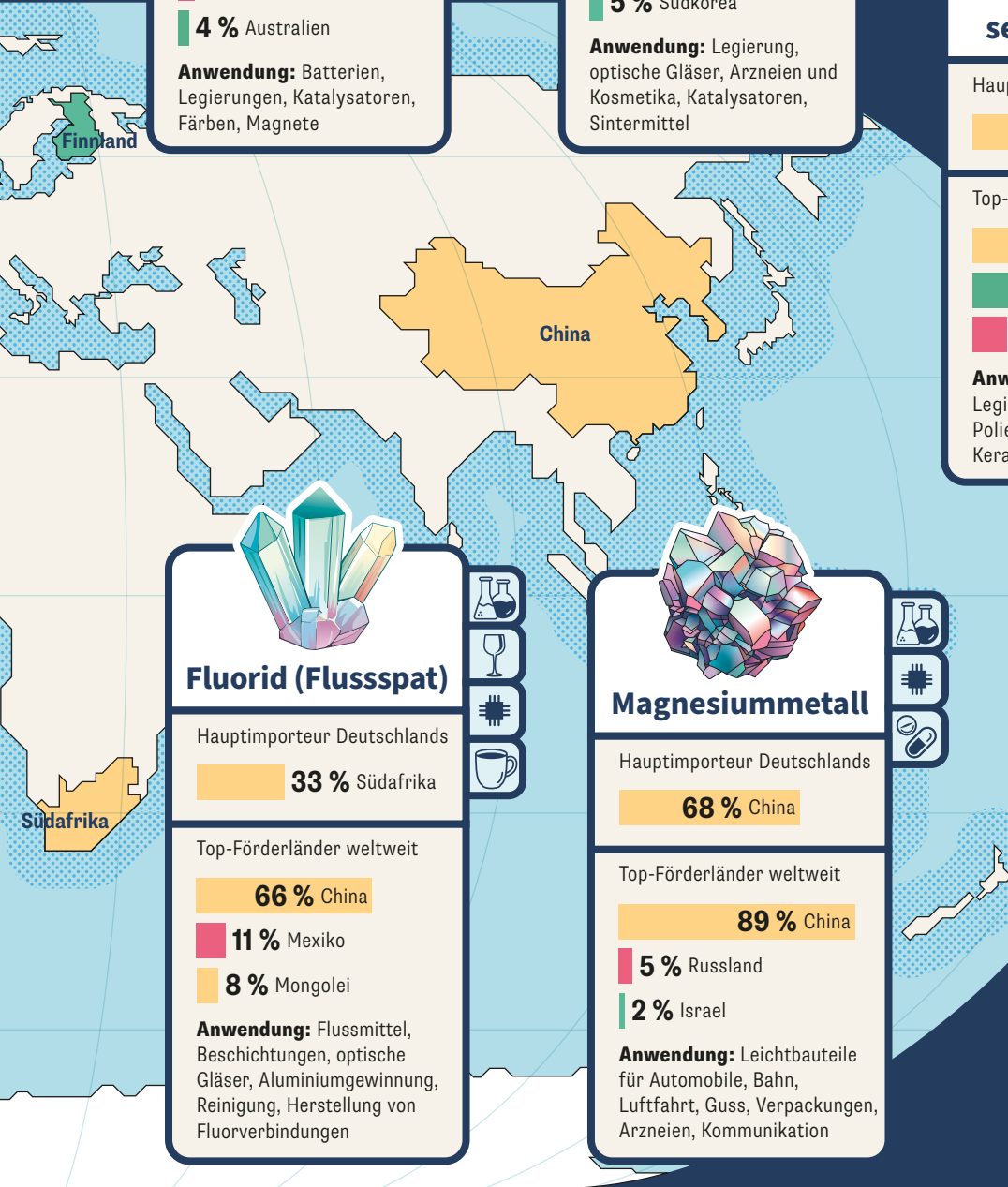
Metalle der Platingruppe

Hauptimporteur Deutschlands
26 % vertrauliche Länder*

Top-Förderländer weltweit

- 59 % Südafrika
- 24 % Russland
- 6 % Kanada

Anwendung: Katalysatoren, Schmuck, Glas, chirurgische Instrumente, Elektrotechnik, Labor- und Medizintechnik



* Die vom Statistischen Bundesamt unter „Vertrauliche Länder“ zusammengefassten Lieferländer unterliegen der Geheimhaltung. Genaue Gründe dafür werden nicht veröffentlicht, es könnte sich aber beispielsweise um militärische Gründe handeln.

Alles korrekt?

Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Herabwürdigende Aussagen, unberechtigte Kritik, diskreditierende Formulierungen – derartige Beurteilungen im Arbeitszeugnis musst du nicht akzeptieren. Auch keine „ausreichende“ Einschätzung deiner Leistung. *Profil* erklärt, was du tun kannst.



Die „Zeugnissprache“ enthält versteckte Schulnoten:

Note 1: jederzeit, immer, stets zur vollsten Zufriedenheit

Note 2: zur vollsten/stets zur vollen Zufriedenheit

Note 3: zur vollen Zufriedenheit

Note 4: zur Zufriedenheit

Note 5: im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit

Note 6: hat sich bemüht

Ein schlechtes Arbeitszeugnis kann dir die Jobsuche erschweren und deine Chancen auf dem

Arbeitsmarkt erheblich reduzieren. „Kein Wunder, dass es deshalb immer wieder zum Streit kommt“, sagt **Peter Voigt**, Leiter der Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz bei der IG BCE.

„Gestritten wird dabei vor allem um die Bewertung der Leistung. Aber auch bei der Beurteilung des Sozialverhaltens und der genauen Aufgabenbeschreibung kommt es häufig zu Unstimmigkeiten.“

Mindestens „befriedigend“

Das Arbeitszeugnis muss nach aktueller Rechtslage mindestens der Note „befriedigend“ entsprechen. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG, 9 AZR 584/13). „Das heißt einerseits, dass Arbeitgeber ein schlechteres Zeugnis begründen müssen“, sagt Voigt, „andererseits, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein besseres Zeugnis verlangen – also ein gutes bis sehr gutes –, beweisen müssen, dass ihre Leistungen das rechtfertigen.“ Denn ein lediglich befriedigendes Zeugnis wird bei der nächsten Bewerbung vermutlich wenig helfen.

Der Fachmann rät, sich bei Gelegenheit ein Zwischenzeugnis ausstellen zu lassen. „Das bietet sich beispielsweise an, wenn es eine Umstrukturierung gibt, Führungskräfte wechseln oder das Team neu zusammengesetzt wird.“ In diesen Fällen sei der oder die Vorgesetzte verpflichtet, auf Anfrage ein Zwischenzeugnis auszustellen. „Fällt das Zwischenzeugnis gut oder sogar sehr gut aus, wäre der Arbeitgeber in der Beweispflicht, wenn er



später eine schlechtere Beurteilung ausstellt.“

Ein Großteil der Streitigkeiten landet übrigens nicht vor Gericht.

„In der Regel einigen sich die Parteien außergerichtlich oder spätestens in der ersten Instanz“, erklärt Voigt. Der Rechtsexperte rät allerdings generell dazu, ein Arbeitszeugnis checken zu lassen. Mitglieder der IG BCE können sich damit an ihren Bezirk wenden. Im Streitfall werden sie von den Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Arbeitsgericht vertreten.

„Ein kritischer Blick auf das Arbeitszeugnis ist immer sinnvoll“, sagt Voigt. „Denn häufig erkennt man nicht sofort, wo die schlechten Bewertungen versteckt sind.“ Viele Formulierungen würden besser klingen, als sie gemeint sind. Anzeichen dafür: zweideutige Wendungen, Betonung von Selbstverständlichkeiten oder das Weglassen von wichtigen Tätigkeiten. Zudem enthält die „Zeugnissprache“ versteckte Schulnoten (siehe links).

Was gehört in ein Zeugnis?

„Ein Arbeitszeugnis muss auf jeden Fall Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten“, sagt Voigt. Außerdem könnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen, dass Leistung und Sozialverhalten bewertet werden. „Die sogenannte Schlussformel, die Trennungsgrund, Dank und Bedauern über das Ausscheiden sowie gute Zukunftswünsche enthält, ist dagegen optional.“ Fehlt jedoch die Schlussformel, gelte das als ein negatives Zeichen.

„Generell verboten im Arbeitszeugnis sind dagegen Angaben über Krankheiten, Gehalt, Nebentätigkeiten oder Straftaten, wenn sie keinen Arbeitsbezug haben.

Das gilt ebenfalls für Informationen über Gewerkschaftstätigkeit, Betriebsratsmitgliedschaft oder Parteizugehörigkeit – diese Hinweise sind nicht zulässig“, erklärt der Jurist. Auch der Kündigungs- oder Trennungsgrund dürfe nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitszeugnis stehen. ■



Was du bei einem schlechten Zeugnis tun kannst:

Wenn du mit deinem Arbeitszeugnis unzufrieden bist, solltest du deine Gewerkschaft aufsuchen. Gegebenenfalls kannst du dann noch das direkte Gespräch mit deiner Führungskraft suchen und um Korrektur bitten. Bleibt das ohne Erfolg, kannst du mithilfe deiner Gewerkschaft eine schriftliche Änderungsaufforderung formulieren. Darin führst du alle strittigen Passagen auf und gibst am besten auch Alternativformulierungen vor.

Eine ziemlich runde Sache

Text Inken Hägermann

Der italienische Pirelli-Konzern hat eine eigene Tochter in Deutschland: In Breuberg im nördlichen Odenwald werden Premiumreifen für Pkw und Motorräder gefertigt. Auch die E-Mobilität hat man dabei im Blick.



Foto: Andreas Reeg

Pirelli Deutschland

Gründung	1903 als Veith & Co, ab 1963 Veith Pirelli GmbH, seit 1986 Pirelli Deutschland GmbH (mitbestimmt)
Rechtsform	GmbH (mitbestimmt)
Mutterkonzern	Pirelli & C.S.p.A., Italien
Produkt	Pkw- und Motorradreifen für den High- und Ultra-High-Performance-Bereich
Umsatz	geschätzt: eine Milliarde Euro (2021)
Beschäftigte	2.500



**Deutschland-
zentrale Breuberg**
Produktion
Verwaltung
Forschung und Entwicklung

Dieser Name hat Klang – Pirelli ist eine von Europas größten und bekanntesten Reifenmarken. In Deutschland wird mit der deutschen Konzerntochter seit mittlerweile rund 20 Jahren am südhessischen Standort Breuberg das Premiumsegment für Pkw- und Motorradreifen bedient. Und während bei der Konkurrenz über Stellenabbau diskutiert werden muss, ist hier die Auslastung stabil hoch, auch die Zahl der Beschäftigten liegt seit Jahren auf dem gleichen Niveau. Rund 6,5 Millionen Reifen pro Jahr verlassen das Breubergwerk. Zudem hat man sich dort schon auf neue Märkte eingestellt – viele E-Autos der Premiumklasse werden mit Pneus aus dem Odenwald ausgestattet, auch in diesem Segment gehört man zu den europäischen Marktführern. In Breuberg ist nicht nur eine Produktion angesiedelt, es gibt auch eine eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung – somit ist man nah dran an den deutschen Automobilherstellern, kann im direkten Austausch arbeiten. Pirelli Deutschland ist dadurch stark im Erstausrüstergeschäft.

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

Idyllisch ist es in Breuberg, ländlich, grün. Die nächste, knapp 30 Kilometer entfernte Großstadt ist Darmstadt mit rund 160.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Für die Breuberger Bevölkerung ist die naturnahe Lage sicher ein Plus – auf manche Nachwuchskraft dürfte der Standort im nördlichen Odenwald eher wenig attraktiv wirken. In der ländlichen Region stehen junge Bewerberinnen und Bewerber nicht gerade Schlange – sie werfen oft einen Blick nach Darmstadt, wo viele große Unternehmen (unter anderem Merck, Wella, Software AG) ebenfalls Fachkräfte anwerben. Die Ausbildungsplätze können dennoch alle besetzt werden, Pirelli bildet sogar über Bedarf aus. Problematisch ist es eher, handwerkliche Stellen zu besetzen.

Der traditionsreiche Name Pirelli hat aber immer noch Kraft – gerade in der Produktion arbeiten viele Menschen aus der Region. Mit 2.500 Beschäftigten sind die Reifenwerke der größte Arbeitgeber der Kleinstadt. Die Produktion in Breuberg wurde vor rund 20 Jahren von Standardreifen umgerüstet auf Premiumpneus für Pkw und Motorräder. Die hochpreisigen Reifen ermöglichen es, trotz der hohen Lohnkosten in Deutschland gewinnbringend zu produzieren. Seitdem (und wegen einer Standortsicherungsvereinbarung) gilt das Werk in Breuberg als vergleichsweise krisenfest, während bei der deutschen Reifenkonkurrenz Stellenabbau geplant ist.



Betriebsklima

Die Verbundenheit zur Marke am Standort ist vielleicht nicht mehr so stark wie früher, gilt aber weiterhin als hoch. Noch heute heißt es bei vielen Reifenwerkerinnen und -werkern: „Wir sind Pirelli“ und nicht „Wir arbeiten bei Pirelli“. Unmut gibt es dennoch: So ist ein Stellenabbau von rund 200 Köpfen im indirekten Bereich ab 2019 über Altersteilzeitregelungen zwar ziemlich geräuschlos abgewickelt worden, zugleich wurde die Gesamtzahl der Beschäftigten am Standort über Personalaufbau in Forschung und Produktion stabil gehalten. In den betroffenen Bereichen hat der Abbau aber zu Überstunden geführt. Die können kaum abgebaut werden, auch eine Auszahlung ist nicht vorgesehen – das gilt ebenso für die Beschäftigten in der Fertigung. So verfallen am Ende des Jahres regelmäßig Überstunden. Der Betriebsrat führt bereits Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung, deren Ziel es ist, Überstunden in ein Langzeitkonto überführen zu können. Der Arbeitgeber arbeitet konstruktiv mit, Ende des Jahres soll die Vereinbarung stehen.

Auch hat die körperlich harte Schichtarbeit in der Produktion Auswirkungen – es gibt viele Beschäftigte mit Schwerbehinderterstatus. Über eine Inklusionsvereinbarung gelingt es aber, diese gut in neue angemessene Tätigkeiten zu integrieren. Zudem werden Exoskelette und Hebehilfen eingesetzt, um die Arbeit leichter zu machen.



Mitbestimmung

Hier hat Mitbestimmung Tradition: Seit mehr als 60 Jahren gibt es einen Betriebsrat im Breuberger Werk. Egal auf welcher Ebene der Mitbestimmung, ob betrieblich oder im Aufsichtsrat – bei Pirelli Deutschland läuft das Zusammenspiel von Arbeitgeber- und Belegschaftsseite ziemlich gut.

Geschäftsführung und Betriebsrat haben zwar nicht immer die gleiche Meinung, aber das gleiche Ziel – den Standort mit seinen rund 2.500 Beschäftigten langfristig zu erhalten. Der Arbeitgeber sieht den Betriebsrat nicht als Gremium, das verhindern will, sondern als Interessenvertretung, die konstruktiv mitgestaltet. Dementsprechend sozialpartnerschaftlich läuft die Zusammenarbeit.

Ein 21-köpfiger Betriebsrat (fünf Freistellungen), mehr als 80 IGBCE-Vertrauensleute und eine JAV mit fünf Mitgliedern kümmern sich aktiv um die Belange der Belegschaft, ebenso eine rührige SBV (siehe Inklusionsvereinbarung). Stehen Projekte oder Veränderungen an, wird der Betriebsrat frühzeitig informiert und einbezogen. Im Aufsichtsrat, der paritätisch besetzt ist, funktioniert die Informationsweitergabe an die Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls gut. Auch der Einstieg eines chinesischen Großaktionärs vor einigen Jahren hat an der starken Mitbestimmung bei Pirelli Deutschland – bislang – nichts geändert.



Tarifbindung

Pirelli Deutschland unterliegt dem Tarifvertrag für die Kautschukindustrie. Alle Regelungen des Flächentarifvertrags gelten damit auch hier – bis auf eine durchaus schmerzliche Ausnahme: die Wochenarbeitszeit.

Statt der tariflichen 37,5 Stunden pro Woche arbeiten die Beschäftigten bei Pirelli seit mehr als 20 Jahren 40 Stunden pro Woche. Das ist Teil der seit Jahren immer wieder erneuerten Standortsicherungsvereinbarung. Immerhin bedeutet diese „Kröte“ aber auch Jobsicherheit: In der Zukunftsvereinbarung, wie sie bei Pirelli heißt, werden betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen, außerdem werden darin verpflichtende Investitionszusagen gemacht – und dann auch eingehalten. Allein in den vergangenen fünf Jahren flossen so 180 Millionen Euro in den Standort, vor allem in die Entwicklung, neue Anlagen und Weiterbildungen – das ist aktive Zukunftsgestaltung. Die aktuelle Vereinbarung läuft noch bis Ende 2024, eine Anschlussvereinbarung soll folgen. Die Verhandlungen dazu sollen im Sommer 2024 beginnen.



Zukunftsfähigkeit

Man sollte ja vermuten, dass Reifenproduktion einfach „oldschool“ ist. Tatsächlich ist Pirelli in Breuberg ganz gut für die Zukunft gerüstet. Zum einen werden hier neben hochwertigen Motorradreifen seit rund 20 Jahren teure High- und Ultra-High-Performance-Pneus für Pkw hergestellt – ein Segment mit einer treuen und preisunsensiblen Kundschaft sowie anständiger Gewinnspanne.

Neben diesen High-End-Reifen hat der Breuberger Standort auch ein weiteres Standbein beim Thema Elektromobilität erschlossen: Pirelli Deutschland gehört zu den Top-3-Lieferanten für E-Autos der Premiumklasse, alle E-Porsches fahren beispielsweise mit Pirelli-Reifen, auch an Tesla liefert der Standort.

In Sachen Klimaschutz ist Pirelli Deutschland ebenfalls gut unterwegs, produziert einen der energieeffizientesten Pneus am Markt. Auf dem Weg zum „grünen Reifen“ wird aktuell an einer CO₂-neutralen Produktion gefeilt, auch die Gewinnung von Grünstrom direkt auf dem Werkgelände ist geplant. Der Vorteil in Breuberg: Es gibt noch eine eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung am Standort, deren Innovationen im Segment Premiumreifen auch von den internationalen Schwesterunternehmen im Pirelli-Konzern aufgegriffen werden.



Unser Fazit

Insgesamt läuft es ziemlich gut mit der Mitbestimmung bei Pirelli Deutschland. Der Arbeitgeber beteiligt den Betriebsrat bei neuen Projekten frühzeitig, auch im Aufsichtsrat kommt er seinen Informationspflichten nach. Es gibt eine fest etablierte sozialpartnerschaftliche Tradition.

Der Wermutstropfen: Über die Zukunftsvereinbarung sind Investitionen und Jobs am Standort gesichert – allerdings müssen die Beschäftigten dafür länger arbeiten, als im Tarifvertrag vorgesehen ist. Immerhin ist eine Betriebsvereinbarung über ein Langzeitkonto für Überstunden absehbar.

Das sagt Pirelli

Der Standort Breuberg zähle zu den „modernsten und leistungsfähigsten Reifenwerken Europas“, so Pirelli. Um die hohe Arbeitsbelastung abzufedern, wolle man Prozesse verschlanken, den Digitalisierungsgrad steigern und Arbeitsbedingungen altersgerecht anpassen. Über ein Langzeitkonto, über das verhandelt wird, sei unter anderem eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit, flexibler Übergang in die Rente sowie eine einfachere Realisierung beruflicher Auszeiten geplant.

Clever und angesagt



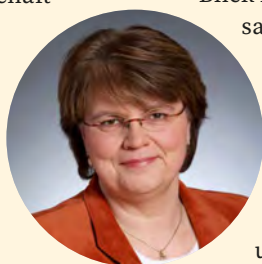
Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Ob gedruckt oder digital: Wer ein Haushaltsbuch führt, hat oftmals schon nach kurzer Zeit eine bessere Übersicht über seine Ausgaben – und entdeckt mögliches Sparpotenzial.

Benzin, Strom, Gas, Lebensmittel – viele wichtige Dienstleistungen und Waren sind in den vergangenen Monaten sehr viel teurer geworden. Umso mehr lohnt es sich, die eigenen Finanzen genauestens im Blick zu behalten. Der wohl klassischste Helfer hierbei ist das Haushaltsbuch.

Ein Haushaltsbuch? Irgendwie klingt das spießig, fantasielos und uncool. Doch in wirtschaftlich angespannten Zeiten sieht man das schnell anders, schließlich geht es um eine ernste Sache – ums eigene Geld.

Für **Sylvia Groh**, Expertin für Budgetplanung und Entschuldung bei der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen, steht fest: „Das Haushaltsbuch ist die einzige Möglichkeit, herauszufinden, wohin das Geld geht.“ Dabei stört sich die Fachfrau nicht an der altbackenen Bezeichnung. „Man kann es auch Budgetplaner oder Money-Diary



nennen. Wichtig ist, dass man sich einen Überblick über die Haushaltsfinanzen verschafft – und dabei auch so manchen versteckten Ausgaben auf die Spur kommt.“ Viele Menschen würden häufig erst bei einer regelmäßigen Buchführung erkennen, wie viel sie für die sogenannte Außer-Haus-Verpflegung ausgeben. „Hier ein Coffee to go, dort ein belegtes Brötchen – kleine Beträge, die auf den ersten Blick nicht ins Gewicht fallen“, sagt Groh.

„Der genaue Überblick ist am Ende eine gute Hilfe, um sinnvolle finanzielle Entscheidungen zu treffen. Auch, wenn es um eine größere Anschaffung geht – und die Frage geklärt werden muss, ob man sich eine Ratenzahlung überhaupt leisten kann“, sagt die Verbraucherschützerin. Sie empfiehlt die Buchführung in fünf Schritten (siehe rechte Seite). Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob das Haushaltsbuch auf Papier oder per App geführt wird. Groh: „Hauptsache, man ist diszipliniert.“ Zehn bis fünfzehn Minuten sollte

man täglich einplanen, um die Datenerfassung auf dem aktuellen Stand zu halten.

Dem Euro digital auf der Spur bleiben

Wer seine Einnahmen und Ausgaben per Smartphone trackt, nutzt gleich mehrere Vorteile. Zum einen lassen sich die Einkäufe direkt im Supermarkt in die App eintragen oder in manchen Fällen sogar gleich vom Kassenschein abfotografieren. Zum anderen hilft eine Software beim Analysieren und Planen – zum Beispiel mit diversen Statistiken.

Und wie sieht es beim Thema Datenschutz aus? „Bei Apps sollte man generell darauf achten, welche Daten gesammelt werden und wo der dazugehörige Server steht“, rät Verbraucherschützerin Groh. Das gelte auch für die Anwendersoftware für Haushaltsbücher.

Ein Tipp zum Schluss: Neben dem Haushaltsbuch hilft dir auch der simple Einkaufszettel beim Sparen. Denn wer sich im Supermarkt auf die Waren konzentriert, die wirklich nötig sind, packt sich den Einkaufswagen nicht übertoll. ■

So funktioniert die Buchführung in fünf Schritten

1 Regelmäßige Einnahmen aufschreiben

„Als Erstes notiert man die regelmäßigen Einnahmen, die wirklich regelmäßig reinkommen: Dazu zählen beispielsweise Gehalt, Kindergeld, Arbeitslosengeld und Unterhalt“, erklärt die Expertin. „Das ergibt eine feste Summe x.“

2 Alle festen Ausgaben summieren

„Als Nächstes werden die Ausgaben ermittelt, die regelmäßig anfallen und sich nicht kurzfristig ändern lassen, etwa Miete, Strom, Mitgliedsbeiträge.“ Kosten, die nur ein- oder zweimal im Jahr anfallen – wie Versicherungen oder Kfz-Steuern –, kann man auf den Monat umrechnen.

3 Budget für flexible Ausgaben ermitteln

Die Rechnung ist einfach: „Diese fixen Kosten müssen von den regelmäßigen Einnahmen abgezogen werden, so erhält man den Betrag, der für die veränderlichen Ausgaben bleibt – für Essen und Trinken, Freizeit und so weiter“, erläutert Groh.

Tipp: Teile den Betrag durch vier. Dann weißt du, wie viel Geld du pro Woche ausgeben kannst, um nicht ins Minus zu rutschen.

4 Unregelmäßige Ausgaben notieren

Für die sonstigen Ausgaben ist es hilfreich, Kategorien wie „Lebensmittel“, „Kleidung“ und „Geschenke“ anzulegen. „So behält

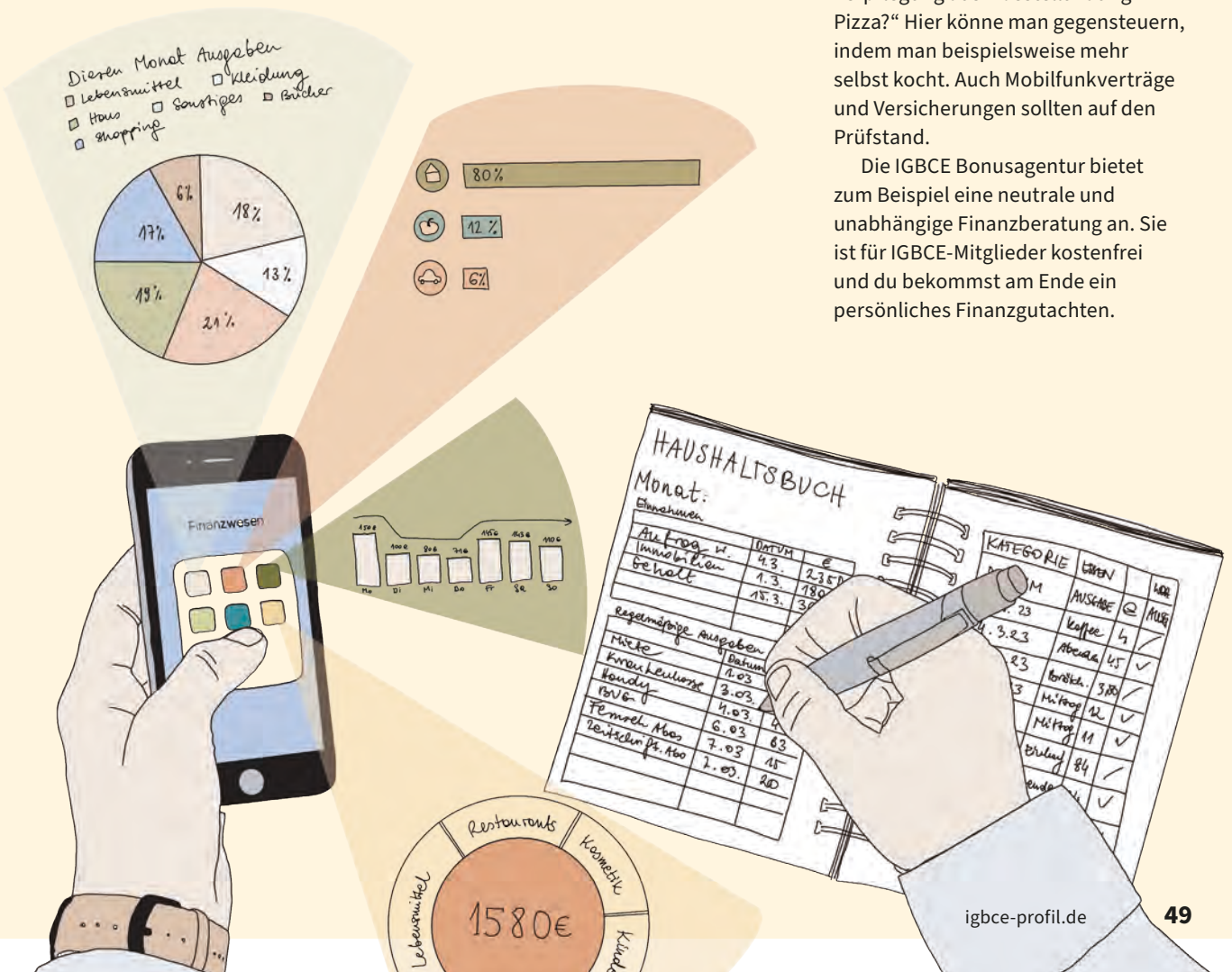
man leichter die Übersicht“, erklärt die Verbraucherschützerin und rät: „Am besten, man sammelt die Einkaufsbelege und notiert sich die kleinen Beträge, für die man keinen Beleg erhält, auf einem Zettel. Auch Einkäufe, die man mit Karte bezahlt, gehören in den Budgetplaner.“

5 Einmal im Monat Bilanz ziehen

Am Ende kommt die große Abrechnung: „Man addiert alle zusätzlichen Ausgaben und zieht diese Summe von dem Budget ab, das man zur freien Verfügung hat“, fasst Groh zusammen.

„Wer im Minus ist, sollte überlegen, wo er oder sie sparen könnte. Gibt man vielleicht zu viel für Außer-Haus-Verpflegung aus – bestellt häufig Pizza?“ Hier könne man gegensteuern, indem man beispielsweise mehr selbst kocht. Auch Mobilfunkverträge und Versicherungen sollten auf den Prüfstand.

Die IGBCE Bonusagentur bietet zum Beispiel eine neutrale und unabhängige Finanzberatung an. Sie ist für IGBCE-Mitglieder kostenfrei und du bekommst am Ende ein persönliches Finanzgutachten.



Das hast du dir verdient



Tue Gutes – und belohne dich dabei auch noch selbst! Jedes neue Mitglied macht unsere IGBCE stärker und schlagkräftiger. Und wenn wir mit deiner tatkräftigen Hilfe neue Mitglieder gewinnen, hast du auch etwas davon. In unserer neu gestalteten Prämienwelt findest du viele große und kleine Aufmerksamkeiten, mit denen wir uns bei dir bedanken wollen.

Gewerkschaften sind starke Gemeinschaften. Sie machen Gesellschaften gerechter und verringern Ungleichheit. Jede Mitgliedschaft stärkt die Macht der Gewerkschaften und damit die Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insofern ist deine Mitgliedschaft in der IGBCE auch ein Akt gesellschaftlicher Solidarität, denn es geht nicht nur um deine individuellen Vorteile.

Um auch die Herausforderungen der Zukunft tatkräftig und durchsetzungsstark angehen zu können, brauchen wir jedes Mitglied – und natürlich auch neue Mitglieder. Daher ist es umso wichtiger, dass viele Menschen den Rücken unserer IGBCE stärken und Teil unserer Gemeinschaft werden. Mach mit und werbe selbst neue Köpfe! Es lohnt sich.

Für Werberinnen und Werber bietet die IGBCE seit Langem ein Punktesystem mit attraktiven kleinen – oder größeren – Präsenten als Anerkennung für den überzeugenden Einsatz. Der Prämienshop wurde nun modernisiert und in den Mitgliederbereich der IGBCE-Website integriert. Ein gesondertes Log-in brauchst du nicht mehr.

Die Prämienwelt ist der Prämienshop der IGBCE, in dem Werberinnen und Werber sich für ihre eigene Werbeaktion belohnen können. Vom Smartphone über die Kaffeemaschine bis hin zum Hotelgutschein – die Prämienwelt der IGBCE bietet Werberinnen und Werbern eine breite Vielfalt. Das Angebot ist groß: Du kannst aus mehr als 180 Produkten aus den Bereichen Küche, Freizeit, Heim und Garten,

Wellness, Lifestyle oder Multimedia wählen. Jedes Produkt kostet Punkte, die die Werberinnen und Werber vorher sammeln können.

Dabei gilt eine einfache Gleichung: Für ein geworbenes neues Mitglied gibt es einen Punkt. Für zwei neue Mitglieder gibt es beispielsweise schon ein Latte-macchiato-Set von WMF für sechs Personen. Oder für vier neue Mitglieder ein Werkzeugset mit allen Bits und Schlüsseln für den Hausgebrauch von Wera. Für besonders aktive Werberinnen und Werber gibt es auch teure Elektronikartikel wie die aktuelle Playstation 5 oder ein neues iPhone. Aber auch ab dem ersten neu geworbenen Mitglied kannst du schon punkten. Und das natürlich nicht nur materiell, sondern auch ideell. Denn eigentlich ist die gelebte Solidarität ja ein größerer Gewinn als kleine Präsenten.

Wenn du magst, kannst du deine gesammelten Punkte auch spenden: Entweder an die Fejo, die jungen Menschen einen günstigen Urlaub ermöglicht und dabei gewerkschaftliche Werte wie Solidarität und

Miteinander erlebbar macht. Oder an die Blindenwerkstätte Rehburg-Loccum, die in ihren Ausbildungszentren geeignete Arbeitsplätze für blinde Menschen anbietet. So kannst du doppelt Gutes tun: erstens, indem du die IGBCE-Gemeinschaft durch neue Mitglieder stärkst, und zweitens, indem du einen sozialen Beitrag leistest.

Die Prämienwelt findest du auf der IGBCE-Website – neben dem Log-in für den Mitgliederbereich. Oder du meldest dich direkt im Mitgliederbereich an. Dort bekommst du auch deinen aktuellen Punktestand angezeigt. ■





Bestimmen jetzt mit: Ismail Kaya (Betriebsratsvorsitzender, Mitte) und seine Kollegen Fitim Behrami (links) und Andrej Kolosov.

Gemeinsam zu mehr Geld

Die B+K Bremsen- und Kupplungsteile ist ein Mittelständler, der für namhafte Automobilhersteller Handbremsen fertigt. Nach Betriebsratswahl und Haustarifvertrag profitieren jetzt auch die Beschäftigten vom Erfolg des Unternehmens.

Text & Fotos Axel Stefan Sonntag

Seit 37 Jahren arbeitet Ismail Kaya bei B+K Bremsen- und Kupplungsteile. Der im badischen Neuenburg (zwischen Freiburg und Basel) ansässige Betrieb ist ein typischer Mittelständler. Kaya und seine 45 Kolleginnen und Kollegen stellen hier Trommelbremsen her, die in vielen namhaften Fahrzeugen ihre Verwendung als Handbremse finden. Der Betrieb läuft, „made in Germany ist für viele ein echtes Argument“, weiß Kaya. „Qualität sichert unsere Arbeitsplätze“, heißt es selbstbewusst auf den T-Shirts, die als Betriebskleidung dienen.

Weniger gut hingegen lief es in den vergangenen Jahren beim Thema Arbeitsentgelte. „Wir sahen in vielen Fällen Stundensätze in Höhe des geltenden Mindestlohns oder nur knapp darüber“, berichtet Gewerkschaftssekretär Lukas Gruber. „Außerdem kombinierte der Arbeitgeber den Stundenlohn mit einer Anwesenheitsprämie, die auch jetzt noch in Teilen die Höhe des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes bestimmt.“ Dies erzeugte Unmut bei vielen Beschäftigten, die sich daraufhin bei der IGBCE meldeten, um Gewerkschaftsmitglieder zu werden. „Wir hatten hier relativ schnell ein eindeutiges Mandat“, so Gruber. Was bedeutet: Es trat weit mehr als die Hälfte der Belegschaft in die Gewerkschaft ein, sodass diese den Arbeitgeber zu Gesprächen über Tarifverhandlungen aufforderte. Zudem wählten die Beschäftigten im Oktober 2022 einen Betriebsrat, in dem Kaya die höchste Zahl an Stimmen erhielt – und inzwischen als Betriebsratsvorsitzender agiert.

Beharrlich setzt er seither alles daran, den finanziellen Verdienst seiner Kolleginnen und Kollegen deutlich zu steigern. „Es geht ja auch darum, dass wir uns als attraktives Unternehmen präsentieren. Uns fehlen Leute. Viele sind

abgewandert zu Betrieben, die mehr bezahlen oder in denen es Nachtschichtzuschläge gibt“, weiß er. Das aber kann nicht im Interesse von B+K sein, denn: „Wir könnten noch viel mehr verkaufen, wenn wir mehr Menschen für die Produktion hätten.“

Der erste Schritt hierfür ist jetzt immerhin getan. Im Mai trat erstmals ein Haustarifvertrag in Kraft. Viele Punkte, die die IGBCE-Mitglieder vorab in einer Mitgliederversammlung zu ihrer Forderungsaufstellung sammelten, konnte Lukas Gruber gemeinsam mit der Tarifkommission durchsetzen: Die Anwesenheitsprämie auf

„
**Wir sind auf
einem guten
Weg.**

Ismail Kaya,
Betriebsratsvorsitzender

Arbeitsentgelte gehört ab sofort der Vergangenheit an, eine Inflationsausgleichsprämie von 1.000 Euro ist bereits vereinbart. Die IGBCE sieht hier noch Spielraum für mehr. „Vor allem aber steigen die Entgelte. Wir sind übereingekommen, dass wir nach vier Stufen 90 Prozent des Chemie-Flächentarifvertragsniveaus Baden-Württemberg erreichen werden.“ Das ist im Oktober 2024 der Fall.

Zudem steht der Einstieg in einen Manteltarifvertrag an, um beispielsweise die auch jetzt noch teilweise vorhandene Urlaubsdauer von 25 Tagen deutlich zu erhöhen. Für Betriebsrat Ismail Kaya ist all das ein Erfolg, auf den er sehr lange warten musste. ■



Oben: Bei B+K sichert viel Handarbeit die Qualität. Unten: Qualitätssicherer Wendelin Hagen prüft die Rohware.



Oben: Gewerkschaftssekretär Lukas Gruber (rechts) und Geschäftsführer Christian Stiefvater sind sich einig. Unten: Die erste Betriebsversammlung bei B+K.



Freiburg

Für Vielfalt

Was fällt eigentlich alles unter Diversity? Diese Frage beantworteten die Mitglieder des Bezirksfrauenausschusses (BFA) in einer Aktion anlässlich des Diversity-Tags (Foto: bei Pfizer). In all ihren Betrieben organisierten sie entsprechende Infostände – und klärten mit Fragekärtchen über Vielfalt und Repräsentation von allen Menschen und Lebensformen auf.

„Ich als schwarze Frau setze mich gern dafür ein“, begründet Vanessa Weber, Beschäftigte bei Pfizer und Mitglied im BFA, ihr Engagement. „Es ist wichtig, den Begriff für die breite Masse sichtbar zu machen, Diversity zu veranschaulichen“, sagt sie. „Die Aktion weist auf ein wichtiges gesamtgesellschaftliches Thema hin, mit dem wir alle in unserem privaten und beruflichen Alltag in Kontakt kommen“, kommentiert Gewerkschaftssekretärin Lara Rehermann. „Wir wollen Initiativen wie diese jedes Jahr am 23. Mai – dem Diversity-Tag – durchführen.“

Doch sie sagt auch: „Diversität zu leben und sich für ein gutes gesamtgesellschaftliches Leben voller Vielfalt einzusetzen, das sollte jeden Tag der Fall sein und nicht nur einmal im Jahr.“ ■



Bühl/Karlsruhe

Neue Vorsitzende



Catharina Clay (2. von rechts) und Karsten Rehbein (links) mit der neuen Bezirksvorstandsvorsitzenden Sabine Seebacher und Vorgänger Thomas Lampart.

Sabine Seebacher ist neue Vorsitzende des Bezirksvorstands Karlsruhe. Im Rahmen der zweiten Vorstandssitzung 2023 auf der Burg Windeck (Bühl) wählte sie das Gremium einstimmig in das höchste Führungsamt des Bezirks. Das Betriebsratsmitglied der Papierfabrik Koehler in Oberkirch sieht die Themen Transformation, Energiewende, neue Arbeitswelten und demografischer Wandel als große Herausforderungen, mit denen sich Gewerkschaften und Betriebsräte in den nächsten Jahren auseinandersetzen müssen. „Nur mit einer starken gewerkschaftlichen Vertretung können wir die innerbetrieblichen und gesellschaftlichen Herausforderungen im Interesse unserer Mitglieder lösen“, sagt die 51-Jährige. Außerdem will sie die Frauenarbeit im Bezirk neu aufstellen. „Der Frauenausschuss des Bezirks wurde in der Pandemie zwar neu gewählt, aber Treffen in Präsenz waren nicht möglich. Jetzt wollen wir das gemeinsam angehen.“

Seebacher, die bereits seit zwei Jahren engagiertes Mitglied im Bezirksvorstand ist, folgt auf Thomas Lampart. Er legte sein Ehrenamt nach neun Jahren

altersbedingt nieder. Landesbezirksleiterin Catharina Clay und Bezirksleiter Karsten Rehbein dankten ihm für seine geleistete Arbeit. „Sein positiver Blick auf unsere Themen und sein Engagement für die Menschen bleiben uns in Erinnerung“, würdigen sie. Für seinen Einsatz erhielt er zudem die Hans-Böckler-Medaille. Nicht nur, weil zahlreiche Vereinbarungen und Regelungen auf Betriebs- und Konzernebene seine Handschrift tragen und er so dazu beitrug, Arbeitsplätze zu sichern und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Als Mitglied der Bundestarifkommission Papier und Mitglied in der Verhandlungskommission Papier Bund wirkte er auch an der qualitativen Ausgestaltung des Bundesentgelttarifvertrags Papier maßgeblich mit.

Mit seinem geradlinigen und zielorientierten Auftreten leitete der Gewerkschafter wichtige Prozesse ein, wie zum Beispiel die Durchsetzung des Bundesentgelttarifvertrags in der papiererzeugenden Industrie. Dabei erlangte er große Akzeptanz bei Sozialpartnern, Arbeitgebervertretern sowie in der Politik. ■

Mannheim

Unterstützung für ATs

Der Bezirk lud Betriebsräte zu einem Seminar zur adäquaten Einbindung der Interessen von außertariflich Beschäftigten (AT) in Betriebsvereinbarungen ein. Der Bedarf nach derlei Informationen sei groß, wie Boris Seitz, Betriebsratsvorsitzender bei Reckitt Benckiser Global R&D in Heidelberg, bestätigt: „Als Betriebsrat bin ich auch für AT-Beschäftigte zuständig. Daher ist es wichtig, dass die IGBCE Seminare zu dieser nicht immer einfachen Thematik anbietet, sowohl für Betriebsräte wie auch für AT-Beschäftigte.“

Im Anschluss lud der Bezirk AT-Beschäftigte selbst ein, um über das aktuelle Urteil bezüglich Abstandsgebot zu informieren und zu diskutieren, wie außertariflich beschäftigte Personen tarifliche Errungenschaften wie Altersfreiheit, vollen Urlaubsanspruch und Ähnliches durchsetzen können. ■



Heilbronn

Digitaler Zugang steht

Im neuen betrieblichen Intranet, das die Südwestdeutschen Salzwerke ihrer Belegschaft präsentiert, hat die Präsenz von Betriebsrat und IGBCE einen prominenten Platz. „Wir können damit aktuelle Entwicklungen schnell an die Beschäftigten weiterleiten, wie zum Beispiel bei tariflichen Themen“, freut sich Stefan Kühnel (Foto), stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Gleichzeitig gehe es darum, die Mitarbeitenden

über die politische Gestaltungskraft der IGBCE zu informieren, etwa bei Industriestrompreis oder Energiepreislösung. ■



Plochingen

Beschäftigte stärken Tarifrunde



Klares Signal: Schon vor der zweiten Feinkeramik-Verhandlungsrunde erhöhten Ceramtec-Beschäftigte den Druck.

Dettingen

IGBCE wirbt



Bandenwerbung der IGBCE prägt den Sportplatz des Fußballvereins Ermstal Türkspor. „Die IGBCE ist in unserer Region gut vertreten, etwa bei Uniplast, Sika und Munksjö. Trotzdem ist sie noch nicht allen bekannt. Wir wollen helfen, dies zu ändern“, begründet Serkan Akgeyik, Betriebsratsvorsitzender bei Uniplast Knauer. „Die Gewerkschaft regelt die Arbeitsbedingungen für alle, egal, welcher Nationalität. Natürlich nur da, wo Tarifverträge gelten. Vielleicht hilft die Werbung, diesen Prozess in einigen Betrieben anzustoßen.“ ■

Kornwestheim

In Gedenken

Der Bezirk Stuttgart musste von seinem ehemaligen Gewerkschaftssekretär Werner Eisinger Abschied nehmen, der im Alter von 80 Jahren gestorben ist. 25 Jahre lang war er im Bezirk tätig. „Wir haben ihn als engagierten Kollegen kennengelernt. Neben der Betriebs- und Mitgliederbetreuung war er maßgeblicher Treiber darin, zahlreiche Betriebsratsgremien neu zu gründen“, kommentiert Bezirksleiter Andreas Klose. „Sein Tod macht uns traurig und betroffen. In unserer Erinnerung wird er als guter Freund und geschätzter Kollege stets seinen Platz behalten.“ ■





Bayern wählt

Vor der Landtagswahl: Wie stehen die Parteien zur Bildungsfreistellung und zur Tarifbindung? Wie wollen sie Bayern fit für die Zukunft machen?

Text Michael Kniess

Am 8. Oktober wird in Bayern ein neuer Landtag gewählt. Für die IGBCE stehen insbesondere drei Fragen im Fokus: Wie stehen die Parteien zur Bildungsfreistellung und zur Tarifbindung? Wie wollen CSU, FDP, Grüne und SPD Bayern fit für die Zukunft machen? Im Folgenden die Statements der Parteien, die auf die IGBCE-Anfrage geantwortet haben.

Recht auf Bildungsfreistellung

Die **Grünen** fordern für Bayern ein modernes Bildungszeitgesetz, das allen Beschäftigten das Recht einräumt, sich an zehn Tagen in einem Zeitraum von zwei Jahren für Bildung von ihrer Arbeit bezahlt freustellen zu lassen, um

sich beruflich, digital, politisch und kulturell weiterbilden zu können. Grünen-Spitzenkandidatin Katharina Schulze betont: „Bildungsurlaub schafft nicht nur berufliche Chancen für die Arbeitnehmer*innen in Bayern und erhält gute Arbeitsplätze hier bei uns, Bildung trägt auch immer maßgeblich zu einer starken und wehrhaften Demokratie bei.“

Für die **SPD** steht fest: Ein rechtlicher Anspruch auf jährlich zehn Tage bezahlten Bildungsurlaub ist eine wichtige Voraussetzung für Chancengleichheit und um mit den rasanten Veränderungen der Arbeitswelt Schritt halten zu können. „Es ist beschämend, dass Bayern neben Sachsen das einzige Bundesland ohne ein solches Gesetz ist“, sagt

SPD-Spitzenkandidat Florian von Brunn. Auch aus **FDP**-Sicht ist ein Bildungsfreistellungsgesetz in Zeiten rascher technologischer Umbrüche für alle Menschen wichtig.

Die **CSU** setzt dagegen auf „Eigenverantwortung und individuelle Vereinbarungen statt staatliche Regelungswut und noch mehr Bürokratie“, betont Ministerpräsident und CSU-Spitzenkandidat Markus Söder. Der Blick in andere Länder zeige: Eine gesetzliche Regelung führe nicht unbedingt zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung.

Stärkere Tarifbindung

Die **Grünen** plädieren für ein Tariftreuegesetz, damit öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen



Treten als Spitzenkandidatin und -kandidaten ihrer Parteien an: Martin Hagen (FDP), Katharina Schulze (Grüne), Florian von Brunn (SPD) sowie Bayerns Ministerpräsident Markus Söder (CSU, von links).

vergeben werden, die sich tarifreu verhalten, eine bestimmte Mindestvergütung zahlen und bestimmte soziale, arbeitsmarktpolitische und ökologische Kriterien einhalten. Auch die **SPD** fordert, dass Aufträge des Freistaats und der Gemeinden nur noch an Unternehmen vergeben werden dürfen, die nach Tarif bezahlen. Die Arbeitgeber sollen sich zudem zu fairen Arbeitsbedingungen verpflichten.

Für die **CSU** ist dagegen klar: „Wir stehen zur bewährten Autonomie der Tarifpartner. Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie lehnen wir ab.“ Für die **FDP** ist die Tarifautonomie ebenfalls ein hohes Gut, das gestärkt werden soll. „Im Dialog mit den Sozialpartnern werden wir weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung erarbeiten und hierbei insbesondere Möglichkeiten für weitere Experimentierräume erörtern“, sagt FDP-Spitzenkandidat Martin Hagen.

Starker Industriestandort Bayern

Damit die bayerischen Unternehmen auch in Zukunft wettbewerbsfähig sind und der Freistaat ein leistungsstarker Wirtschaftsstandort bleibt, braucht es aus Sicht der **Grünen** eine zuverlässige und

bezahlbare Energieversorgung aus 100 Prozent erneuerbaren Energien, pragmatische Lösungen für den Arbeits- und Fachkräftemangel sowie den effektiven Abbau von Bürokratie. Die Industrie soll von günstigem Strom aus erneuerbaren Energien profitieren – und über einen vergünstigten Industriestrompreis unterstützt werden.

SPD und **FDP** sehen ebenfalls eine bezahlbare, sichere und saubere Energieversorgung als besonders wichtig an. „Außerdem stehen wir für einen Industriestrompreis, der gerade die Chemieindustrie wettbewerbsfähig hält“, unterstreicht SPD-Spitzenkandidat Florian von Brunn. Mit Blick auf den Arbeitskräftemangel setzt sich die SPD unter anderem für die Stärkung der Berufsschulen, der betrieblichen Ausbildung und für den kostenfreien Meister ein. Für die FDP ist wichtig: der Abbau von Bürokratie und Überregulierung auf allen staatlichen Ebenen.

Die **CSU** will den Industriestandort Bayern unter anderem ebenfalls durch einen Industriestrompreis, eine Senkung der Stromsteuer und eine kostenfreie Meisterausbildung fit für die Zukunft machen. ■

München

Fluorpolymere? Wir haben verstanden!

Eine Anhörung im Bayerischen Landtag im Juni unterstrich die Bedeutung sogenannter Ewigkeitschemikalien. Auf Initiative der SPD-Fraktion waren Vertreterinnen und Vertreter der IGBCE Bayern als Sachverständige in den Wirtschaftsausschuss eingeladen. Es ging dabei um nichts Geringeres als die Zukunft der Chemie in Bayern.

Die IGBCE Bayern konnte ihr fundiertes Know-how und die Perspektive der Beschäftigten einbringen. Betont wurde, wie wichtig Fluorpolymere etwa für die Gesundheitsversorgung sind und welche Gefahren von einem generellen Verbot des Einsatzes chemischer Substanzen ausgehen – allen voran eine noch größere Abhängigkeit von internationalen Lieferketten sowie der Verlust von wertvollen Arbeitsplätzen. Anders gesagt: Eine gelungene Transformation und Dekarbonisierung der Industrie wird es nur mit chemischen Lösungen geben können.

Die Stellungnahme stieß bei den Abgeordneten genauso auf großes Interesse wie die IGBCE-Vorschläge, unter anderem an den Ewigkeitschemikalien festzuhalten, wo diese in der Industrie unbedingt gebraucht werden und wo sie dank der Fachkräfte aus IGBCE-Reihen auch unbedenklich eingesetzt werden können. Die Abgeordneten signalisierten: Ohne eine starke Chemie in Bayern werden wir für die Zukunft nur schlecht gerüstet sein. Gleichzeitig machten sie aber auch klar, dass die Entscheidung auf europäischer Ebene getroffen wird. ■

Nordostbayern

Jobbörse bei Dronco

Bereits im vergangenen Jahr hat der Schleifmittelhersteller Dronco Insolvenz anmelden müssen. Während der Insolvenzverwalter zunächst zuversichtlich war, einen Investor finden zu können, wurde schlussendlich kein bindendes Angebot zur Übernahme abgegeben. Der Gläubigerausschuss musste daher die Betriebsstilllegung beschließen. Die IGBCE hat sich jedoch nachhaltig für die berufliche Zukunft der 172 betroffenen Beschäftigten eingesetzt.

Auf Initiative des IGBCE-Bezirks Nordostbayern fand Anfang April gemeinsam mit dem Insolvenzverwalter eine Jobbörse statt. 35 Betriebe aus der Region informierten die Beschäftigten im Logistikzentrum der Dronco über Anschlussperspektiven. Das Feedback war durchweg positiv. „Es konnten gute Gespräche geführt und Kontakte geknüpft werden“, sagt Iris Schopper. Die Initiatorin und Gewerkschaftssekretärin ist „zuversichtlich, dass vielen Beschäftigten nahtlos eine Perspektive geboten wird. Uns liegt es besonders am Herzen, dass die Beschäftigten in Betrieben unterkommen, die den Tarifbereichen der IGBCE zugeordnet sind und über Betriebsräte verfügen.“ ■



Mainfranken

Lebensretter im Ehrenamt



Der Einsatz für andere ist für ihn selbstverständlich: Harald Merz.

Harald Merz hat ein Leben gerettet. Als im vergangenen Dezember an einem eiskalten Morgen sein Funkmeldeempfänger piepst, bekommt er die Meldung „Person im Main“. Harald Merz, ehrenamtlich als Kreisbrandinspektor engagiert, ist in nicht einmal einer Minute vor Ort. Sein Arbeitsplatz bei der Gerresheimer Lohr liegt direkt am Main in unmittelbarer Nähe. Fast zeitgleich mit ihm treffen Polizeioberkommissar Volker Fischer und Sebastian Mademann, Kommandant der Lohrer Feuerwehr, am Unglücksort ein.

Die Außentemperatur beträgt minus acht Grad, im Wasser sind es gerade einmal fünf Grad. Die Entscheidung fällt dennoch sofort. Zunächst springt Sebastian Mademann ins eiskalte Wasser, sichert die verunglückte Frau mit einem Rettungsring. Allmählich geht ihm aber die Kraft aus. Gemeinsam mit seinem Kollegen von der Polizei geht auch IGBCE-Mitglied Harald Merz in den Main und eilt zu Hilfe. Alle drei bringen die hilflose Person ans rettende Ufer.

Harald Merz blickt bescheiden auf diesen Tag zurück. Dass er Menschen, die in Not geraten sind,

hilft, steht für ihn außer Frage. Genauso selbstverständlich ist für den 53-Jährigen aus der unterfränkischen Gemeinde Wiesthal das Engagement für andere. Seit 1994 setzt sich Harald Merz im Betriebsrat bei der Gerresheimer Lohr für seine Kolleginnen und Kollegen ein. Seit 2017 macht er das als freigestellter Betriebsratsvorsitzender.

„Als Betriebsrat sind wir auch so etwas wie die Feuerwehr, wenn es bei den Kolleginnen und Kollegen im Privaten oder im Beruflichen brennt“, sagt Harald Merz, der seit seiner Jugend in der Feuerwehr und seit mehr als 30 Jahren im IGBCE-Bezirk Mainfranken engagiert ist. Sein Wunsch: „Egal ob bei den Hilfskräften oder im Sportverein: Das Ehrenamt ist eine der tragenden Säulen in unserem Gemeinwesen. Damit sich Menschen wieder verstärkt engagieren, brauchen wir mehr Anerkennung von Gesellschaft und Politik, aber auch eine bessere Vereinbarkeit mit dem Beruf.“ Dass sein Arbeitgeber voll und ganz hinter seinem Engagement steht, ist für ihn keine Selbstverständlichkeit. Anders sieht es für Harald Merz mit dem Einsatz für andere aus. ■

3 Fragen an ... Freia Riederer

Die neue Vorsitzende der Ortsgruppe Sportartikel über Engagement, Namenswechsel und die Zukunft.



Du bist Projektleiterin für den Gesamtbetriebsrat von Adidas, seit 2016 IGBCE-Mitglied und engagierst dich seit 2022 als Betriebsrätin am Adidas-Standort Herzogenaurach. Ende April wurdest du jetzt zudem zur neuen Vorsitzenden der Ortsgruppe Sportartikel im Bezirk Nürnberg gewählt. Was reizt dich an diesem Engagement?

Mir war schon immer der Solidaritätsgedanke äußerst wichtig. Daher ist es für mich selbstverständlich, dass ich mich gewerkschaftlich engagiere und auch für solche Posten und Ämter zur Verfügung stehe. Als Ortsgruppenvorstand verstehen wir uns als Bindeglied zwischen der IGBCE und unseren Adidas-Standorten in Herzogenaurach, Scheinfeld und Uffenheim hier im Bezirk. Wir sind nah dran an den Betrieben und können die Gewerkschaftsarbeit aktiv mitgestalten und sie passgenau auf die jeweiligen Bedürfnisse vor Ort zuschneiden. Es reizt mich, für alle IGBCE-Mitglieder da sein zu können, die wir hier bei uns im Bezirk Nürnberg bei Adidas im Sportartikelbereich haben. Mein Ziel ist es, dass wir als Ortsgruppe Dreh- und Angelpunkt zwischen den Betrieben vor Ort und der Gewerkschaft sind.

Eine eurer ersten Amtshandlungen war die Änderung des Ortsgruppennamens von Schuhe und Leder in Sportartikel. Warum dieser Schritt?

Unser Ansinnen war es, damit den frischen Wind, den wir als Vorstand in unsere Ortsgruppe geben wollen, auch nach außen hin sichtbar zu

machen. Unser Ziel ist es, die Ortsgruppe ganz neu aufleben zu lassen und das etwas angestaubte Image abzulegen. Nicht zuletzt entspricht die Bezeichnung Schuh und Leder einfach nicht mehr den Betrieben, die in unserem Bezirk aktiv sind. Mit dem neuen Namen wollen wir deshalb auch klarstellen, wen wir repräsentieren, und die Kolleginnen und Kollegen besser ansprechen.

Mit welchen Ideen und Visionen wollt ihr als Ortsgruppe in die Zukunft gehen?

Wir wollen die Ortsgruppe und auch die IGBCE vor Ort sichtbar machen, unsere engagierte Basis an den Standorten fördern und auch Kolleginnen und Kollegen zum Mitmachen animieren, die noch nicht IGBCE-Mitglieder sind. Dafür wollen wir für unsere Mitglieder künftig einen größeren Mehrwert bieten. Ich denke, dass es heute nicht mehr ausreicht, einen guten Tarifvertrag auszuhandeln. Wir müssen zusätzlich etwas bieten. Ich denke dabei genauso an ein schönes Sommerfest wie an gemeinsame Ausflüge zu anderen Betrieben aus unseren Branchen. Wir brauchen darüber hinaus gute Bildungsangebote, orientiert an den Herausforderungen unserer Zeit. Wir müssen sichtbar sein als Ansprechpersonen für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort, müssen sie umfassend und zeitgemäß über die Gewerkschaftsarbeit informieren und ihnen beratend zur Seite stehen. Letztendlich geht es darum, einen intensiven Austausch mit unseren Mitgliedern zu fördern und das Wirgefühl zu stärken. ■

München

Jugend ist startklar

Was ist nötig, um die IGBCE „startklar im Betrieb“ zu machen? Diese und weitere Fragen beschäftigten 23 junge Delegierte des IGBCE-Bezirks München Ende April auf ihrer außerordentlichen Bezirksjugendkonferenz (BJK).

In einem World Café standen im Vorfeld der anstehenden Landtagswahl in Bayern die einzelnen Parteien und ihre Wahlprogramme im Fokus. Dabei wurden auch die Forderungen der IGBCE-Jugend München festgehalten. Ebenfalls Thema in einer der World-Café-Sessions: die Kampagne „Ohne Ausbildung keine Zukunft“. Eine Arbeitsgruppe befasste sich darüber hinaus mit den Leistungen der IGBCE sowie aktuellen Rechten von Arbeitnehmenden. In einer Talkrunde stellten sich die Gäste – darunter Astrid Meier, Bezirksleiterin der IGBCE München, Maximilian Reifig, IGBCE-Landesjugendsekretär in Bayern, und Kristofer Herbers, Jugendsekretär des DGB München – den Themen Ausbildung und Fachkräftemangel.

Unter großem Beifall über die Wahl des neuen Bezirksjugendausschusses (BJA), der nun aus 15 Mitgliedern aus verschiedenen IGBCE-Betrieben und -Branchen sowie Studierenden besteht, wurde die Konferenz beendet. ■





Knapp 1.000 Beschäftigte haben sich Anfang Juli vor dem Werk von Goodyear versammelt.

Wir wehren uns!

557 von rund 1.150 Stellen will der Reifenhersteller Goodyear im osthessischen Fulda streichen. 450 Arbeitsplätze fielen schon 2019 weg. Die IG BCE und der Betriebsrat befürchten einen Tod des Werks auf Raten.

Text und Foto Wolfgang Lenders

Knapp 1.000 Beschäftigte von Goodyear haben sich Anfang Juli im Rahmen einer außerordentlichen Betriebsversammlung vor dem Werk in Fulda versammelt, um sich gegen den vom Unternehmen geplanten Stellenabbau zu wehren. Goodyear will dort etwa die Hälfte der Arbeitsplätze abbauen,

insgesamt 557. Zu ihrer Unterstützung waren Kolleginnen und Kollegen anderer Goodyear-Standorte, anderer Betriebe aus der Region sowie Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik gekommen: Die Landtagsabgeordnete Sabine Waschke (SPD) und Silvia Brünnel (Grüne), der Landrat des Landkreises Fulda, Bernd Woide (CDU),

sowie Fuldas Oberbürgermeister Heiko Wingenfeld (CDU).

Mit Trillerpfeifen und Buhren machten die Versammelten ihrem Ärger Luft. Bereits 2019 hatte Goodyear in Fulda 450 Arbeitsplätze gestrichen und in der Folgezeit rund 40 Millionen Euro in den Standort investiert. „Wir haben darauf vertraut, dass unser Werk für die



3 Fragen an ... Anne Weinschenk



Die IGBCE-Betriebsbetreuerin für Goodyear Fulda und Bezirksleiterin Mittelhessen zum geplanten Jobabbau.

Wie ist die Stimmung unter den Beschäftigten?

Sie sind sauer. Nachdem schon vor vier Jahren 450 Arbeitsplätze weggefallen sind, hat Goodyear massive Investitionen in den Standort versprochen. Die haben die Kolleginnen und Kollegen genutzt, um aus Fulda ein profitables Werk zu machen. Und das ist es immer noch. Dass jetzt ein weiterer Arbeitsplatzabbau nötig sein soll, ist für uns unverständlich. Das Unternehmen sagt, die wirtschaftliche Situation sei schlechter als im Jahr 2019, und es will deswegen beim Sozialplan sparen. Wütend macht mich, wenn ich dann lese, dass der Geschäftsführer von Goodyear 17 Millionen Dollar in einem Jahr bekommen hat.

Wie bewertest du das Verhalten des Unternehmens?

Der Arbeitsplatzabbau ist verantwortungslos, der Umgang mit den Beschäftigten unverschämt. Noch im April hat uns Goodyear bei einer

Betriebsversammlung gute Zahlen präsentiert und die Belegschaft gelobt. Und am 1. Juni werden dann im Stundentakt die Gremien und die Beschäftigten informiert, dass 557 Arbeitsplätze wegfallen sollen. Wenige Tage später legt das Unternehmen dann dem Betriebsrat einen Sozialplan vor, den er nur noch unterschreiben soll. Da ist ja wohl offensichtlich, dass das von langer Hand geplant war.

Was wollt ihr erreichen?

Der Standort Fulda muss erhalten bleiben. Uns ist unverständlich, warum dieser Arbeitsplatzabbau nötig sein soll. Wir sind nicht bereit, uns über Abfindungen zu unterhalten, solange uns nicht plausibel erklärt wird, was dahintersteckt, und vor allem auch, wie die Zukunft aussieht für diejenigen, die hierbleiben sollen. Mehr als drei Viertel der Belegschaft sind Mitglied bei uns. Goodyear muss sich auf lange, zähe Auseinandersetzungen einstellen! ■

nächsten Jahrzehnte gesichert ist“, rief die Goodyear-Betriebsratsvorsitzende Ines Sauer den Anwesenden zu. Jetzt schon wieder Arbeitsplätze abzubauen, das wolle sie nicht hinnehmen. „Das wird kein Hundertmeterlauf, sondern ein Marathon. Jeder einzelne Arbeitsplatz ist es wert, dass wir uns mit allen Mitteln wehren. Wir lassen ein Sterben unseres Standorts in Raten nicht zu!“

Anne Weinschenk, Konzernbetreuerin und Bezirksleiterin Mittelhessen, erinnerte an die Vereinbarung von 2019. Sie kritisierte, dass das Unternehmen trotz der Investitionen im Millionenbereich nun einen schlechten Automatisierungsgrad bemängelt. „Das halte ich für vorgeschoben.“

IGBCE und Goodyear-Betriebsrat wollen nun um jeden Arbeitsplatz kämpfen. Und sie wollen eine Garantie vom Arbeitgeber, die die Zukunft des Standorts sichert. ■

40

**Millionen Euro hat Goodyear
in etwa seit dem Jahr 2019 in
Fulda investiert.**

Borken

600 im Bergbau-Themenpark



Strahlender Sonnenschein, gute Unterhaltung und politische Forderungen: Mehr als 600 Menschen haben sich Ende Juni im Themenpark Kohle & Energie in Borken zum Sommerfest des IGBCE-Bezirks Kassel getroffen. Zwei Gruppen, insgesamt fast 20 Mitglieder, hatten sich sogar mit dem Fahrrad auf den bis zu 60 Kilometer langen Weg gemacht.

IGBCE-Landesbezirksleiterin Sabine Süpke wies auf die Mitgliederentwicklung hin, die die beste

der vergangenen zehn Jahre sei. „Wir haben 30 Prozent mehr Neuzugänge gegenüber dem Vorjahr“, sagte sie und schlussfolgerte: „Die Menschen wissen, dass Gewerkschaften etwas erreichen können.“

Anschließend gab es Führungen durch den Themenpark mit Vorführungen der Bergbaugroßgeräte und Fahrten mit der Museumseisenbahn. Mit dem Sommerfest will der Bezirk Kassel gezielt jüngere Mitglieder und Familien mit Kindern ansprechen. ■

Steinbach

Jugend vernetzt sich, Teil 2



45 Jugendliche sind zum Landesjugendnetzwerk des Landesbezirks Hessen-Thüringen vom 7. bis zum 9. Juli in der Bildungsstätte Steinbach der IG BAU gekommen. Sie

beschäftigten sich unter anderem damit, wie die Impulse aus dem Treffen im vergangenen Jahr umgesetzt wurden, und entwickelten neue Ideen. ■

Ausführliche Informationen unter igbce.de/igbce/gut-vernetzt-224542

Gießen

Lockerer Talk

Betriebsrätinnen und Betriebsräte erzählen davon, wie sie Kontakt zur IGBCE gesucht haben, wie sich die gewerkschaftliche Arbeit in ihrem Betrieb entwickelt hat und wie sie für einen Tarifvertrag kämpfen. Michael Reinhart, Fachsekretär im Landesbezirk, informiert darüber, worauf es beim mobilen Arbeiten ankommt. Und Landesbezirkssekretär Philipp Mundt berichtet

von den Kunststofftarifverhandlungen, bei denen er Verhandlungsführer war. Darum geht es in drei der inzwischen auf über zehn Folgen angewachsenen Reihe Podcast Radio Mittelhessen. Je nach besprochenem Thema sind die einzelnen Folgen zwischen 15 und 35 Minuten lang.

Bei dem neuen Format tauschen sich Mittelhessens Bezirksleiterin Anne Weinschenk und Projektsekretär Anton Melament in lockerem Gespräch mit ihren Gästen aus. Ziel ist es, Informationen über die IGBCE und Themen der Arbeitswelt, die alle betreffen, auf eine leicht verständliche und unterhaltsame Art zu vermitteln. ■

Zu hören hier: podcast-radio-mittelhessen.de

Köln

Preis für den Preis

Der von der IGBCE, dem Verband der Chemischen Industrie Hessen und dem Arbeitgeberverband HessenChemie ausgerichtete „Chemie³-Nachhaltigkeitspreis für junge Menschen in Hessen“ ist beim mediaV-Award 2023 ausgezeichnet worden. Nominiert war er in der Kategorie beste Nachhaltigkeitsinitiative. Vertreterinnen und Vertreter aller drei Verbände nahmen am 12. Juni in Köln den Preis entgegen. ■

Berlin

K+S und IGBCE bei Robert Habeck

Von links: Stefan Böck, André Bahn, Robert Habeck, Michael Vassiliadis, Petra Adolph und Burkhard Loehr.

Vielfersprechender Besuch bei Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck: Gemeinsam haben am 18. Juli die K+S-Betriebsräte André Bahn und Stefan Böck, der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis, Petra Adolph, für die IGBCE im K+S-Aufsichtsrat, und K+S-Vorstandsvorsitzender Burkhard Loehr das Projekt Werra 2060 vorgestellt. Ziel ist es, die Kaliförderung in Deutschland nachhaltig zu machen. Habeck sei beeindruckt gewesen, sagte Stefan Böck

nach dem Treffen. „Der Minister war bemerkenswert gut informiert. Für uns ist das eine Bestätigung, dass das Projekt in die richtige Richtung geht.“ Konsens habe darüber bestanden, dass die Kaliproduktion für Europa in Europa stattfinden solle.

Habeck sicherte der Delegation zu, Möglichkeiten der Unterstützung zu prüfen. Noch in diesem Jahr will er sich vor Ort ein Bild machen: mit einer Grubenfahrt im Werk Werra von K+S. ■

Sondershausen

GSES: Beschäftigte machen Druck

Rund 150 Beschäftigte haben am 13. Juli beim Bergbaukonzern GSES Sondershausen demonstriert, um nach einer ergebnislosen zweiten Verhandlungsrunde Druck

zu machen für einen fairen Tarifabschluss. Das zuvor gemachte Angebot der Arbeitgeber lehnt die IGBCE ab, weil es unter der Inflationsrate liegt. ■

Hohenwarte

Warnstreik: Vattenfall

Um in den Tarifverhandlungen Druck zu machen, haben am 1. Juni die Beschäftigten der Pumpspeicherkraftwerke von Vattenfall Wasserkraft gestreikt (Foto: Hohenwarte). Sie forderten deutliche Entgelterhöhungen. Zu dem Warnstreik hatten IGBCE und IG Metall aufgerufen. Vattenfall Wasserkraft hat in den letzten Jahren sehr gut verdient. ■



Darmstadt

Streik bei Applichem

Am 29. Juni lief bei Applichem, Produzent für biochemische Produkte, von 9 bis 11 Uhr nichts mehr. Alle IGBCE-Mitglieder waren dem Streikaufruf gefolgt, und selbst einige Nichtmitglieder beteiligten sich. Die Beschäftigten kämpfen für einen Tarifvertrag. „Unsere Mitglieder sind hoch motiviert und darauf vorbereitet, nötigenfalls mit langem Atem eine Tarifbindung durchzusetzen“, sagt Darmstadts Bezirksleiter Jürgen Glaser.

Das Unternehmen gehört zum ITW-Konzern. Rund 70 Beschäftigte arbeiten am Standort. Der Warnstreik ist eine Reaktion auf die Aussage der Geschäftsführung, sich einen Tarifvertrag nicht leisten zu können. ■



Leben für den Chempark

Der Currenta-Konzernbetriebsratsvorsitzende Detlef Rennings zu den Herausforderungen für den Industriestandort Krefeld-Uerdingen – gestern, heute und morgen.

Text Leo Kölzer

Mit einem Becher Kaffee in der Hand steht Detlef Rennings am Fenster und blickt auf jenes Gelände, das er seit der Ausbildung sein Zuhause nennt. Der Betriebsratsvorsitzende von Currenta am Standort Krefeld-Uerdingen und Vorsitzender des Konzernbetriebsrats (KBR) erinnert sich, schaut zurück. Für den 58-Jährigen ist der Chempark Krefeld-Uerdingen mehr

als nur ein Arbeitsplatz – er gehört zu seiner Identität.

Standort ist Teil der Familie

Rennings arbeitet seit 40 Jahren am Standort und führt damit eine lange Familientradition fort. Sein heute 95-jähriger Vater und sein 83-jähriger Onkel haben ebenfalls schon im Chempark gearbeitet und dort ihre Spuren hinterlassen. Der Gewerkschafter denkt gern an die

Geschichten, die sein Vater und sein Onkel ihm erzählt haben, als er selbst noch ein junger Mann war. Geschichten von harten Arbeitsbedingungen und schwierigen Zeiten, aber auch von Zusammenhalt und Solidarität unter den Beschäftigten. Geschichten von Transformationen, Hürden und Veränderungen. „In vielen dieser Erinnerungen erkenne ich Parallelen zur heutigen Zeit“, sagt er.



Auf 175 Jahre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft kommen Detlef Rennings, sein Vater und sein Onkel zusammen. Dafür gab es für jeden eine Urkunde von der IG BCE.

Der Uerdinger macht sich Gedanken über die Zukunft des Standorts. In den kommenden fünf bis sieben Jahren geht er in Rente und hinterlässt einen Chempark, der vor großen Herausforderungen steht. Die Transformation zu einer nachhaltigen Produktion, die Anpassung der Arbeitswelt an neue Technologien und die Stärkung der Mitbestimmung sind dabei zentrale Themen. Fluch und Segen eines Verbundstandorts sei die Abhängigkeit untereinander, sagt Rennings. Das End- oder Nebenprodukt des einen bilde die Basis für den anderen. „Wenn sich einer der Betriebe bei uns verabschiedet, hat das direkte Auswirkungen auf die anderen und damit den gesamten Standort.“ Deshalb müsse alles dafür getan werden, als Industriestandort attraktiv zu bleiben.

Nachhaltigkeit ist ein Schlüssel Kopfzerbrechen bereitet dem KBR-Vorsitzenden eine dafür

essenzielle Veränderung: der Weg hin zur Klimaneutralität. „Als Chemieparkbetreiber müssen wir Produktionsbedingungen schaffen, die nachhaltig, versorgungssicher und bezahlbar sind.“ Dafür sei die Bedeutung von Wasserstoff unbestritten. Das Problem: Noch sind die Herausforderungen bei dessen Herstellung und Speicherung sowie der Infrastruktur immens. „Nur durch angemessene Energiepreise und wahrscheinlich mit der Schlüsseltechnologie Wasserstoff im Rücken bleibt der Industriestandort Deutschland salonfähig“, ist sich Rennings sicher. In der Politik sei diese Erkenntnis aber leider noch nicht in allen Köpfen angekommen.

Überhaupt sei die Geschwindigkeit der Veränderungen insgesamt problematisch, denn neben den Nachhaltigkeitsthemen gehe es auch um Industrie 4.0. „Ich habe schon den Wandel zur Industrie 3.0 miterlebt. Die Erinnerung daran, dass wir seinerzeit die Dinge auch vernünftig geregelt haben, hilft mir dabei, den Glauben nicht zu verlieren.“

Ein wichtiger Faktor dabei sei, dass sich die nächsten Generationen in den Mitbestimmungsgremien ähnlich gut vernetzen, wie Rennings Generation es getan habe. „Wir haben alle noch gemeinsam unter dem Dach von Bayer gearbeitet und waren alle in einem Betriebsrat.

Das hat die Betriebsratsarbeit auch nach der Aufspaltung des Konzerns enorm erleichtert.“ Gemeinsam mit der IG BCE arbeiteten die Betriebsräte nun daran, den Nachwuchs betriebsübergreifend anzubinden. „Netzwerken ist das A und O“, betont Rennings.



”

Netzwerken ist das A und O.

Detlef Rennings,
Konzernbetriebsratsvorsitzender
Currenta

Vor allem ist dem Gewerkschafter eines wichtig: dass die Geschichte des Chemparks Krefeld-Uerdingen auch in Zukunft lebendig bleibt. Und was die vielfältigen Herausforderungen betrifft, die er beschreibt? Da ist er sich sicher: „Gemeinsam schaffen wir das.“ ■

Der Chempark

Seit 1877 gibt es den Standort Krefeld-Uerdingen. Eines der bekanntesten Chemieprodukte, das auf dem 260 Hektar großen Gelände produziert wird, ist das Polycarbonat Makrolon®, Trägermaterial unter anderem für die DVD- und CD-Produktion. Die Chemieparkpartner – 40 Betriebe befinden sich auf dem Gelände – stellen zudem Polyurethane, Polyamide, Durethan®, Adipinsäure und Beschichtungen, Weiß- und Farbpigmente sowie Zwischenprodukte für Pflanzenschutzmittel, Geruchs- und Geschmacksstoffe her. Der Chemiepark, in dem 8.488 Menschen arbeiten, ist einer der größten Ausbilder in der Region. ■

IGBCE Nordrhein führt Zukunftsdialog



Einig im Ziel der Klimaneutralität: Vertreterinnen und Vertreter des Wirtschafts- und Klimaschutzministeriums NRW, von 14 Verbänden aus der Wirtschaft und den Gewerkschaften. Rechts außen: IGBCE-Landesbezirksleiter Nordrhein Frank Löllgen.

Zu Jahresbeginn hat sich Nordrhein-Westfalen auf den Weg gemacht, erste klimaneutrale Industrie-region Europas zu werden. Das Wirtschafts- und Klimaschutzministerium hat dazu gemeinsam mit 14 Verbänden aus Wirtschaft und Gewerkschaften den Zukunftsdialog Industrie ins Leben gerufen. Das Ziel: Auch in der Übergangsphase hin zur Klimaneutralität muss Nordrhein-Westfalen als Industriestandort wettbewerbsfähig bleiben.



Rahmenbedingungen formuliert

Seit Beginn des Prozesses hat sich die Situation für viele Betriebe noch verschärft. „Wir haben die letzte Sitzung vor der Sommerpause genutzt, um klare Rahmenbedingungen

für ein gutes Investitionsklima zu formulieren und der Landesregierung eine Sammlung an Sofortmaßnahmen zu übergeben, die wir gemeinsam mit Kammern und Verbänden erarbeitet haben“, erklärt **Frank Löllgen**, Landesbezirksleiter der IGBCE Nordrhein, zum derzeitigen Stand des Prozesses.

Industriearbeitsplätze stärken

Zentrales Anliegen der Gewerkschaften ist es, die fair bezahlten und mitbestimmten Industriearbeitsplätze zu halten und neue entstehen zu lassen. „Damit uns das gelingt, brauchen wir wirkungsvolle Instrumente“, betont Löllgen. Dazu gehörten der Industriestrompreis, ein Transformationsfonds für industrielle Wertschöpfung und

schnelle sowie effiziente Genehmigungsverfahren für Industrieanlagen, erneuerbare Energien und Infrastruktur.

Standort zukunftssicher machen

Neben der Bewältigung der akuten Krise steht die Gestaltung des Industriestandorts der Zukunft im Fokus. „Diesen Prozess werden wir weiterhin engagiert begleiten“, sagt Löllgen und formuliert klare Forderungen an die Unternehmen: „Von Steuermitteln sollen nur Unternehmen profitieren, die sich zum Standort, zum Erhalt der Beschäftigung und zur Sozialpartnerschaft bekennen“, betont er. „Unternehmen, die auf den schnellen Euro hoffen, müssen leer ausgehen.“ Das müsse zu den wesentlichen Bedingungen für finanzielle Unterstützung gehören. ■

Düren

Betriebsrätekonferenz wirkt nach

Der Bezirk Alsdorf organisierte im vergangenen Jahr eine Betriebsrätekonferenz, aus der sich nun zwei weitere Veranstaltungen ergeben haben.

Der erste Aufschlag wurde von Gewerkschaftssekretär Jörg Erkens online moderiert. Dabei wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppenphasen aus der Betriebsrätekonferenz besprochen und es wurde über Möglichkeiten zur weiteren Vernetzung beraten. Highlight war der Vortrag eines Fachanwalts für Arbeitsrecht, in dem es um die Arbeit der Betriebsräte ging. Die Teilnehmenden nutzten die Möglichkeit, Fragen zu stellen und sich auszutauschen.

Gelegenheit zur Vernetzung

Mit Blick auf den Tagebau fand die zweite Veranstaltung als Präsenzveranstaltung an der Aussichtsplattform Indemann in Düren statt. Auch hier gab es ein Inputreferat eines Fachanwalts für Arbeitsrecht – dieses

Mal zum Thema „Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung inklusive der Rechtsprechung“. Im Anschluss nutzten die Betriebsratsmitglieder die Gelegenheit, sich vor Ort zu vernetzen.

„Die Corona-Pandemie hat solche Veranstaltungsorte leider sehr eingeschränkt. Wir sind sehr froh, dass wir wieder von Angesicht zu Angesicht zusammenkommen und uns austauschen können“, fasste Gewerkschaftssekretär Martin Droigk, der die Veranstaltung moderierte, im Anschluss für alle übereinstimmend zusammen.

Reihe wird fortgesetzt

Insgesamt haben an beiden Veranstaltungen rund 100 Betriebsrätinnen und -räte teilgenommen. Sie alle zeigten sich zufrieden und freuten sich über die spannenden Themen. Die Reihe soll deshalb noch in diesem Jahr fortgesetzt werden – sowohl online als auch in Präsenz. Die Veranstaltungen vor Ort sollen dann in wechselnden Betrieben stattfinden. ■



Die letztjährige Betriebsrätekonferenz trägt noch immer Früchte wie hier auf einer Folgeveranstaltung in Düren: Betriebsrätinnen und -räte vernetzen sich.

Nordrhein

Ohne Ausbildung keine Zukunft



Ausbildung geht alle an: Darin sind sich viele Jugendliche einig.

Der Landesbezirk hat eine Jugend- und Auszubildendenversammlung im RWE-Ausbildungszentrum Weisweiler genutzt, um die neue Kampagne „Ohne Ausbildung keine Zukunft“ zu präsentieren. Landesjugendsekretärin Vanessa Helgers und Jugendreferent Marc Posecker waren vor Ort und setzten bei der Vorstellung auf ein kreatives Konzept, um die Nachwuchsgewerkschafterinnen und -gewerkschafter aktiv in die Versammlung einzubinden.

In zwei Workshop-Phasen hatten die Auszubildenden die Möglichkeit, eigene Ideen zur Gestaltung der Zukunft zu sammeln. Im Fokus stand dabei die Kampagne: „Es geht darum, zu zeigen, dass Ausbildung ein Thema ist, das uns alle betrifft und das wir alle gemeinsam angehen müssen“, sagt Helgers. Wer in Zukunft keinen Fachkräftemangel haben wolle, müsse jetzt ausbilden. „Es ist wichtig, dass Unternehmen in die Ausbildung investieren und junge Menschen auf ihrem Berufsweg unterstützen.“

Die Kampagne „Ohne Ausbildung keine Zukunft“ soll dabei helfen, dieses Bewusstsein zu schaffen, und Unternehmen motivieren, verstärkt in die Ausbildung zu investieren. „Wir sind davon überzeugt, dass nur so eine erfolgreiche Zukunft für alle möglich ist“, betont Jugendreferent Marc Posecker. ■

Die Fachkräfte von morgen

Azubis aus den IGBCE-Branchen fordern von den Arbeitgebern mehr Einsatz für Ausbildung – und werben selbst um Nachwuchs für ihre Branchen.

Text Michaela Ludwig – Foto Kai-Uwe Knoth

Spannende Arbeitsinhalte und gutes Einkommen: Die Jugend in den IGBCE-Branchen ist überzeugt, dass die Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven stimmen. „Die chemische Industrie spielt eine Schlüsselrolle auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft“, sagt **Deniz-Yusuf Kesici**, der bei Aurubis in Hamburg eine Ausbildung zum Chemikanten absolviert. „Aufgrund ihrer Größe kann sie zum Antreiber werden und zum Beispiel bei der Nutzung nachhaltiger Energien Trends für die gesamte Gesellschaft setzen.“



Dass Tarifvertrag, Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) zwar bei der BÜFA in Oldenburg Standard, anderswo jedoch keine Selbstverständlichkeit sind, erlebt **Lucca Voßkuhl**,



Auszubildende zur Industriekaufrau, immer wieder in Gesprächen mit Berufsschulkolleginnen und -kollegen: „Da gibt es Riesenunterschiede.“ Und trotzdem tun sich die Betriebe im Norden schwer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. So blieb im vergangenen Jahr jeder zehnte der 1.650 angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Diesen Zustand nennt Leonie Koch „nicht akzeptabel“: „Die Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildung steigt und wir haben bereits heute einen akuten Fachkräftemangel.“

Die Jugendsekretärin im Landesbezirk kritisiert, dass viele große Unternehmen noch immer eine Elitenauslese betreiben. „Es gehen Tausende Bewerbungen ein – dennoch behaupten sie, nicht genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden.“ Auch Online-tests als Teil des Bewerbungsverfahrens lehnt sie als „soziale Auslese“ und unfair ab. Die Bedingungen seien aufgrund unterschiedlicher materieller Voraussetzungen nicht für alle gleich. „Wer kein eigenes Gerät, kein ruhiges Zimmer hat und keine Unterstützung durch die

Eltern erhalten kann, hat definitiv schwierigere Voraussetzungen.“

Leonie Koch räumt jedoch ein, dass bei einem Teil der klein- und mittelständischen Betriebe in ländlichen Gegenden tatsächlich zu wenig Bewerbungen eingehen. Um sie zu unterstützen, haben sich sogenannte Kooperationsausbildungen bewährt.

”

**Zustand nicht
akzeptabel.**

Leonie Koch,
IGBCE-Jugendsekretärin

So stellt der Hamburger Kupferproduzent Aurubis kleineren Betrieben seine Lehrwerkstätten und das hauptamtliche Ausbildungspersonal zur Verfügung. Eine gute Möglichkeit, die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher zu unterstützen, bietet die sozialpartnerschaftlich geförderte Qualifizierungsoffensive



„Start in den Beruf“. Perspektivisch müssten Unternehmen stärker in ihre (potenziellen) Auszubildenden investieren, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, ist Leonie Koch überzeugt.

Mehr Engagement fordert auch die Gewerkschaftsjugend, die die IGBCE-Offensive „Fachkräfte fallen nicht vom Himmel – ohne Ausbildung keine Zukunft“ unterstützt. Wie bei Symrise in Holzminden übernehmen die JAV einen Teil der Verantwortung und begleiten die Jugendlichen auf ihrem Weg ins Berufsleben. „Unser Ziel ist es, junge Leute für uns

zu begeistern und die Ausbildung bei uns attraktiver zu machen“, berichtet die JAV-Vorsitzende

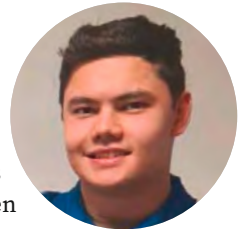
Antonia Trapp. „Vom Arbeitgeber wünschen wir uns, die Ausbildungskapazitäten nicht nur zu halten, sondern zu erhöhen.“ Laut Lucca Voßkuhl, JAV-Mitglied bei BÜFA, sei ein Umdenken der Arbeitgeber erforderlich. „Heutzutage müssen sie realisieren, dass



die Jugendlichen eine Wahl haben.“ Unternehmen sollten deshalb mehr in die Anwerbung investieren. „Sie müssen sich attraktiv darstellen und auf die Jugendlichen zugehen, so wie wir es bei BÜFA tun.“ Das funktioniert heute am besten über das Internet und Social Media, wo auch ihr Arbeitgeber bereits sehr aktiv ist.

Wie die Angebote der IGBCE den Spaß an der Ausbildung erhöhen, beschreibt **Titus Post**, JAV-Mitglied

bei BP Lingen. So könnten sich beim Azubi-Stammtisch Gleichaltrige aus unterschiedlichen Unternehmen über gewerkschaftliche und betriebliche Themen austauschen. „Und auf meinem ersten Bildungsurlaub habe ich nette Kolleginnen und Kollegen kennengelernt – und unheimlich viel Neues erfahren.“ ■



378

Auszubildende aus dem Landesbezirk engagieren sich in betrieblichen Gremien.

Kaltenkirchen

Im Betrieb spielt die Musik

„Die Musik spielt da, wo die Arbeiter sind – im Betrieb!“ Diese Worte seines Großvaters wurden zu **Andreas Suß'** Leitspruch. Gewerkschaft erlebbar machen und mit den Arbeitnehmenden für deren Interessen kämpfen, das war Ansporn und Messlatte für den in Hamburg geborenen Sohn aktiver Gewerkschafter. Nach Pädagogikstudium und einer Ausbildung zum Garten- und Landschaftsbauer leitete er bald Großbaustellen und engagierte sich zunächst ehrenamtlich in der Mitbestimmung. Über die IG Bau Steine Erden, wo er hauptamtlich einen „beinharten“ Arbeitskampf begleitete, kam der Familienvater 2008 zur IG BCE Schleswig-Holstein.

„Aus eigenem Erleben weiß ich um den Wert der Sozialpartnerschaft“, sagt Andreas Suß. Doch die Zeiten hätten sich verändert, nun stehe auch die Chemiebranche vor härteren Auseinandersetzungen. „Die Transformation mit ihren Folgen wird zu Verteilungskämpfen führen“, warnt er. „Wir müssen den Beschäftigten klar machen, dass Tarifverträge und Arbeitnehmerrechte verteidigt werden müssen.“

Als Bezirksleiter legte Andreas Suß Wert auf die Arbeit und Sichtbarkeit in den Betrieben, ist stolz darauf, „dass der Bezirk Schleswig-Holstein in den Betrieben dank einer tollen Mannschaft jedes Jahr gewachsen ist“. Doch auch in die industrie- und wirtschaftspolitischen Diskussionen hat sich Andreas Suß zuletzt vermehrt eingemischt und die IG BCE im nördlichsten Bundesland als Expertin und kompetente Beraterin für die Politik etabliert. ■



3 Fragen an ... Henrike Rauber

Die Leiterin des Bezirks Schleswig-Holstein folgt auf Andreas Suß.



Zum 1. September übernimmst du die Leitung des Bezirks Schleswig-Holstein. Was zeichnet den nördlichsten Bezirk Deutschlands aus?

Es ist ein Flächenbezirk mit unterschiedlichen industriellen Zentren. Vieles geschieht dort in den Regionen, häufig in Zusammenarbeit mit dem DGB. Zurzeit verschaffe ich mir einen Überblick und lerne den Bezirk, unsere Betriebe und Aktiven kennen. Nach meinen ersten Eindrücken aus Gesprächen mit Betriebsräten und Bezirksvorstand ist das Thema Transformation in einigen Unternehmen schon weiter fortgeschritten. Der Druck scheint höher zu sein, aber es wird auch bereits darauf reagiert – und das ist positiv. Bezeichnend für den Bezirk ist aber auch, dass er aufgrund seiner unmittelbaren Nähe zu Windparks und damit einer wichtigen Quelle erneuerbarer Energie enorme Potenziale für die ansässige Industrie hat und attraktiv für Neuansiedlungen ist.

Wo wirst du Schwerpunkte setzen?

Aufgrund seiner erfolgreichen Arbeit verzeichnet der Bezirk seit vielen Jahren eine positive Mitgliederentwicklung in den Betrieben. Wir werden alles tun, damit sich der Trend fortsetzt. Ich bin froh, dass ich auf ein erfahrenes Team zurückgreifen kann, das mich tatkräftig bei der Einarbeitung unterstützt. Natürlich werden wir die Unternehmen während der Transformation begleiten, um den Druck auf die Betriebsräte und Beschäftigten zu mindern. Auch in der Industriepolitik werden und müssen wir weiterhin unsere Rolle ausfüllen als Beraterin, aber auch Treiberin der politischen Prozesse.

Hier profitiere ich von der guten Vernetzung von Andreas Suß, der mich gerade in die schleswig-holsteinische politische Landschaft einführt.

Blicken wir in das Jahr 2030. Was sind deine Visionen für den Bezirk und seine Betriebe?

Wir werden bis dahin wesentliche Hürden im Transformationsprozess genommen und die Betriebe gut durch diese Prozesse begleitet haben. Dafür ist es notwendig, dass die Europäische Union ebenso wie die Bundesregierung zeitnah wegweisende industriepolitische Entscheidungen treffen und einen Rechtsrahmen schaffen, damit die Unternehmen sicher in die Zukunft investieren und dann auch Steuern zahlen können. Ich denke an den Industriestrompreis, Klimaschutzverträge oder eine achtsame Gestaltung der Chemikalienstrategie von der EU. Außerdem hoffe ich, dass sich neue, innovative Unternehmen im Norden angesiedelt haben, die von der IG BCE als Energiegewerkschaft organisiert werden. ■



Schlüsselübergabe in Schleswig-Holstein.

Bomlitz

Zukunft für Wipak-Standort



Konzept von Betriebsrat und IGBCE für Deutschen Betriebsrätepreis nominiert.

Über elf Monate dauerte das Ringen von Wipak-Betriebsrat und IGBCE um die Zukunft des Standorts mit seinen rund 490 Beschäftigten. Statt weiteren Personalabbau und Lohnkürzungen zu schlucken, haben sie ein eigenes Konzept zu Standortsicherung und Zukunftsfähigkeit des Folienherstellers entwickelt. Dafür wurde der elfköpfige Betriebsrat nun für den Deutschen Betriebsrätepreis nominiert.

Bereits Ende letzten Jahres hat er mit der Geschäftsführung eine Standort- und Transformationsvereinbarung vereinbart. Darin festgeschrieben wurden neben Lohn- einbußen, die deutlich unter den von der Geschäftsführung geforderten 23 Prozent liegen, wesentliche Zusagen für die Zukunft des Unternehmens: Der Arbeitgeber werde die betrieblichen Abläufe im Sinne einer Kreislaufwirtschaft organisieren und allen Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, das Chancen- und Qualifizierungsgesetz zu nutzen. Hier sind erste Schritte gemacht, auch wenn es laut Michael Linnartz, Bezirksleiter Hannover, bis zur Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft für den gesamten Industriepark Walsrode noch „dicke

Bretter zu bohren“ gilt. „Es ist gar nicht so leicht, die Geschäftsführungen der benachbarten Unternehmen an einen Tisch zu holen und kreative Konzepte zu entwickeln.“

Entgegen der Forderung der Geschäftsführung nach einem Abbau von weiteren 50 Arbeitsstellen wurden im Interessenausgleich 29 Arbeitsstellen vereinbart. Laut Thorsten Buse werden die betroffenen Beschäftigten ohne Entgelteinbußen auf andere Stellen versetzt. Nur wenige Mitarbeitende werden das Unternehmen über ein Freiwilligenprogramm verlassen. Entscheidend für den Betriebsratsvorsitzenden ist jedoch eine Bürgschaft des finnischen Mutterkonzerns Wihuri. „Damit ist eine Insolvenz bis zum Jahr 2030 ausgeschlossen“, so Buse. Auf Basis einer verbindlichen Investitionszusage „haben wir jetzt die realistische Chance, dass sich das Unternehmen dauerhaft für die Zukunft am Standort ausrichtet“.

Der Betriebsrat habe nach seinen Worten „das Bestmögliche herausgeholt“ – unterstützt durch einen starken Rückhalt in der Belegschaft und durch den tatkräftigen Einsatz von Gewerkschaft und Landes- sowie Bundespolitik. ■

Hamburg-Harburg

Mitglieder geehrt

Über ein volles Haus freute sich Jan Koltze, Bezirksleiter Hamburg-Harburg, bei der Jubilarsfeier der Ortsgruppen Bergedorf und Stade im Ernst-Deutsch-Theater. Vor mehr als 300 Gästen würdigte Koltze die gelebte Solidarität der Geehrten. Angesichts von Corona-Folgen, Opfern und Auswirkungen des Ukraine-Kriegs sowie der Frage, wie Politik mit den vielfältigen Betroffenheiten umgehe, sei Solidarität der entscheidende Kitt der Gesellschaft. ■



Oldenburg

Starke Gewerkschafter

Mit der Verdienstmedaille ausgezeichnet wurden André Scharf und Heinz Laue im Rahmen der Delegiertenkonferenz des Bezirks Oldenburg. In seiner Rede würdigte Bezirksleiter Alexander Oyen die Gesichter der Ortsgruppe Wilhelmshaven als „Leuchttürme der Gewerkschaftsbewegung“: „André und Heinz tragen eine starke gewerkschaftliche Idee in sich und zeugen davon mit ihrem gesamten Tun.“ ■



Heinz Laue, Alexander Oyen, André Scharf, Ralf Becker und Francesco Grioli (von links)



Streikende beim Strom- und Gasnetzbetreiber E.DIS im April dieses Jahres.

Nach dem Streik ist vor dem Streik

Gehör verschaffen durch einen Streik? Das ist nicht immer einfach und erfordert eine gründliche Vorbereitung. Gewerkschaftssekretär Jan Melzer erläutert, wie eine Streikschulung funktioniert.

Text Karin Aigner

Bitte nicht stören! Im Betriebsratsbüro der Energieversorgung Halle (EVH GmbH) rauchen Ende Juni vier Stunden lang die Köpfe. Aber diesmal geht es nicht um einen nahen Streik vor den Toren der Firma. Es findet eine Streikschulung statt, um die Kolleginnen und Kollegen für die Zukunft zu wappnen und mit den richtigen Informationen zu versorgen.

Die Vorbereitungen für die Tarifverhandlungen bei dem Energieversorger laufen auf Hochtouren und niemand rechnet damit, dass die Verhandlungen ohne Konflikte zu bewältigen sein werden. Die Beschäftigten sollen rechtzeitig abgeholt werden, um Ärger oder Frust zu vermeiden. Doch wie macht man es richtig?

Genau das vermittelt Gewerkschaftssekretär Jan Melzer vom Bezirk Halle-Magdeburg den sechs engagierten Teilnehmenden in der Streikschulung. Das Echo auf diesen Service seines Bezirks ist groß und positiv – es gilt aber nur für gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte. Seit mehr als einem Jahr ist Melzer mit seiner anschaulichen Präsentationsmappe mit der kryptischen Aufschrift „Art. 9 Abs. 3 GG. Anwendung in der betrieblichen Praxis“ unterwegs.

Fundiertes Wissen ist wichtig

Mit deutlichen Worten macht er klar, dass die Wirkung von Streiks von vielen Faktoren abhängt. Dass Streiks ihren Ursprung im Grundgesetz haben und somit vom höchsten Gesetz in Deutschland geschützt sind, führt bei den Teilnehmenden oft zu einem Aha-Effekt. Was zeigt, wie wichtig es ist, rechtlich fundiertes Wissen zu vermitteln. Das hilft durchaus, auch „streikfaule“ Kolleginnen

und Kollegen zu aktivieren oder ihnen eventuelle Ängste zu nehmen. Außerdem wird die konkrete Organisation eines Streiks oft unterschätzt – es braucht eine klare Strategie: Wie lauten unsere Forderungen? Wie sind die rechtlichen Rahmenbedingungen? Welche Vorkehrungen sind zu treffen? Wie kann ich andere Beschäftigte einbinden? Wann muss ich den Arbeitgeber informieren?



Wer macht die Streikleitung, gibt es Streikgeld? Viele staunen bereits über den Unterschied: Mit einem Warnstreik soll lediglich die allgemeine Streikbereitschaft deutlich gemacht werden. Dagegen dient der „echte“ Streik der Erzwingung eines Tarifvertrags.

Ein Streik ist ein starkes Signal

Eine Streikschulung dauert in der Regel circa vier Stunden. Der Bedarf wird von Betriebsbetreuenden oder Verhandlungsführenden festgestellt. Der Schulungsort ist vom Kreis der Teilnehmenden abhängig. So haben Betriebsrätinnen und -räte die Möglichkeit, sich für die Schulung von der Arbeit freustellen zu lassen, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Für Vertrauensleute und Beschäftigte finden die Schulungen in der Regel außerhalb des Betriebs nach Feierabend statt.

Und über allem steht das eiserne Gesetz: Ein (Warn-)Streik ist immer eine außergewöhnliche Situation. Er soll ein Signal setzen, um ein deutlich spürbares Ergebnis zu erzielen. „Manchmal reicht es, wenn dem Arbeitgeber zu Ohren kommt, dass wir eine Streikschulung machen“, berichtet Jan Melzer aus dem Erfahrungsschatz seines Bezirks. „Dann ist plötzlich eine deutlich erhöhte Kompromissbereitschaft zu erkennen“, sagt er, lächelt und schnappt sich seine Präsentationsmappe. ■

Schwarzheide

Netzwerktreffen

Mit regem Austausch der Ausbilderinnen und Ausbilder von BASF und LEAG unter der Leitung von Thomas Bulang (Abteilung Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik der IG BCE) und Kristin Kentsch (IG BCE-Landesbezirksvorstand Nordost) begann in Schwarzheide das Netzwerktreffen der Ausbilderinnen und Ausbilder des Bezirks Lausitz. Es folgte im Anschluss eine Besichtigung der Ausbildungsstätten bei der BASF. ■

Dresden-Chemnitz

Aktionen machen den Unterschied

Mit gutem Gefühl konnten die Beschäftigten der Wismut GmbH in den Urlaub starten. Durch sichtbare Tarifaktionen an allen Standorten und nach kräftezehrenden Verhandlungen wurde für die 832 Mitarbeitenden im Juni ein deutliches Lohnplus erzielt: 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie (netto) und 9,9 Prozent Lohnerhöhung ab dem 1. Juni 2023 in zwei Schritten.

Das besondere Sahnehäubchen: Das Inflationsgeld wird auch für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in Altersteilzeit in voller Höhe gewährt. Gewerkschaftssekretär Norbert Winter: „Das stolze Ergebnis konnten wir durch die Entschlossenheit der Beschäftigten erreichen, die sich an den Aktionen beteiligt haben.“ ■



Nordost

Wechsel im Landesbezirk

Stephanie Albrecht-Suliak wurde einstimmig zur Landesbezirksleiterin Nordost gewählt. Sie tritt die Nachfolge von Oliver Heinrich (46) an, der zum 1. September in den geschäftsführenden Hauptvorstand nach Hannover wechselt und dort für Tarifpolitik, Veränderungsmanagement und Frauenpolitik zuständig sein wird. Der gelernte Prozesselektroniker aus Lauchhammer leitete den Landesbezirk seit 2015.

Stephanie Albrecht-Suliak (40) lebt mit ihrer Familie in Berlin. Seit 2012 ist sie für die IGBCE tätig und hat, begonnen mit der Traineeausbildung, bisher auf allen Ebenen der IGBCE gearbeitet mit Stationen im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg und als Bezirksleiterin in Düsseldorf. Von 2020 bis 2021 war sie bereits stellvertretende Landesbezirksleiterin Nordost, bevor sie im Herbst 2021 Leiterin der Abteilung Politik und Internationales wurde. Sie sagt: „MIT. MUT. MACHEN. im Landesbezirk Nordost! Das ist für mich Auftrag und Herausforderung zugleich. Ich möchte an die bemerkenswerte Tarif- und Mitgliederentwicklung meines Vorgängers anknüpfen und mit einem tollen Team die sozial-ökologische Transformation aus Perspektive unserer Mitglieder und ihrer Familien zum Erfolg führen.“ ■



Oliver Heinrich, Stephanie Albrecht-Suliak (Mitte) und Birgit Biermann vom geschäftsführenden Hauptvorstand.

3 Fragen an ... Stephanie Albrecht-Suliak



Die frisch gewählte Landesbezirksleiterin folgt auf Oliver Heinrich, der zur IGBCE nach Hannover wechselt.

Du kehrst nach zwei Jahren als Abteilungsleiterin Politik wieder in den dir vertrauten Landesbezirk zurück. Wie fühlt sich das an?

Es fühlt sich ziemlich gut an. Ich bin bereit für diese Aufgabe. Zentrale Zukunftsfragen in der sozial-ökologischen Transformation und für unser Zusammenleben werden auch hier in Ostdeutschland entschieden.

Hier warten einige Herausforderungen auf dich. Welche Themen sind in den kommenden Monaten zentral? Was wirst du verstärkt zuerst angehen?

Auf der Konferenz 2021 in Leuna haben wir mit dem Leit Antrag MIT. MUT. MACHEN. im Landesbezirk Nordost die Themen unserer Arbeit für vier Jahre beschrieben, unter anderem „30 Jahre deutsche Einheit. Mitbestimmung ist unsere Währung“. Antrag und Themen sind für mich aktuell und leitend. Zudem haben wir 2024 und 2025 wichtige Landtagswahlen in unserem Landesbezirk. Mir ist wichtig, dass die AfD nicht noch

stärker wird und über die Zeit wieder an Zuspruch bei den Menschen verliert. Wir sind als IGBCE auf verlässliche politische Verhältnisse und gute Politik angewiesen.

Wie ist deine Vision für den Landesbezirk für 2030?

Die IGBCE in Nordost hat alle Möglichkeiten, Zukunftsgewerkschaft zu machen. 2030 haben wir hoffentlich die zentralen Herausforderungen für unsere Branchen in der Transformation gelöst. Industrielle Wortschöpfung und gute Arbeit bleiben unsere Referenz und sind Maßstab für den anhaltenden Strukturwandel. Wir sind in den Betrieben an Mitgliedern stark und überzeugen durch professionelle Arbeit, moderne Kommunikation und Beteiligungsstrukturen. Wir gewinnen an Stärke auch bei neuen Zielgruppen und in den Zukunftsbranchen. Zuletzt kommen auch die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch (zurück). Wir brauchen sie als verantwortungsvolle Managerinnen und Manager in den Arbeitgeberverbänden. ■

Tarifmeldungen

Wasserwirtschaft – Leipziger Wasserwerke: Insgesamt 2.300 Euro Inflationsprämie, für Azubis 1.000 Euro, zusätzlich insgesamt +7 Prozent, +150 Euro für Azubis, auf 23 Monate.

Kunststoff – FaKu: Insgesamt +3,25 Prozent, danach noch mal 2.600 Euro Inflationsprämie, Azubis 800 Euro, insgesamt +200 Euro und +1,6 Prozent, Azubis +100 Euro und +1,6 Prozent, auf 24 Monate.

Bergbaudienstleister – LMBV: Insgesamt 1.900 Euro Inflationsprämie auf sechs Monate.

Sanierung – TDE Mitteldeutsche Bergbauservice: 500 Euro Inflationsprämie, für Azubis 100 Euro, auf sieben Monate. ■

Energie – lekker Energie: 3.000 Euro Inflationsprämie, +200 Euro und

Berlin-Mark Brandenburg

Gesunder Standort

Berlin galt einmal als „Apotheke der Welt“, die Pharmaindustrie war hier besonders etabliert. Heute kommen viele Pillen aus Fernost. Nach dem Motto „Back to the Future“ hat der Bezirk Berlin-Mark Brandenburg auf seiner Homepage einen Motivationsbeitrag veröffentlicht (Autoren: Rolf Erler, Andrea Sacher, Maria Schwarz, Anis Ben-Rhouma). Denn um den Standort wieder „gesunden“ zu lassen, braucht Berlin attraktive Arbeitsbedingungen für Fachkräfte.

IGBCE-Gewerkschaftssekretär Anis Ben-Rhouma: „Die industrielle Gesundheitswirtschaft Berlins ist geprägt durch ein kooperatives und sozialpartnerschaftliches

Miteinander. Das bedeutet nicht, dass keine Konflikte ausgetragen werden. Aber Betriebsräte hier denken vordergründig an die Sicherung von Standorten, das Wachstum selbiger und vor allem an die Arbeitsplätze der Beschäftigten. Der Flächentarifvertrag der chemischen Industrie liefert einen umfassenden Rahmen für diese Betriebe und ist gleichzeitig ein großer Anreiz zur Fachkräftegewinnung für die industrielle Gesundheitswirtschaft.“

Die Hoffnung: Schützenhilfe vom Senat. Außerdem: bei Betrieben, die keinen Tarifvertrag haben, auf die Vorteile verweisen und gezielt mit den Betriebsräten sprechen. ■

Nordost

Einigung erzielt, Meilenstein gesetzt



Stolz auf ihren Erfolg: Mitglieder der Papiertarifkommission.

Seit Jahren kämpft die IGBCE für ein bundeseinheitlich vergleichbares Tarifsysteem in der Papierindustrie. Kurz vor dem Scheitern ist jetzt nach 19 Monaten Verhandlungen der letzte tarifliche Meilenstein dazu erreicht worden.

Mit Einführung des Tarifvertrags gilt künftig: Qualifikation (bezogen auf gewerbliche und kaufmännische Berufe) wird gleichwertig bezahlt. Es gibt 13 Entgeltstufen

mit sogenannten Erfahrungsstufen auch für gewerbliche Beschäftigte und eine logische und nachvollziehbare Entgeltstruktur. Keiner bekommt weniger. Die anstehenden Tarifsteigerungen bleiben von diesen Regelungen unberührt.

Jetzt gehen die Tarifverträge in die betriebliche Umsetzung: Arbeitgeber und Betriebsräte haben maximal ein Jahr Zeit, die Bestimmungen in der Praxis umzusetzen. ■

Suhl

Frauenpower

Die Mitglieder des Bezirksfrauenausschusses (BFA) Lausitz haben sich für die Frauentagsfeier im Suhler Klubhaus in Schwarze Pumpe Mitte Juni ins Zeug gelegt. Nach einleitenden Worten von Bezirksseite stellte sich der Verein Herzenswünsche vor, für den ein Tauschbasar nebst Spendenaktion stattfand. „Einen Tag Prinzessin sein“ oder „Einmal ein weißes Klavier haben“ sind mit berührenden Geschichten verbundene Wünsche, die der Verein zu erfüllen versucht. 335 Euro kamen für seine Arbeit zusammen. ■



Leipzig

Familientag ein Erfolg

Zum Kindertag hat der Leipziger Bezirksfrauenausschuss zur Museumsfeldbahn Leipzig-Lindenau eingeladen. Bei einem Rundgang über das Gelände bekamen die teilnehmenden Familien einen Eindruck von der Technik und waren beeindruckt. Höhepunkt war die Fahrt mit der historischen Bahn (Foto). Eine Wiederholung ist geplant! ■





„Mehr Wert als ein Apfel und ein Ei“: Die Aktion zur Feinkeramik-Tarifrunde bei Villeroy & Boch (V&B) Dining & Lifestyle.

Viele Aktionen im Südwesten

Die aktuelle Tarifrunde für die 20.000 Beschäftigten in der feinkeramischen Industrie (West) bestimmen Gewerkschaftsmitglieder aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland aktiv mit. Nach der zweiten Verhandlungsrunde vermissten sie Respekt und ein Angebot, das diese Bezeichnung auch verdient.

Text Axel Stefan Sonntag

Konstruktiv gestaltete sich der Verlauf der Tarifrunde für die Beschäftigten in der feinkeramischen Industrie (West) bis zum Abschluss Mitte Juli (mehr dazu auf **Seite 26**) zunächst nicht. Die zweite Verhandlungsrunde auf Bundesebene brachte sogar etwas Unerwartetes: Die IGBCE brach, nachdem die Arbeitgeber ihr Angebot vorgelegt hatten, die Gespräche ab. „Das Angebot war so grotteschlecht und unverschämt, dass es keine Basis bot, um in ernsthafte Gespräche einzusteigen“, entrüstete sich IGBCE-Verhandlungsführerin Sabine Duckstein. Die gesamte IGBCE-Tarifkommission verließ den Verhandlungstisch.

Für Ralf Schäfer, Betriebsratsvorsitzender bei Rastal in Höhr-Grenzhausen, war das die richtige Entscheidung. „Was bleibt denn von einer Tabellenerhöhung von 120 Euro bei den Menschen hängen?“, kritisierte er einen Teil des Arbeitgeberangebots. Die rund 230 am Standort Beschäftigten würden einiges mehr erwarten. „Zumal wir als Rastal einen sehr, sehr guten Jahresstart hatten und viele Aufträge abarbeiten konnten. Klar wird das nächste Jahr schwieriger. Aber ein mögliches Zukunftsszenario 2024 kann doch nicht Teil eines Abschlusses sein, der 2023 mitberücksichtigt“, erwartet Schäfer.

Clemens Ellmauer, Betriebsratsvorsitzender bei Deutsche Steinzeug Cremer & Breuer (DSCB) in Ötzingen, hängt die Verhandlungsatmosphäre noch immer nach. „So etwas habe ich noch nicht erlebt“, sagt Ellmauer, der seit mehr als zehn Jahren Teil der Bundestarifkommission ist. „Nachdem die Arbeitgeberseite ihr ‚Angebot‘ präsentiert hat, haben wir alle zusammengepackt und den Raum verlassen“, schildert er. Der Gewerkschafter macht sich Gedanken, wie es langfristig mit der Belegschaft weitergehen soll. 134 Beschäftigte arbeiten derzeit in

Ötzingen, „einige davon in Lohngruppe 3 mit einem Stundenlohn von 13,65 Euro. Das ist nicht mehr weit vom künftigen Mindestlohn entfernt. Dann aber stellt sich umso mehr die Frage, mit welchen Argumenten wir neue Beschäftigte finden sollen.“ Schon jetzt fehlten der DSCB dringend benötigte Handwerkerinnen und Handwerker. Im Bereitschaftsdienst sei es zunehmend eine Herausforderung, Fachkräfte zu finden, die sich beispielsweise um die Anlagen kümmerten.

„
**Ich erwarte
mehr
Ernsthaftigkeit
und Respekt.**

Uwe François,
Betriebsratsvorsitzender
Villeroy & Boch Fliesen

Uwe François, Betriebsratsvorsitzender bei Villeroy & Boch Fliesen und ebenfalls Mitglied der Bundestarifkommission, erwartet für die weiteren Gespräche „dringend mehr Ernsthaftigkeit und gegenseitigen Respekt. Das ist schließlich auch für uns selbstverständlich“, betont er. François ist sich bewusst, dass es nicht der gesamten Branche gut geht. „Aber einerseits ist den Kolleginnen und Kollegen aus der technischen Keramik unsere Forderung zu niedrig, sie war also schon ein Kompromiss. Andererseits boten wir explizit an, Lösungen für die Unternehmen zu finden, denen es wirtschaftlich nicht gut geht“, berichtet er. Das nahm die Arbeitgeberseite zur Kenntnis – mehr aber nicht. ■



Neben V&B fanden weitere Aktionen statt, unter anderem bei (Bilder von oben nach unten): Corning (Kaiserslautern), Deutsche Steinzeug Cremer & Breuer (Standorte Ötzingen und Sinzig) sowie Rastal (Höhr-Grenzhausen).

Magdeburg

Jugend: Starkes Miteinander



Gemeinsam unterwegs: Die Landesbezirkstruppe beim InOurMind-Festival.

Vier Tage lang trafen sich rund 500 junge Menschen aus ganz Deutschland zum InOurMind-Festival (IOMF). Darunter stark vertreten war die IGBCE-Jugend aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland, zum Beispiel Christian Woldt; für ihn war es das inzwischen vierte IGBCE-Festival. „Endlich konnte ich wieder all die Leute treffen, die ich aufgrund der Pandemie lange nicht mehr gesehen hatte“, blickt er zurück.

Dabei lobt er die Anreise mit dem Zug: „Während wir sonst stundenlang im Bus saßen, konnten wir uns diesmal frei bewegen und es gab sogar ein eigenes Partyabteil. Das war eine super Einstimmung“, so der 25-jährige gelernte Stoffprüfer, der in der Feinkeramikbranche seine Ausbildung machte. Inzwischen ist er Physiotherapeut, legt aber Wert darauf, weiterhin Teil der IGBCE zu sein. „Ich mag das Miteinander und die vielen Aktivitäten wie die vom Bezirk geplante Exkursion

nach Berlin, die mich sehr interessiert“, so Woldt.

Ideen für JAV-Aktionen

Ebenfalls die Branche gewechselt hat Zoe Dickhaut, die während des IOMF noch als Chemielaborantin bei der BASF arbeitete. Jetzt ist sie Referentin der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie Jugend im Bezirk Mannheim und setzt die Jugendkampagne um, die sie in einem Festival-Workshop vorstellte. „Wir unterstützen Jugendvertreterinnen und -vertreter mit einem Handbuch, das viele Aktionsideen für den Einsatz im Betrieb parat hat“, empfiehlt die 24-Jährige. Es bestehe Handlungsbedarf: „Für viele junge Menschen verdichtet sich die Arbeit, weil Unternehmen Stellen nicht nachbesetzen oder keine Azubis mehr finden. Auf solche Entwicklungen gilt es, vor Ort aufmerksam zu machen.“

Celina Mayer, JAV-Vorsitzende bei Boehringer Ingelheim, lud ins

„Ausbildungsuniversum“. Entsprechend war der Stand als Weltall dekoriert. „Wir wollten ein trockenes Thema anschaulich gestalten und die Leute neugierig machen“, erklärt die 25-Jährige. Inhaltlich ging es zum einen darum, Meinungen zu sammeln, was junge Menschen als die größte Belastung in der Ausbildung betrachten. Andererseits thematisierte das Landesbezirksteam verschiedene Lerntypen.

Positives Fazit

„Gute Location, keine weiten Fußwege, und das für einen schmalen Taler“, fasst Vinzenz Winter, Auszubildender zum Industriemechaniker bei Villeroy & Boch, zusammen. Immerhin würde der Besuch anderer Festivals schnell mal mehrere Hundert Euro kosten, weiß der 21-Jährige. Im Vergleich dazu seien die IGBCE-Angebote immer bezahlbar, vor allem die Ferienangebote der Fejo. ■

Bonn

Interessen von Frauen durchsetzen



Die Frauen, die an der Bildungsreise des Landesbezirks teilnahmen.

Die Bildungsreise der Frauen in die „Bonner Republik“ machte klar: Wenn sich Frauen – ob in Politik oder im Job – für „ihre“ Themen einsetzen, dann ist dies oft der erste Schritt dazu, etwaige Missstände oder Ungerechtigkeiten zu beseitigen.

Christina Wolf, Vorsitzende der Vertrauensleute bei Finzelberg, Hersteller von Pflanzenextrakten für die Gesundheitsindustrie, weiß das mit am besten. Denn noch bevor das Bundesarbeitsgericht auf die Gleichstellung Teilzeitbeschäftigter (TZB) bei den Altersfreizeiten hinwies, brachte man dies bereits bei Finzelberg im Sinne der Arbeitnehmenden unter Dach und Fach. „Die Frauen wandten sich an unseren Betriebsrat und der handelte“, berichtet

Wolf. Das geschah übrigens auch in einer anderen Angelegenheit zu Pandemiebeginn: Für die Teilzeitbeschäftigten mit Kindern im Homeschooling „fanden wir sehr schnelle, gute Lösungen. Das galt selbst dort, wo Arbeitsplätze vor Corona gar nicht für mobiles Arbeiten vorgesehen waren“, so die Gewerkschafterin. Bei aktuell 100 Prozent Frauenanteil der in Teilzeit Beschäftigten ist das eine Lösung, von der vor allem die Frauen klar profitieren.

„Das Beispiel Finzelberg zeigt: Die weibliche Perspektive muss vermehrt in betriebliche Entscheidungen einfließen“, motiviert Jessica Rauch, Landesbezirksfrauensekretärin, ihre Kolleginnen vor allem dazu, 2024 bei den Vertrauensleutewahlen zu kandidieren. ■

Frankenthal/Limburgerhof

Kinoeinladung für Frauen und Ältere



Kamen gut an, die Kinoeinladungen.

Sowohl der Ludwigshafener Arbeitskreis Senioren als auch der Bezirksfrauenausschuss (BFA) luden ihre Mitglieder ins Kino ein. Rund 100 Seniorinnen und Senioren sowie 300 Frauen folgten der Einladung. Die älteren Mitglieder vergnügten sich bei „Ich war noch niemals in New York“ im Frankenthaler Lux-Kino, die Frauen sahen sich an zwei Abenden „Call Jane“ im Capitol-Lichtspiel-Theater in Limburgerhof an. In dem Film, der auf einer wahren Geschichte beruht, geht es um Schwangerschaftsabbrüche in den Siebzigerjahren. Die Thematik hatte der BFA bewusst ausgewählt, weil sich das Gremium hiermit besonders beschäftigt. ■

Höhr-Grenzhausen

Abschluss erzielt

Für die Beschäftigten in der Feuerfest- und Säureschutzindustrie haben IGBCE und IG BAU einen neuen Entgelttarifvertrag verhandelt. Dabei unterstützten ganz wesentlich rund 130 Mitglieder (Foto). Sie waren extra zur zweiten Tarifverhandlung angereist und stellten klar, warum ihre Forderungen berechtigt und alles andere als „toxisch“ sind, wie es die Arbeitgeber noch nach der ersten Verhandlungsrunde darstellten. Die jetzt erzielte Einigung umfasst insgesamt vier Stufen, in denen Entgelte und Tabellenbeträge steigen sowie Inflationsausgleichprämien (IAP) im Gesamtwert von 2.000 Euro (Auszubildende: 1.000 Euro) vereinbart sind. In der Vergütungsstufe E6/2 entspricht das Ergebnis einem Plus von mehr als zehn Prozent zuzüglich IAP. ■





Knapp 5.800 Solarmodule liefern die Energie für Abbau und Aufbereitung des Halterner Quarzsandes.



Energiegeladen

Bisher förderten die Quarzwerke in Haltern „nur“ Quarzsand aus dem See. Seit dem letzten Jahr gewinnen sie mit Deutschlands größter schwimmender Fotovoltaikanlage auch erneuerbare Energie.

Text Leo Kölzer

Ob in Glas für Fenster, Autoscheiben oder Behälter, in Putz, Mörtel und Beton oder in den Getrieben von Windrädern und in Fußbodenschichten: Überall findet sich Sand. Auch als sogenannte Formsande in der Gießereiindustrie sind die in Haltern gewonnenen Rohstoffe heiß begehrt. Baggerschiffe bauen den reinen, hellen Quarzsand unter dem Grundwasserspiegel ab. Üblicherweise laufen Schiffe dieser Art mit Diesel – anders die Baggerschiffe in Haltern. Weil die Silberseen in einem Trinkwasserschutzgebiet liegen, werden die Schiffe mit leistungsstarken Elektromotoren betrieben. Haben die Saugbagger ihren Job erledigt, landet der Quarzsand in den Hallen des Werks. In den Aufbereitungsanlagen wird der Sand gewaschen und in verschiedene Korngrößenklassen zerlegt. Für all das braucht es eine Menge Energie.

Größte schwimmende Solaranlage

Seit Ende Mai 2022 produzieren die Quarzwerke einen Teil dieser Energie mit Deutschlands größter schwimmender Solaranlage. Sie wurde auf einem der ehemaligen Gewinnungsseen, dem Silbersee III, in Betrieb genommen. Die fast 5.800 Module sind auf 360 Schwimmelementen, sogenannten Booten aus mehreren Pontons, zusammengesetzt. Trotz der gewaltigen Dimensionen bedecken sie insgesamt nur etwas mehr als zwei Prozent der Wasserfläche. Das entspricht in etwa der Größe von zwei Fußballfeldern.

Die Konstruktion der Solaranlage ist im See so verankert, dass sie möglichst den ganzen Tag lang Energie liefern kann. Insgesamt 24 Spezialanker, die in Tiefen von bis zu 23 Metern angebracht sind, sorgen dafür, dass die Anlage auf dem Silbersee III exakt an dem dafür definierten Ort schwimmt. Ein knapp 300 Meter langer Wel-

lenbrecher schützt die Anlage vor Stürmen. „Für eine optimale Energieausbeute sind die Solarmodule nach Ost/West ausgerichtet und mit einer Neigung von zwölf Grad installiert“, erklärt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende **Maik Dramm**. „Damit wir den See nach unten hin nicht abdunkeln, haben wir Glas-Glas-Module verwendet.“ So könne



”

**75 Prozent
der Energie
nutzen wir.**

Maik Dramm,
stv. Betriebsratsvorsitzender

ausreichend Licht auf die Wasseroberfläche einstrahlen. „Zudem haben Glas-Glas-Module den Vorteil, dass sie langlebig und robust gegenüber Umwelteinflüssen und mechanischen Belastungen sind.“

Energiegeladenes Floß

Die Fotovoltaikanlage erreicht eine Nennleistung von etwa 3,1 Mega-

wattpeak und produziert jährlich etwa drei Millionen Kilowattstunden Strom. Kilowattpeak bezeichnet den Wert, der die elektrische Höchstleistung einer Solaranlage bei optimaler Einstrahlung der Sonne misst. Er macht die elektrische Leistung von Modulen und Anlagen vergleichbar. Mit der Strommenge, die die Anlage in Haltern erreicht, sparen die Quarzwerke jedes Jahr rund 1.100 Tonnen CO₂ ein. 600 Haushalte könnte das energiegeladene Floß mit Strom versorgen. „75 Prozent der erzeugten Energie nutzen wir selbst“, sagt Dramm. „Der restliche Teil wird als Grünstrom ins öffentliche Stromnetz eingespeist.“

IGBCE ist große Unterstützerin

Mit seinen 35 Jahren ist Dramm der Älteste im Betriebsrat. Seit 19 Jahren ist er bereits im Betrieb. Neben seinem Engagement in der Mitbestimmung arbeitet der Aufbereitungsmechaniker bei den Quarzwerken als Springer. „Im Betriebsrat haben wir uns letztes Jahr komplett neu aufgestellt“, berichtet er. „Wir sind daher noch im Findungsprozess, bei dem uns die IGBCE super unterstützt.“ Vor allem das Schulungsangebot der BWS helfe dem Gremium enorm. „Das Betriebsverfassungsgesetz war für uns alle neu. Da kamen die Weiterbildungsmöglichkeiten durch die IGBCE genau richtig.“ ■

Über das Unternehmen

Die Quarzwerke Gruppe ist ein inhabergeführtes Familienunternehmen mit mehr als 135 Jahren Erfahrung in Gewinnung, Aufbereitung und Veredelung von Industriemineralien wie Quarz, Kaolin oder Feldspat. Die Werke in Frechen, Gambach, Haltern, Weferlingen und Hohenbocka gehören der Quarzwerke GmbH, weitere Teile der Gruppe sind über die LL Holding GmbH organisiert. Weltweit beschäftigt das Unternehmen an 33 Standorten rund 3.600 Menschen. Am Standort in Haltern arbeiten 85 Beschäftigte. ■



Mehr unter
quarzwerke.com

Marl

Jugendliche machen sich gegen Rassismus stark



Bunt und vielfältig: So sieht die JAV bei Evonik ihren Industriepark.

Menschenkettens, Flashmobs, Workshops und mehr – die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) von Evonik setzt sich aktiv gegen Rassismus ein. So ist es beispielsweise Tradition, dass die Internationale Woche gegen Rassismus von der Jugend geplant wird. Mitbestimmung, Belegschaft und Unternehmen verwirklichen ihre Ideen anschließend gemeinsam.

In Marl setzen die JAVis schon seit 2015 jährlich zahlreiche Aktionen um. In diesem Jahr veranstalteten die jungen Aktiven erstmals einen Flashmob. „Während einer Mittagspause in der voll besetzten Kantine ging plötzlich Musik an. Wir sind dann alle aufgestanden und auf die Bühne gelaufen“, erinnert sich Laura Korte, Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses und stellvertretende Vorsitzende der JAV in Marl.

Verbindet alle: das Menschsein

Welche Haarfarbe/Sexualität/Religion habe ich? Auf der Bühne angekommen präsentierte die Gruppe ihre schwarzen Jacken mit verschiedenen aufgedruckten Fragen. „Wir haben uns mit dem Rücken zu den Menschen aufgestellt und die Kapuze aufgesetzt, sodass die Fragen auf dem Rücken nicht beantwortet wurden und die Menschen in der Kantine darüber nachdenken konnten“, erzählt Korte. Anschließend

habe sich die Gruppe umgedreht, die Jacken ausgezogen und bunte T-Shirts mit der Aufschrift „Ich bin Mensch“ präsentiert.

Rassismus im Alltag bekämpfen

Neu war in diesem Jahr auch die Aktion „Lass es raus“. Unter diesem Motto wurden an den Evonik-Standorten Boxen aufgestellt. Dort konnten die Beschäftigten schriftlich und anonym ihre eigenen Erfahrungen mit Rassismus einwerfen. Wer den digitalen Weg bevorzugte, konnte seine Geschichte auch anonym online teilen. Die Schilderungen sollten dazu beitragen, Rassismus

im Alltag besser entgegenwirken zu können. „Oftmals trauen sich Betroffene nicht, darüber zu sprechen und sich entsprechend zu melden – weder im privaten noch im beruflichen Umfeld“, sagt Martin Albers, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. „Deswegen haben wir auf Anonymität gesetzt.“ Auch Aufklärungsvideos über verschiedene Formen von Diskriminierung entstanden im Zuge der Kampagne.

Deren Ziel war es, die Mitarbeitenden in Bezug auf Diskriminierung zu sensibilisieren. Insgesamt wurden rund 50 Erlebnisse anonym eingereicht. „Man muss die Probleme erkennen, um sie zu bekämpfen, und mit unserer Aktion haben wir den ersten Schritt gemacht“, sagt Laura Korte. Das große Interesse bestätigt, wie wichtig solche Aktionen sind: „Hier arbeiten Menschen unterschiedlichster Herkunft. Diese Diversität zeichnet uns aus. Rassismus und Intoleranz haben bei uns keinen Platz, das machen wir mit all unseren Aktionen mehr als deutlich.“ ■

Recklinghausen

90 Jahre in der Gewerkschaft



Peter Rieth ist deutschlandweit das langjährigste IGBCE-Mitglied. Angefangen in einer Zeche im Ruhrgebiet, über viele Jahre bis zum Ruhestand im Betriebsrat – all die Zeit hat der 104-Jährige seiner Gewerkschaft die Treue gehalten. Im August feiert er seine 90-jährige Mitgliedschaft (Foto: Peter Rieth, vorn, mit seiner Tochter, dem Ortsgruppenvorsitzenden Detlef Plonski, Gewerkschaftssekretärin Verena Gärtner und seinem Schwiegersohn, von links).

Marl

Spende für Jugendhilfe erlaufen



Petra Reinbold-Knape, Karlheinz Auerhahn, Ralf Brauksiepe, Birgit Biermann, Bernd Vendt, Ahmet Islekel, Adriane Fähremeister, Werner Arndt, Ali Simsir und Klaus Brüske gaben den Startschuss für den Lauf (von links).

Laufen und spenden für den guten Zweck: Der Spendenmarathon „Standort in Bewegung“ fand in diesem Jahr bereits zum zwanzigsten Mal statt. Seit jeher zieht er nicht nur die Beschäftigten des Chemieparks Marl an, auch Kolleginnen und Kollegen aus der Region sowie Auszubildende oder Freundinnen, Freunde und Bekannte schnüren jedes Jahr aufs Neue gern die Laufschuhe für einen guten Zweck. Das Prinzip ist einfach: Jede und jeder kann mitmachen und sich Firmen, Freundinnen, Freunde und Familien sichern, die pro gelauene Runden einen Startbeitrag zahlen. So kamen jetzt 20.000 Euro zusammen.

Das Geld geht an die Jugendhilfe Friedenshort Dorsten, deren Einzugsgebiet sich vom Stadtgebiet Dorsten bis nach Reken erstreckt. Die Einrichtung bietet Erziehungsbeistand und flexible Unterstützung. Kinder und Jugendliche, die diese Hilfen erhalten, kommen aus allen Bevölkerungsschichten. Sie können aus Gründen wie Vernachlässigung, körperlicher und

psychischer Gewalt, Erkrankung oder auch Tod der Eltern nicht mehr in der Familie leben und werden von der Jugendeinrichtung unterstützt.

Begleitet wurde der sportliche Teil durch ein vielseitiges Programm für die ganze Familie. Neben Kinderschminken, Tombola und Spielen für den Nachwuchs konnten sich die Besucherinnen und Besucher bei leckeren Grillspezialitäten stärken. Außerdem präsentierte sich – am alljährlichen Tag der Feuerwehr – die Werkfeuerwehr des Chemieparks Marl mit einigen spannenden Aktionen für Jung und Alt. Der IGBCE-Frauenausschuss stellte sich mit einer eindrucksvollen Fotostrecke von starken Frauen vor. Gegen Abend sorgte dann die Band Paul McCarty's zusätzlich für Stimmung.

Der „Standort in Bewegung“ ist für die im Marler Chemiepark ansässigen Gesellschaften und die IGBCE nicht nur eine karitative Veranstaltung. Er ist immer auch eine Möglichkeit, mit der Nachbarschaft in Kontakt zu treten und die Verbindung zur Region zu stärken. ■

Recklinghausen

Wandel gestalten

„Nach Monaten der Krisenbewältigung muss nun eine aktive Industriepolitik folgen“, forderte Bezirkssekretärin Verena Gärtner zu Beginn der Betriebsräte- und Vertrauensleutekonferenz. Rund 70 Betriebsrätinnen und -räte sowie Vertrauensleute nutzten das Forum zum Austausch und bekamen anhand von Praxisbeispielen vermittelt, wie die Transformationsherausforderungen bewältigt werden können. So diskutierte Johanna Renker, Leiterin des KI-Innovationszentrums NRW, mit den Teilnehmenden die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Einführung von neuen Technologien, Automation und künstlicher Intelligenz im Betrieb. Zwei Rechtsanwälte referierten über die Mitbestimmungsmöglichkeiten in personellen Fragen, während IGBCE-Fachsekretär Jan Obramski über die aktuelle Rechtsprechung zum Thema Arbeitszeiterfassung informierte und einen Ausblick auf mögliche anstehende Gesetzesänderungen gab. Alexander Bercht, Vorstandsssekretär von Michael Vassiliadis, machte deutlich, dass „die IGBCE aufgrund ihrer Stärke und fachlichen Kompetenz an vielen Stellschrauben und in politischen Gremien gestalten kann“. Ziel der vom Bezirk Recklinghausen initiierten Veranstaltungen ist es, den betrieblich Aktiven das Handwerkszeug für aktuelle Herausforderungen mitzugeben. ■



Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Chaos-Kreuzworträtsel

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

WRIH GEEC	TROLI TSOO LHE		GBB		RPIA	TRREA	TIC NLIH EEC	LIHHC	LKGEA	KEA		SMIDA UTRO NNE
SLIGE			URI HCA TLJEE				NLKIE NNL IGE					
RRG EEB					LLI HCA SPLIE					EDA		
SPOE			TSLI			SLIIA					UA	
			NLDA								USOB	
ROLLI TIH					PNLI GEE SSA					TSO LEE		
			TRIAA LI			WE		LGEB				RE
SNIH EEC						NGEE				UROE		
OLHD			WSLEA					SNN IEE				

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Ereignis gesucht, das alljährlich auf die besonderen Bedürfnisse und Rechte von Kindern aufmerksam machen möchte. Bitte sende die Lösung per Post an: Profil-Redaktion, Postfach 3945, 30039 Hannover; oder per E-Mail an: profil.preisraetsel@igbce.de - bitte die Adresse mit angeben. Einsendeschluss ist der 12. September 2023 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus Juni/Juli:

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

Jeweils ein Fahrrad von Gudereit im Wert von 700 Euro gewonnen haben: Andreas Peter, Heilbad Heiligenstadt; Eva Vollmershausen, Emmerting; Markus Klitsch, Rosa; Angelika Bechtold, Ludwigshafen; Bernd Heitmann, Heidgraben.



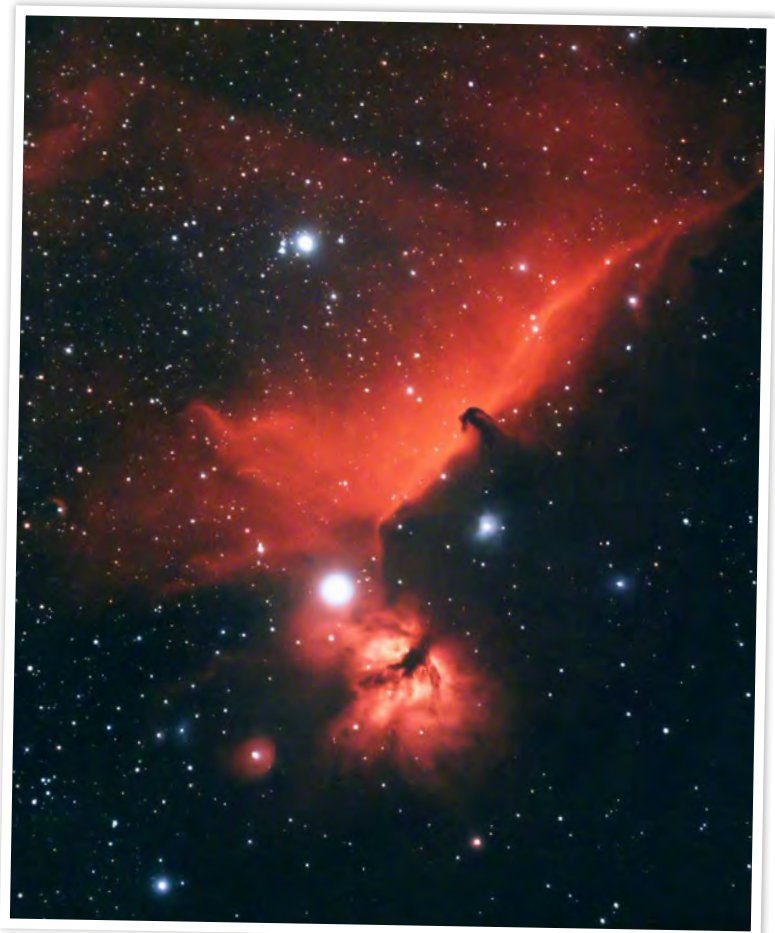
Noch mehr Rätselspaß

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

Fotowettbewerb

Das Gewinnerfoto

Die Aufnahme von **Sarah Piasecki** zeigt den Pferdekopfnebel (IC 434) und den Flammennebel (NGC 2024) im Sternbild des Orion. Sarah, die als Industriekauffrau im Bereich Export bei der Rain Carbon Germany GmbH in Duisburg arbeitet, schreibt dazu: „Mein Hobby ist Astrofotografie und wenn das Wetter einen sternklaren Himmel zulässt, hole ich nach Feierabend mein Teleskop und fahre aufs Feld. Dort sitze ich dann in meinen Campingstuhl mit einem Getränk und genieße den Sternenhimmel über mir. Um dieses tolle Foto zu bekommen, habe ich zwei Nächte hintereinander fotografiert. Jedes Einzelphoto wird etwa 180 Sekunden lang belichtet – insgesamt sind es vier Stunden Belichtungszeit. Danach werden die brauchbaren Fotos in einem Computerprogramm zusammengerechnet. Das Bild ist von Mitte März und es gehört zu meinen besten Aufnahmen.“ ■



Mitmachen und gewinnen

Wie sieht dein ganz persönlicher Feierabendmoment aus? Was ist deine Feierabendaktivität? Welche Szenerie steht für dich symbolhaft für den Feierabend?

Mach mit beim *Profil*-Fotowettbewerb und sichere dir die Chance auf ein nagelneues iPad von Apple. Für jede neue *Profil*-Ausgabe wählt eine Jury aus Medienfachleuten ein Siegerbild aus, das nicht nur im Heft abgedruckt, sondern auch mit einem iPad belohnt wird.

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

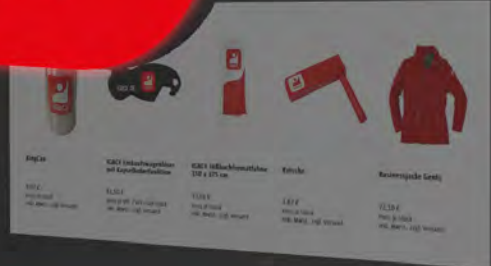
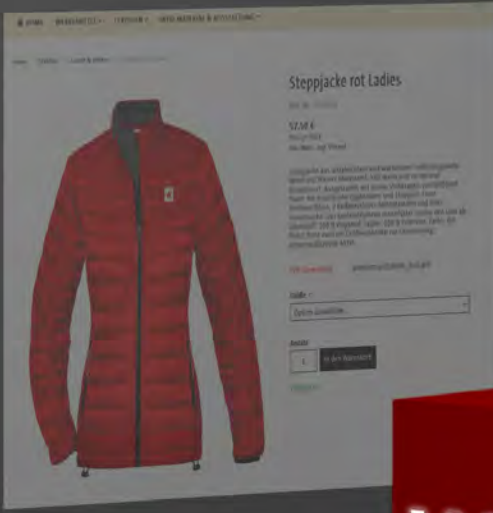
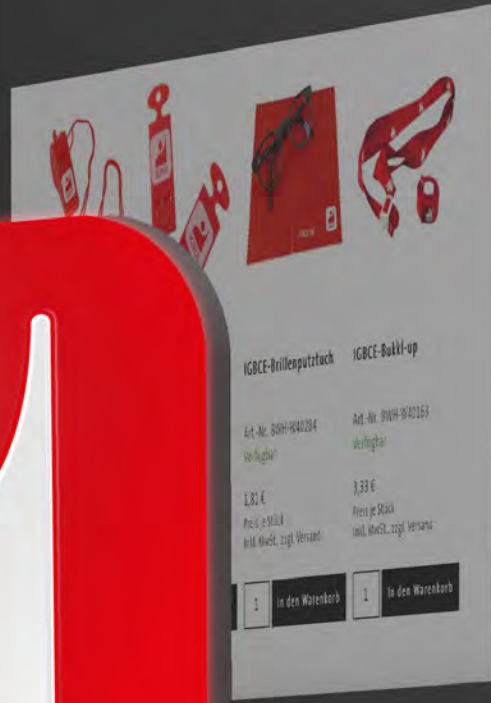
Wichtig auch: Das Bild darf aus rechtlichen Gründen keine Personen enthalten, die darauf zu identifizieren sind und der Veröffentlichung nicht zugestimmt haben. ■



Fotos (3): Sarah Piasecki, privat, Apple

Bequem und effizient: Unser IGBCE-Webshop

Ob im Betrieb bei der Arbeit, beim Treffen in der Ortsgruppe, bei Aktionen und Kundgebungen: Von Infomaterial, der Jacke für die Demo, dem Kaffee im Betriebsratsbüro bis hin zu kleinen Geschenken - hier bekommst du alles, was du brauchst, um deine Mitgliedschaft auch nach außen sichtbar zu machen und ein Zeichen zu setzen.



Falls du noch kein Nutzerkonto besitzt,
kannst du dich unter [igbce-promotion.de](https://www.igbce.de/promotion) registrieren.
Mehr Infos und Bestellungen unter:



Adobe / Alex



Ausbildung? Läuft bei dir!

**Hol dir einen der begehrten
Ausbildungsplätze bei der IGBCE
und zeig uns, dass du es draufhast.**

