



Profil

Magazin für Arbeit und Leben Dezember 2023 | Januar 2024



Tradition verpflichtet

Wie IGBCE-Mitglieder am
Barbaratag Kultur und Werte
der Bergleute feiern.



ZUSAMMEN

GEHT

MEHR!

**JETZT KOMMT ES AUF EURE UNTERSTÜTZUNG AN.
NUR GEMEINSAM KÖNNEN WIR IN DER TARIFRUNDE 2024
FÜR EUCH MEHR RAUSHOLEN.**

CHEMIE2024.DE



AKTION.IGBCE.DE

**WINTERWERBEAKTION
JETZT MITGLIED WERDEN!**

***Aktionszeitraum: 1. November – 31. Dezember 2023**

Es kann nur besser werden

Von einem Zeitalter multipler Krisen ist aktuell ja häufig die Rede. Und klar: Die Kriege in der Ukraine und im Nahen Osten treiben uns ebenso um wie die Herausforderungen der klimagerechten Transformation. Zuletzt ist noch eine veritable Haushaltskrise hinzugekommen. Das alles bleibt nicht ohne Auswirkungen auf Betriebe und Beschäftigung, sodass sich die IG BCE derzeit an vielen Schauplätzen gleichzeitig für gute Arbeit einsetzen muss. Die Bandbreite reicht von der energieintensiven Industrie über die Fluorchemie bis zu den Reifenherstellern. Alles nachzulesen in dieser Ausgabe.

Und trotzdem ist das Magazin zum Jahreswechsel alles andere

als nur in Moll geschrieben. Zeigt es doch, dass gewerkschaftlicher Zusammenhalt etwas bewegen kann – etwa, wenn Zehntausende für faire Strompreise in der Industrie auf die Straße gehen. Und auch das ungebrochene Engagement der Bergleute für Gemeinschaft und Solidarität hat uns in der Redaktion berührt. So sehr, dass wir ihre Geschichte zur Barbarafeier auf die Titelseite genommen haben. In dem Sinne: Glückauf für 2024! Es kann nur besser werden. ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de



Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Es wird bunt

Beim Besuch des Sanitärkeramikherstellers Duravit im Schwarzwald hatten wir die Gelegenheit, uns im Design-Center die neuesten Trends im Badezimmer anzusehen. Erkenntnis: In Zukunft werden Waschtische und Co. bunt.



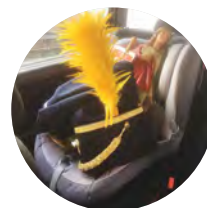
Rutschtour

Ein flattriges Gefühl in der Magengegend, gepaart mit Adrenalin und kaltem Schweiß auf der Stirn hat unseren Autor **Julius Leichsenring** nicht davon abgehalten, in die Tiefen des Salzbergwerks in Berchtesgaden zu rutschen. Unten angekommen gab es einen lauten Jubelschrei.



Unkonventionell

Wenn Devotionalien sicher und unbeschadet an ihrem Bestimmungsort ankommen sollen, dann bedarf es manchmal besonderer Sorgfalt. So landete die Heiligenfigur der Barbara kurzerhand im Kindersitz unserer **Fotografin Anna Kristina Bauer**. Gesichert!



Inhalt

Dezember 2023 | Januar 2024



Digital noch mehr
Fotos, Videos und Audios:
igbce-profil.de/
236

20



ARBEIT & GESELLSCHAFT

Die Mischung macht's

Eine aktuelle Sozialpartnerstudie zur mobilen Arbeit unter knapp 21.000 Befragten zeigt, wie die Praxis in der Chemie-Industrie aussieht und welche Chancen und Risiken mobile Arbeit birgt.

12

News Politik & Soziales 18

Kompass Steckt Deutschland in der Demografiefalle? Über die zwiespältige Zukunft des Arbeitsmarkts diskutiert der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis mit Andrea Nahles, Chefin der Bundesagentur für Arbeit. 20

Für die Zukunft Der Kampf ist noch nicht vorbei: Nach Wochen mit zahlreichen Aktionen und Kundengebungen in ganz Deutschland für einen befristeten Brückenstrompreis für energieintensive Branchen muss der Druck auf die Politik hoch bleiben. 24

News Branchen & Betriebe 26



Bild: Caro Holzapfel, erstellt mit dem KI-Tool Midjourney

12



28



32

MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

Wenn Bergleute feiern

Am Barbaratag gedenken Bergleute ihrer Schutzpatronin mit einem Fest. Die IGBCE-Ortsgruppe Eisenbahnschacht im Saarland zeigt, wie sie sich auf das Ereignis vorbereitet. **28**

Berge aus weißem Gold

In Berchtesgaden wird seit mehr als 500 Jahren Salz abgebaut. Besucherinnen und Besucher können das Besucherbergwerk mit einem Bergmann hautnah erleben – inklusive Floßfahrt auf dem Spiegelsee. **32**

Angst um die Ewigkeit

Der US-Konzern 3M will 2025 sein Werk im Chemiepark Gendorf schließen. Grund ist die zunehmende Diskussion um ein Verbot von PFAS. Ein Besuch am Standort, an dem Kampfgeist und Ernüchterung allgegenwärtig sind. **36**

PRAXIS & WISSEN

Faktencheck Steuern, Soziales, Rente, Fachkräftemangel – welche Einschnitte ins Sozialsystem die AfD plant. **40**

Bezahlte Freistellung Hochzeit, Geburt oder Todesfall: *Profil* erklärt die Rechtslage. **42**

Stark im Verbund Die Transformation hin zu einer klimaneutralen Industrie fordert auch den Chempark-Betreiber Currenta. **44**

Das ist neu ab 2024 Anfang Januar treten wieder viele Änderungen in Kraft. *Profil* gibt dir einen Überblick über die wichtigsten. **48**

Gute Mitgliederwerbung IGBCE-Mitglieder in der Kautschukindustrie erhalten einen zusätzlichen Energiekostenzuschuss von 200 Euro. **50**



36

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 sowie Personen und Projekte. **52**





Maxi Michna

Jeder Millimeter zählt

Wenn Maxi Michna (26) „ihre Fräsmaschine“ anschmeißt, geht's um höchste Präzision. Die CAM-Programmiererin arbeitet beim Sanitärkeramikhersteller Duravit in Hornberg (Schwarzwald) und sorgt dafür, dass Waschtisch und WC am Ende die richtige Form haben. Denn bevor neue Badkeramik für heimische Badezimmer entstehen kann, muss die gelernte Industriekeramikerin (Fachrichtung Modelltechnik) die Entwürfe von Designerinnen und Designern in ein Programm für die Herstellung der Negativform überführen. Auf Basis dieses Programms fräst dann die Fräsmaschine aus einem Kunststoffblock die Negativform des jeweiligen Objekts aus – und das millimetergenau. ■





BASF-Beschäftigte
machen Druck:
[igbce-profil.de/
23608](https://igbce-profil.de/23608)



Energieintensive Industrien

Die Macht der Straße

So voll war es wohl nur selten auf der Karl-Müller-Straße in Ludwigshafen: Mehr als 8.000 BASF-Beschäftigte versammelten sich Anfang November vor dem zentralen Werkstor des größten Chemiekonzerns der Welt und forderten einen befristeten Brückenstrompreis für energieintensive Industrien. Bundesweit beteiligten sich in den vergangenen Wochen rund 30.000 Menschen aus den Branchen der IGBCE an mehr als 200 Aktionen. Die energieintensiven Industrien sind auf günstigere Strompreise angewiesen, um im internationalen Wettbewerb bestehen und zugleich die Lasten der Transformation stemmen zu können. Mehr auf **Seite 24**. ■

Dialog

„Der Schock als Chance“

Wichtige Rettung

/// Das Engagement und die Zusammenarbeit für die PCK in Schwedt war einzigartig, aber auch fordernd. So war zum Beispiel die Bürgermeisterin von Schwedt zu einer Zusammenkunft nicht eingeladen. Sie hat ihre Teilnahme dann eingefordert. Das allgemeine Engagement war äußerst wichtig. So hatte ich beispielsweise in einer Zeitung im Interview eines „Wirtschaftsexperten“ gelesen, dass die Leistungen der PCK auch von anderen Raffinerien im Westen Deutschlands kompensiert werden könnten.

Ich freue mich riesig über die Leistung der Raffinerie Schwedt. Ich habe 40 Jahre lang in Schwedt gelebt.



Marina Leugner

„Gut vorbereitet“

Unwissenheit teuer bezahlt

/// Sie schrieben in ihrem Bericht „Gut vorbereitet“, man solle Vollmachten erstellen, damit in bestimmten Situationen alles geregelt wäre. Meine Mutter hatte mir eine Generalvollmacht (Betreuungs- und Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht) beim Notar ausstellen lassen. Die Vollmacht wurde circa 13 Jahre vor ihrem Tod ausgestellt und hatte laut Vertrag sogar über den Tod hinaus Gültigkeit, ich hätte sogar ihren Besitz veräußern dürfen etc. Außerdem unterlag ich nicht den gesetzlichen Beschränkungen eines Betreuers.

Nach dem Versterben meiner Mutter kam es zu Erbstreitigkeiten mit meinem Bruder. Und da wurde mir mitgeteilt, ich wäre seit der Erstellung der Vollmachten/Verfügungen verpflichtet gewesen, eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung zu erstellen – für die letzten 13 Jahre. Selbst Gaststättenbesuche inklusive Trinkgelder wären zu dokumentieren. Auch kleine Aufmerksamkeiten für Zeitungsausträger, Friseur oder Pflegekräfte.

Von dieser Verpflichtung hatte ich noch nie gelesen. Auch der Notar hat nicht darauf hingewiesen, dass im Prinzip meine Mutter schon ein Kassenbuch über alle Ausgaben hätte führen müssen. Ich musste meine Unwissenheit teuer bezahlen. Warum wird darauf niemals hingewiesen? Diese Info müsste meines Erachtens genauso publiziert werden.



Andrea Ogorsolka

IGBCE im Netz

Folge uns, schreib uns oder kommentiere unsere Beiträge bei Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn und YouTube. Wir freuen uns über Anregungen, Lob und Kritik.



profil@igbce.de



IGBCE



IGBCE



igbceTV



@igbce



industriegewerkschaft-igbce

Neue Umfrage im Dezember

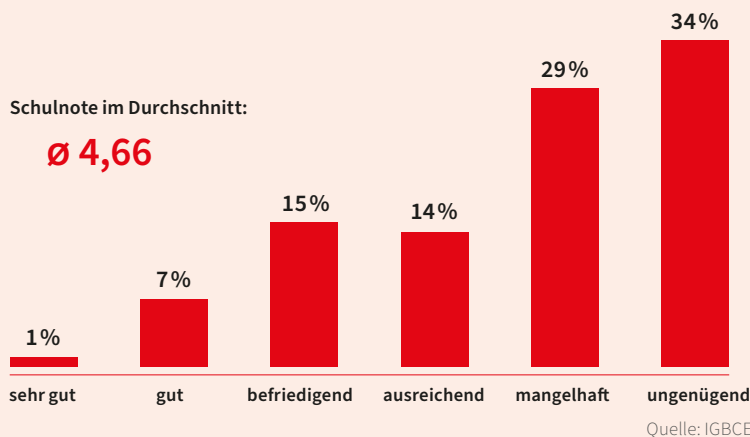
Die nächste „Umfrage des Monats“ startet Anfang Dezember. Sie richtet sich ausschließlich an IGBCE-Mitglieder. Beteiligen kannst du dich ganz leicht über die „Meine IGBCE“-App. Aktiviere die Pushmitteilungen, dann wirst du über dein Smartphone erinnert, teilzunehmen. Unter allen Teilnehmenden verlosen wir ein iPad. Du hast die App noch nicht? Dann nutze den QR-Code rechts.



Umfrage des Monats

Schlechtes Zeugnis für die Ampel

„Die Bundesregierung aus SPD, Grünen und FDP ist jetzt seit zwei Jahren im Amt. Welche Schulnote gibst du der Ampel zur Halbzeit?“



Die Mitglieder der IG BCE stellen der aktuellen Bundesregierung ein schlechtes Halbzeitzeugnis aus. Zwei von drei Befragten vergeben die Note „mangelhaft (5)“ oder „ungenügend (6)“. Im Durchschnitt erhält die Ampel die Note 4,66. Das ist ein Ergebnis der jüngsten Umfrage in der „Meine IG BCE“-App, an der sich fast 3.800 Mitglieder beteiligt haben. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Gesamtmitgliedschaft. Nur geringfügig besser fallen die Noten mit Blick auf die Energiewende aus. Hier vergeben die Mitglieder im Durchschnitt die Note 4,2.

Im Kern herrscht bei den Mitgliedern offensichtlich eine große Frustration über die Industrie- und Wirtschaftspolitik der Bundesregierung. 84 Prozent der Befragten haben „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“ den Eindruck, die Ampel habe die Belange der Industriebeschäftigten im Blick. 85 Prozent halten sie „voll und ganz“ oder „eher“ für mitverantwortlich für die aktuelle Rezession.

In Detailfragen zeigt sich ein differenzierteres Bild. So halten 60 Prozent der Befragten die Ampelmaßnahmen zur Bekämpfung der Folgen des Ukrainekriegs (Gas- und Strompreisbremse, tarifliches Inflationsgeld) für „voll und ganz“ oder „eher“ richtig. Auch erhält das Konzept des Brückentrompreises, für das die IG BCE eintritt, eine klare Zustimmung: 69 Prozent unterstützen die Einführung „voll und ganz“ oder „eher“. Ablehnend stehen die Mitglieder dagegen dem Atomausstieg (71 Prozent) und dem Heizungsgesetz (76 Prozent) gegenüber.

Die Energiepreise zu senken halten mit 52 Prozent die meisten Befragten für die wichtigste Aufgabe der zweiten Regierungshälfte, gefolgt vom Abbau von Bürokratie und Regulierungen (49 Prozent) und der Modernisierung der Infrastruktur (42 Prozent). Hier waren Mehrfachnennungen und zusätzliche eigene Antworten möglich. Bei Letzteren gab es eine große Zahl von Anmerkungen, die eine Begrenzung der Migration fordern.

Der Gewinner des iPads ist **Michael Noll** aus Sulzbach. 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

Redaktionsassistentz
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
24. November 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.

Die Mischung macht's



Dieses Aufmacherbild sowie das Bild im Inhaltsverzeichnis auf Seite 4 (links unten) sind von der Grafikdesignerin Caro Holzapfel mithilfe des Machine-Learning-Modells Midjourney digital generiert worden. Die Bilder haben keine Entsprechung in der Realität.

Text Isabel Niesmann und Vivien Wagner

Eine aktuelle Sozialpartnerstudie zur mobilen Arbeit unter knapp 21.000 Chemiebeschäftigten zeigt, wie die Praxis aussieht und welche Chancen und Risiken mobile Arbeit birgt. Eine Erkenntnis: Mobile Arbeit und Arbeit im Büro können einander gut ergänzen. Dafür braucht es aber klare Regeln.

Für Dominic Kraus hat mobiles Arbeiten vor allem einen entscheidenden Vorteil: mehr Zeit mit seiner Familie. „Wenn ich den Computer ausschalte, bin ich direkt da“, erzählt der 39-Jährige, der bei dem Pharmaunternehmen Boehringer Ingelheim in der Qualitätssicherung arbeitet und zur Arbeit eine halbe Stunde mit dem Auto fährt. Kein lästiger Nachhauseweg, kein Stau, keine verlorene Zeit. „Meine Kinder haben viel mehr von mir, wenn ich von zu Hause arbeite.“ Er sei dankbar, sie dann zur Kita bringen und von dort abholen zu können. Der Familienvater betont: „Ich bin wirklich ein Gewinner der Flexibilität des Homeoffice.“

So wie Kraus geht es einem Großteil der Chemiebeschäftigten, die mobil arbeiten, also die Möglichkeit haben, zumindest teilweise von zu Hause oder einem anderem, frei gewählten Ort aus zu arbeiten und dafür nicht im Betrieb sein zu müssen. Viele bewerten die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als großen Pluspunkt. Das ist das Ergebnis der deutschlandweit größten Studie zum mobilen Arbeiten, an der knapp 21.000 Chemiebeschäftigte aus 66 Betrieben im Frühjahr und Sommer dieses Jahres teilnahmen.

Um herauszufinden, wie die Realität mit Homeoffice und Co. in der chemisch-pharmazeutischen Industrie aussieht, vereinbarte die

IGBCE mit dem Arbeitgeberverband BAVC mit dem Zwischenergebnis der Tarifrunde 2022, die Praxis des mobilen Arbeitens wissenschaftlich begleitet zu erheben. Die bisherigen Erfahrungen sollten unter Beteiligung der Beschäftigten und Unternehmen analysiert und bewertet werden. Schwerpunkte bildeten dabei die Auswirkungen auf Produktivität, Arbeitsorganisation und -inhalte sowie soziale Kontakte. Die wissenschaftliche Leitung lag beim Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO).

Mobiles Arbeiten ist fester Bestandteil des Arbeitslebens

An der Studie beteiligten sich vom „normalen“ Mitarbeitenden bis zur Führungskraft alle Beschäftigtengruppen. Die Ergebnisse bilden primär das Meinungsbild der mobil arbeitenden Beschäftigten ab. In den organisierten Betrieben der Chemieindustrie sind das etwa 16 Prozent der 585.000 Beschäftigten. Die Möglichkeit zu mobiler Arbeit steht in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation: je mehr Wissensarbeit, desto digitaler und damit mobiler die Arbeit.

„Mobiles Arbeiten ist für viele Chemiebeschäftigte aus ihrem Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken“, sagt IGBCE-Tarifvorstand Oliver Heinrich. Die Studie zeige deutlich: „Dafür, wieder dauerhaft auf fünf Tage Anwesenheit

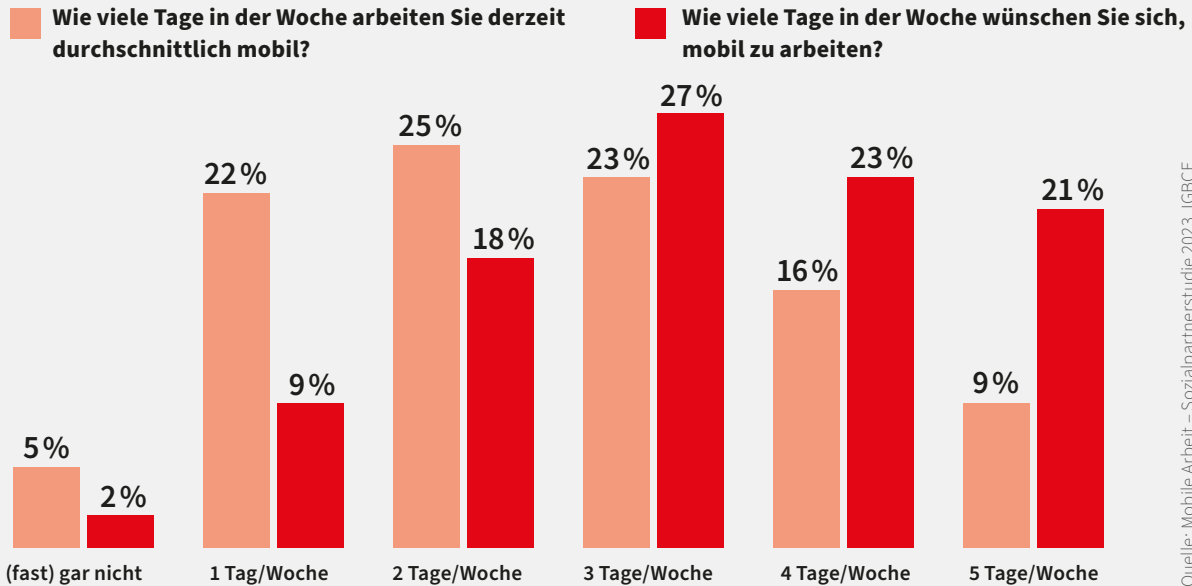
im Büro zu dringen, gibt es keine Argumente.“ Genau diese Gegenbewegung ist aber derzeit zu beobachten: Gerade die großen amerikanischen IT-Unternehmen wie Amazon, Microsoft oder Zoom rufen ihre Belegschaften wieder weitgehend ins Büro zurück und drohen teilweise mit Kündigung, falls die Beschäftigten dem Ruf nicht folgen. Tesla-Chef Elon Musk hat das Homeoffice kürzlich „moralisch falsch“ genannt und Wolfgang Gupp, der Chef des Textilunternehmens Trigema, ist der Meinung, dass einer, der im Homeoffice arbeiten könne, unwichtig sei.

Im Gegensatz zur Rückkehr ins Büro fordert die IGBCE etwas anderes: „Wir brauchen klare Regeln für alle Aspekte der mobilen Arbeit, um die Beschäftigten zu schützen“, betont Heinrich. Vieles laufe bereits gut und sei vernünftig geregelt, rund 70 Prozent der teilnehmenden Betriebe verfügten über eine Betriebsvereinbarung. „Aber es besteht auch Handlungsbedarf und gibt tarifpolitisch noch viel zu tun.“ Denn neben vielen Chancen des mobilen Arbeitens spiegeln die Studienergebnisse auch viele Risiken wider.

Durchschnittlich arbeiten Chemiebeschäftigte an zwei bis drei Tagen pro Woche mobil – und sie wollen mehr: In der Studie äußern sie den Wunsch nach drei bis vier Tagen mobiler Arbeit wöchentlich.

Studie zum mobilen Arbeiten

Fragen an mobil Arbeitende



(Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung, Prozentangaben gerundet)

Quelle: Mobile Arbeit – Sozialpartnerstudie 2023, IGBCE

Derzeit arbeitet die eine Hälfte an fixen Tagen mobil, die andere Hälfte an flexiblen Tagen.

Kraus, Quality-Officer bei Boehringer Ingelheim, arbeitet zwei bis drei Tage zu Hause und könnte tätigkeitsbedingt nicht jeden Tag im Homeoffice arbeiten. Gemeinsam mit seinem Team muss er bei Problemen jeglicher Art im Herstellungsprozess eingreifen, dokumentiert diese und sucht nach Lösungen, um sie zu beheben. Absprachen sorgen dafür, dass immer jemand aus dem Team vor Ort ist, um bei akuten Problemen die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu unterstützen.

In der Studie gaben die Befragten an, dass mobile Arbeit viele Vorteile bietet: mehr Produktivität, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eigenverantwortlicheres und zeitlich flexibleres Arbeiten. Positiv bewertet ein Großteil

der Befragten beispielsweise die Stressreduzierung durch den Wegfall des Arbeitsweges, mehr Zeit für Familie, Freundinnen, Freunde und Bekannte sowie die Möglichkeit, kleinere private Erledigungen in den Arbeitsablauf einzubauen. Knapp 90 Prozent empfinden mobile Arbeit als störungsfreier. Auch Kraus kann sich beim Arbeiten zu Hause besser konzentrieren und Aufgaben abarbeiten, für die er Ruhe braucht.

Technische Ausstattung variiert

Das mobile Arbeiten eröffnete ihm die Möglichkeit, seine Work-Life-Balance zu verbessern. Er und seine Frau, die ebenfalls bei Boehringer Ingelheim beschäftigt ist, jonglieren dadurch ihre Jobs und das Leben mit zwei Kindern im Alter von vier und sechs Jahren leichter. Beide haben zu Hause einen eigenen Arbeitsplatz mit zwei Bildschirmen, der ihnen im Eigenheim die gleiche

Arbeitsqualität ermöglicht wie im Büro. „Das hat natürlich nicht jeder“, räumt Kraus ein und hebt die Unterstützung seines Arbeitgebers in Bezug auf mobiles Arbeiten hervor.

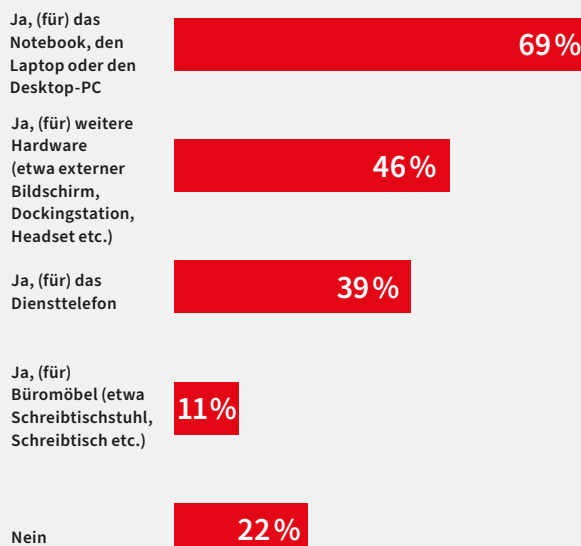
Das ist nicht überall so, zeigt die Sozialpartnerstudie. Zwar stellen die meisten Unternehmen die Standardausrüstung fürs mobile Arbeiten, also Notebook oder Laptop, bei weiterer Ausstattung wie beispielsweise Büromöbeln erhält aber nur eine kleine Minderheit betriebliche Unterstützung. Und mehr als ein Viertel der Beschäftigten ist bei der Arbeit zu Hause sogar ausschließlich auf private technische Ausstattung wie Computer und Telefon angewiesen. „Die Einrichtung eines mobilen Arbeitsplatzes scheint in einigen Betrieben Privatsache zu sein. Das birgt das Risiko, dass Beschäftigte aus unteren Einkommensgruppen sich mobiles Arbeiten

Welche der folgenden Auswirkungen haben sich durch das mobile Arbeiten bemerkbar gemacht?



(Mehrfachnennungen möglich, Prozentangaben gerundet)

Stellt der Arbeitgeber Ihnen gegenwärtig für das mobile Arbeiten Ausstattungsgegenstände zur Verfügung beziehungsweise gewährt er eine finanzielle Unterstützung für den Kauf konkreter Gegenstände?



(Mehrfachnennungen möglich, Prozentangaben gerundet)

Quelle: Mobile Arbeit – Sozialpartnerstudie 2023, IGBCE

gar nicht leisten können“, so Heinrich. Auch ergonomische Gestaltung und Fragen rund um gesundes mobiles Arbeiten dürften nicht ausschließlich den Beschäftigten überlassen werden. Er fordert: „Wir brauchen tarifliche und betriebliche Rahmenbedingungen, die es allen Beschäftigten ermöglichen, gesund mobil arbeiten zu können.“

Ein Ergebnis der Studie ist außerdem, dass das Risiko von Entgrenzung von Arbeit und Privatleben bei zunehmender mobiler Arbeit steigt. Das sieht ein Viertel der Beschäftigten und ein Drittel der Führungskräfte so. Gleichzeitig bieten die Betriebsparteien hier bisher kaum Lösungen an. Heinrich betont: „Wir müssen der wachsenden Entgrenzung von Arbeit und Privatem entgegenwirken, der Schutz der psychischen Gesundheit darf nicht allein Privatsache sein. Festgelegt und respektiert werden müssen



„
Es gibt tarifpolitisch noch viel zu tun.

Oliver Heinrich,
IGBCE-Tarifvorstand

deshalb neben Zeiten der Erreichbarkeit beispielsweise auch Zeiten der Nichterreichbarkeit.“

Für Silke Laabs, Teilzeitkraft im Controlling bei dem Verpackungshersteller Wipak im niedersächsischen Walsrode, ist die zeitliche Flexibilität des mobilen Arbeitens ein zweischneidiges Schwert. Obwohl sie keinen langen Arbeitsweg habe, verbessere schon diese Ersparnis ihr Zeitmanagement positiv. Auch kleine Alltagsprobleme wie Anlieferungen ließen sich im Homeoffice leichter lösen. „Oftmals geben Speditionen ein sehr langes Zeitfenster für ihre Lieferungen an, das man nicht mal eben mit früher Schluss machen abfangen könnte“, erklärt sie. Andererseits kritisiert sie, dass diese Freiheiten zur Hürde werden können, wenn sie zu sehr ausgereizt werden. „Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die nicht nur die Arbeit nach Hause verlagert haben,

sondern auch die Zeiten, in denen sie erreichbar sind, stark verändert haben. Und das macht die Kommunikation schwierig.“

45 Prozent der Befragten in der Studie gaben an, keine oder weniger Pausen bei mobiler Arbeit zu machen. Die Tendenz kennt auch Kraus. Schwierig sei für ihn vor

„ Absprachen im Büro sind unkomplizierter.“

Silke Laabs,
Angestellte bei Wipak

allem die hohe Termindichte: „Du bist eben noch in einem digitalen Thema gefangen und musst danach direkt zu einem Personalgespräch, musst ganz schnell umschalten, weil Termin an Termin liegt.“ Im Betrieb lag immerhin noch ein Fußweg zwischen den Terminen, im Homeoffice fällt diese Transferzeit weg.

Bei der Hälfte der Befragten führt mobile Arbeit zu Überstunden. Ein nicht unerheblicher Teil davon wird aber nicht erfasst, zum Teil aus gefühlter Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen, zum Teil, weil entsprechende Arbeitszeiterfassungssysteme fehlen. „Unser Appell lautet klar: Auch mobile Arbeitszeit muss erfasst werden!“, sagt Heinrich. „Hier könnte die chemische Industrie Vorreiter werden, sowohl bei der flexiblen Gestaltung als auch bei der digitalen Erfassung.“ Denn es besteht jetzt schon ein Verpflichtung dazu, die Arbeitszeit zu erfassen.

Bei längerer und sehr umfangreicher mobiler Arbeit wächst

zudem die Gefahr der Verschlechterung von sozialen Kontakten: Mobile Arbeit führt zu weniger sozialem Austausch und kann sich zumindest längerfristig negativ auf Produktivität, Zusammenarbeit und betriebliche Bindung auswirken. Diese „soziale Erosion“ schreitet mit mobiler Arbeit voran. Auch wenn derzeit „nur“ 19 Prozent von einer Verschlechterung des Zusammenhalts im Team sprechen, kann sich dieser Effekt auf lange Frist verstärken. Auf den ersten Blick erscheint das womöglich weniger wichtig, da nicht direkt arbeitsbezogen. Auf den zweiten Blick aber ist das hochrelevant, da das soziale Miteinander eben auch ein wichtiger „Klebstoff“ ist und Zusammenarbeit, Hilfe und Bindung bedeutet.

Auf persönlichen Kontakt zu verzichten hält auch Silke Laabs, die seit beinahe 39 Jahren bei Wipak arbeitet, für keine gute Idee. Obwohl auch ihre Kolleginnen und Kollegen überwiegend mobiles Arbeiten nutzen, wird auf einen festen gemeinsamen Tag in der Woche Wert gelegt: Dienstags hat sich das ganze Team zu Präsenz verpflichtet. Diese Abmachung ist eine Voraussetzung dafür, dass sich das Arbeitsklima trotz mobiler Arbeit nicht verändert hat und sie mit ihren direkten Kolleginnen und Kollegen in Walsrode in engem Austausch bleiben kann, wie sie findet.

Vier Tage von zu Hause aus

Das ist umso wichtiger, weil Laabs' Arbeit ohnehin vorwiegend in Excel stattfindet und ihre Arbeitskontakte sich europaweit verteilen. Ein Großteil ihrer Kommunikation läuft unabhängig von ihrem Arbeitsort digital ab, die Tätigkeit im Homeoffice unterscheidet sich dadurch kaum von der Arbeit im Büro.

Die 54-Jährige nutzt das Homeofficeangebot phasenweise mal mehr, mal weniger. Grundsätzlich wäre es ihr freigestellt, bis zu vier

Tage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Ob sie ins Büro fährt oder im Homeoffice bleibt, macht sie unter anderem vom Wetter abhängig. Mit dem Fahrrad bei Regen oder bei Glätte zur Arbeit zu fahren bleibt ihr im Homeoffice erspart. Absprachen seien jedoch im Büro unkomplizierter, weil sie persönlich und nebenbei getroffen werden können: „Das ist schon der Vorteil, wenn man direkt auf Arbeit ist“.

Und damit zeigt sich auch eine der wichtigsten Erkenntnisse der Studie: Sinnvoll ist ein Mix aus mobiler und betrieblicher Arbeit. ■

Mobile Arbeit in anderen Branchen

Eine Umfrage unter IGBCE-Betriebsrätinnen und -Betriebsräten zeigt: Auch in anderen Branchen wie der Glasindustrie, dem Bergbau oder der Kunststoffproduktion kommt mobiles Arbeiten weit verbreitet zum Einsatz, vorwiegend für Beschäftigte im administrativen Bereich. Der Betriebsrat des hessischen Kunststoffherstellers Hewi gab beispielsweise an, von 550 Beschäftigten könnten etwa 300 Homeoffice in Anspruch nehmen. Spezielle Vereinbarungen legen in den Betrieben jeweils fest, wie häufig Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten dürfen. Üblich sind zwei Tage pro Woche.



„Mobiles Arbeiten ist gekommen, um zu bleiben“



Was ist aus Ihrer Sicht die wichtigste Erkenntnis der Studie?

Mobiles Arbeiten ist gekommen, um zu bleiben. Es geht nicht wieder weg. Das ist keine Überraschung, schlägt sich in den Studienergebnisse aber noch einmal deutlich nieder. Und wenn man Beschäftigte fragt, wünschen sie sich immer noch mehr mobile Arbeit. Schon jetzt zeigt sich aber, dass mobile Arbeit mittel- bis langfristig etwas mit dem Betrieb als sozialer Gemeinschaft macht und der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen weniger wird. Dabei geht es nicht nur um die sozialen Aspekte, sondern auch um die Bindung an das Unternehmen, Wissensaustausch oder gemeinsame Innovationsfähigkeit.

Hat Sie als Expertin für mobile Arbeit bei den Studienergebnissen etwas überrascht?

Dass Beschäftigte besonderen Belastungen ausgesetzt sein können, wenn sie mobil arbeiten, ist immer wieder zu sehen. Interessant ist aber, dass sich immer mehr zeigt, dass die hohe Arbeitsbelastung nicht auf den Arbeitsort – also zu Hause – zurückzuführen ist, sondern darauf, dass sie beziehungs-

weise wir alle immer mehr in virtueller Kollaboration zusammenarbeiten. Eine Vielzahl digitaler Meetings am Tag sind nicht unbedingt eine gute Art, den Arbeitstag zu gestalten. Die Belastung hängt also am Einsatz der Tools wie Teams, Zoom und Skype und nicht daran, dass die Arbeit von daheim gemacht wird. Dieser Stress ist bei jemandem, der jeden Tag ins Büro fährt, potenziell genauso da. Das Problem ist eher, dass wir uns durch die Nutzung der digitalen Anwendungen eine andere Taktung unserer Arbeitsweise angewöhnt haben.

Wo gibt es Ihrer Ansicht nach konkreten Handlungsbedarf?

Wir sehen die Notwendigkeit, etwas dafür zu tun, dass Leute sich wohlfühlen, füreinander einstehen und auch bei Problemen einigermaßen reibungslos miteinander arbeiten können. Das entsteht nicht einfach so, das kann man nicht verordnen. Das kommt nur durch gemeinsame Erfahrungen und erfordert von allen Beteiligten eine Einsicht, dass sie dazu einen Beitrag leisten müssen. Beschäftigten sollte es nicht nur darum gehen, die Work-Life-Balance zu verbessern, sondern sie sollten auch im Kopf haben: Ich bin Teil eines größeren Ganzen und ich fahre heute auch deshalb ins Büro, um die anderen persönlich zu sehen; auch wenn ich vielleicht eine halbe Stunde im Stau stehe. Das ist es, was die Aufgabe für alle Beteiligten etwas mühsam macht: Die Arbeitswelt müssen wir gemeinsam gestalten. Mobile Arbeit einfach laufen zu lassen und sich nicht darum zu kümmern, das birgt die Gefahr sozialer Erosion. Alle müssen aktiv miteinander darüber nachdenken und sich damit auseinandersetzen: Wie machen wir die gemein-

same Arbeit vor Ort interessant und relevant? Da müssen Führungskräfte mitarbeiten, dafür müssen aber auch die einzelnen Beschäftigten etwas tun. Das ist gemeinsame Verantwortlichkeit.

Was glauben Sie, wie wird sich mobile Arbeit in Zukunft entwickeln?

In Zukunft wird es darum gehen, in gemeinsamer Verantwortung abzuwägen, wie viel Präsenz wir brauchen. Wir müssen folgende Fragen beantworten: Was machen wir wo? Was machen Menschen, wenn sie daheim arbeiten? Was, wenn sie ins Büro kommen? Und sind die Büroumgebungen, die wir in den Unternehmen haben, dafür geeignet? Ins Büro zu kommen, nur damit man dahingefahren ist, um anschließend acht Stunden in Videokonferenzen zu versinken, ergibt wenig Sinn. Das ist klar. Es wird darum gehen, zu überlegen, wie Beschäftigte die Zeiten vor Ort im Betrieb gut nutzen können, um einen entsprechenden Mehrwert zu haben, zum Beispiel durch ausgedehnte Brainstormings, kreative Zusammenarbeit oder um in Ruhe kritische Themen zu besprechen. Hierfür sind auch entsprechend ausgestaltete Büroflächen erforderlich. ■

Zur Person: Dr. Josephine Hofmann, Autorin der Sozialpartnerstudie „Mobile Arbeit“, leitet seit 18 Jahren das Team „Zusammenarbeit und Führung“ des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart und forscht zu den Themen Führungskonzepte und flexible Arbeitsformen. Die studierte Informatikerin und Betriebswirtschaftlerin ist an verschiedenen Universitäten und Hochschulen als Dozentin tätig.

News

Politik & Soziales

CCS-Technologie

IGBCE für CO₂-Kreislaufwirtschaft



Der CO₂-Pilotstandort Ketzin (Brandenburg) repräsentiert das einzige deutsche Forschungsprojekt zur geologischen CO₂-Speicherung. Von 2004 bis 2017 wurden rund 67.000 Tonnen CO₂ in 630 Metern Tiefe eingelagert und untersucht.

In der Nordsee könnte die Lösung für den Klimakiller Kohlendioxid (CO₂) liegen. Die IGBCE spricht sich dafür aus, dieses Potenzial zu nutzen.

Eine Möglichkeit, CO₂ unschädlich zu machen, ist das Abscheiden aus Rauchgasen, gefolgt vom Verpressen und vom Lagern in unterirdischen Speichern. Norwegen praktiziert Carbon Capture and Storage (CCS) bereits seit 1996. 2023 ist die dänische Lagerstätte Greensand gestartet. Auch Großbritannien, Frankreich, Belgien und die Niederlande wollen in den kommenden Jahren CCS-Anlagen in der Nordsee in Betrieb nehmen.

Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck (Grüne) sieht in seiner Industriestrategie vom Oktober 2023 vor, die Speicherung von CO₂ am Meeresgrund und auch in Böden zu erlauben. Bis zum Ende des Jahres will sein Ministerium eine

„Carbon-Management-Strategie“ erarbeiten. Die Wirtschaft drängt zur Eile, um Planungssicherheit für Investitionen zu haben.

Die IGBCE setzt sich dafür ein, CCS-Verfahren in Deutschland möglich zu machen. Darüber hinaus, sollte laut IGBCE-Fachleuten das CO₂ künftig im Sinne einer Kreislaufwirtschaft aufgespalten und weiterverwertet werden. Kohlenstoff werde zum Beispiel in der Grundstoffchemie, in der Kunststoffherzeugung oder zur Herstellung synthetischer Kraftstoffe benötigt. So würden Arbeitsplätze in Deutschland gehalten, und neue Jobs rund um die neuen Technologien könnten entstehen. Die Verfahren dürften allerdings nicht dazu missbraucht werden, die fossile Energieerzeugung künstlich zu verlängern. Die IGBCE bekennt sich klar zu erneuerbaren Energien. ■

Ticker

Beitragsquittungen

Seit Anfang dieses Jahres kannst du dir deine Beitragsquittungen für das vergangene Jahr bequem unter **igbce.de** im geschützten Mitgliederbereich „Meine IGBCE“ oder in der „Meine IGBCE“-App herunterladen und abspeichern. Ab März 2024 stehen dir unter dem Menüpunkt „Profil“ (nicht das Magazin, sondern dein persönliches Profil) dann alle Beitragsquittungen für 2023 zum Download bereit. Mitglieder, deren Beiträge per Lastschrift eingezogen werden, erhalten außerdem mit der Beitragsabbuchung Anfang Januar 2024 eine Übersicht der gezahlten Beiträge auf ihrem Kontoauszug. Diese Übersicht gilt auch als Nachweis für das Finanzamt. Der automatisierte Postversand der Beitragsquittungen wurde eingestellt. ■

Inklusionspreis

Die IGBCE hat erstmals einen Inklusionspreis ausgeschrieben, damit Konzepte, die die Arbeitswelt besser machen, nicht im Verborgenen bleiben. Gewürdigt werden Ideen, die Inklusion als gelebte Praxis begreifen – egal ob groß und umfangreich oder klein und spezifisch. Bewerbungsschluss für den Inklusionspreis der IGBCE ist am 29. Februar 2024. Eingereicht werden können Projekte der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sowie der Konzern- und Gesamt-SBV. Verliehen wird der erste Inklusionspreis bei der SBV-Jahrestagung vom 11. bis 13. Juni 2024. Mehr Infos unter: **inklusionspreis.igbce.de** ■

Deutscher Betriebsräte-Preis

IGBCE-Gewinner

Besondere Ehrung: Beim diesjährigen Deutschen Betriebsräte-Preis wurden zwei Gremien aus den IGBCE-Branchen ausgezeichnet.

Der Betriebsrat von Essity in Neuss erhielt den Sonderpreis für „gute Schichtarbeit“ für sein neu verhandeltes flexibles Fünf-Schichten-System. Das bisherige Vier-Schichten-System hatte zu einem hohen Krankenstand geführt.

Zudem waren viele junge Kolleginnen und Kollegen nach der Ausbildung nicht für Schichtarbeit zu begeistern. Das neue Fünf-Schichten-Modell erfolgt auf Basis einer 32,5-Stunden-Woche, dabei werden 35 Stunden bezahlt.

Die Arbeitnehmervertretung von K+S am Werk Werra wurde für das Zukunftssicherungsprojekt „Werra 2060“ mit dem Bronzpreis ausgezeichnet. Ziel des Projekts ist eine möglichst umfassende Standort- und Arbeitsplatzsicherung sowie eine Laufzeitverlängerung des Werks. ■



Der Betriebsrat der K+S Minerals and Agriculture GmbH Werk Werra.



Das Betriebsratsgremium von Essity in Neuss bei der Preisübergabe.



Der Beirat der IGBCE steht hinter der europäischen Kampagne.

Beirat der IGBCE

Für ein gerechtes Europa

Der 150-köpfige Beirat der IGBCE, das höchste beschlussfassende Gremium zwischen den Gewerkschaftskongressen, hat auf seiner Sitzung im Herbst ein Zeichen gesetzt und unterstützt die #FairDealForWorkers-Kampagne des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Damit setzen sich Gewerkschaften in ganz Europa gemeinsam für ein neues Wirtschafts- und Sozialmodell ein, das die Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt. Die Forderungen sind klar: keine Rückkehr zur Austerität, Investitionen für besser bezahlte, nachhaltige und tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsplätze sowie eine gerechtere Wirtschaft für alle.

Die Kampagne läuft noch bis zum Jahresende mit Aktionen und Demonstrationen auf dem gesamten europäischen Kontinent und wird dann in die Kampagne zur Europawahl 2024 übergehen. ■

15.000

IGBCE-Vertrauensleute

sind ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Mitbestimmung in den Betrieben der IGBCE-Branchen. Sie sind das Bindeglied zwischen Gewerkschaft und Beschäftigten, die erste Anlaufstelle für die Kolleginnen und Kollegen und entscheidende Multiplikatoren, damit sich die IGBCE noch stärker für die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen kann. Vom 1. März bis zum 30. Juni 2024 werden die Vertrauensleute neu gewählt. ■



Auslese war gestern

Text Lars Ruzic – Illustration Eugen Schulz

Steckt Deutschland in der Demografiefalle? Über die zwiespältige Zukunft des Arbeitsmarkts diskutiert der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis im neuen „Kompass“ mit Andrea Nahles, Chefin der Bundesagentur für Arbeit.

Bevor wir uns mit den langfristigen Trends am Arbeitsmarkt beschäftigen wollen, messen wir erst mal den Puls. Wie steht es um die übliche Belegung im Herbst, Andrea?

Andrea Nahles: Es gab eine Herbstbelegung, aber es war die schwächste seit Langem. Auch merken wir, dass die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen sinkt, gleichzeitig nimmt die Zahl der Kurzarbeitenden wieder etwas zu. Das alles sind für uns Indikatoren dafür, dass sich die schwache Konjunktur langsam auch auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt. Gleichwohl ist er auch im internationalen Vergleich noch relativ stabil. Das liegt daran, dass der Fachkräftemangel die konjunkturellen Effekte zum Teil auffängt. Wir erleben aktuell eine steigende Arbeitslosigkeit bei 1,7 Millionen offenen Stellen. Angebot und Nachfrage zusammenzubringen wird

immer schwieriger: Bei den offenen Stellen werden in vier von fünf Fällen Fachkräfte gesucht. Aber mehr als die Hälfte der Jobsuchenden haben ein Helferprofil.

Wie sieht es in den Industrien der IGBCE aus, Michael?

Michael Vassiliadis: Die deutsche Industrie hat mehrere Krisen relativ unbeschadet überstanden, sei es die Finanzkrise, sei es Corona. Da war Arbeitsplatzabbau in der Breite kein Thema. Das ist nun vorbei. Zu den konjunkturellen Problemen kommen strukturelle, die viele Jahre vernachlässigt wurden, und natürlich die Energiepreiskrise. Wir sehen Investitionszurückhaltung schon seit Jahren, nun zunehmend auch Investitionsverlagerung. Das alles sind keine guten Rahmenbedingungen für unsere Industrien, die wir als IGBCE betreuen. Ich erwarte für sie im kommenden Jahr kein Wachstum der Beschäftigung. *Nahles:* Insgesamt wächst die Beschäftigung noch. Aktuell haben



Andrea Nahles, geboren 1970, ist seit Mitte 2022 Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit. Zuvor war die frühere SPD-Partei-vorsitzende Präsidentin der Bundesanstalt für Telekommunikation. Von 2013 bis 2017 war die studierte Politikwissenschaftlerin Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Einen Schwerpunkt ihrer Arbeit sieht die ausgewiesene Arbeitsmarktexpertin in der Sicherung von Arbeits- und Fachkräftebedarfen sowie bei den Themen Digitalisierung und Automatisierung.

wir 218.000 Beschäftigte mehr als im letzten Jahr – übrigens ausschließlich ohne deutschen Pass. Aber dieser Aufwuchs schmilzt seit Monaten in sich zusammen. Die Arbeitgeber sind zwar vorsichtig beim Personalabbau, aber zusehends eben auch beim Aufbau. Ich glaube, es mangelt insgesamt an Zuversicht, dass und wie sich die Lage bessern kann. Das gilt auch und gerade für die Industrie, von der ich nichts Gutes höre.

Vassiliadis: Tatsächlich gibt es zu viele unbeantwortete Strukturfragen, um Zuversicht aufkommen zu lassen – Energie, Standortfaktoren, Infrastruktur und so weiter. Was aber auch nicht sein kann: dass die Personalverantwortlichen in Sonntagsreden über den Fachkräftemangel klagen und dann am Montag zu Rationalisierungsverhandlungen einladen. Das machen wir nicht mit. Helfen kann im Krisenfall das bewährte Mittel der Kurzarbeit. Und ich denke, das wird jetzt auch noch weiter zunehmen. Gerade in den energieintensiven Branchen, die unter den hohen Kosten leiden, werden zunehmend Anlagen vom Netz genommen, die Verluste machen. Das müssen wir dann mit Kurzarbeit überbrücken. Personalabbau darf erst das letzte Mittel sein.

Wie lassen sich mit Blick auf die demografische Herausforderung Rationalisierung und Fachkräftemangel zusammenbringen?

Vassiliadis: Unternehmen haben in unserer sozialen Marktwirtschaft viele Freiheiten, aber eben auch Verantwortung. Das gilt auch und gerade für ihre Personalpolitik. Nicht bei jedem passt das zusammen. Etwa, wenn manche wehklagend nach Fachkräften rufen, gleichzeitig aber nicht daran denken, in diese Menschen auch zu investieren. Unlängst beklagten sich einige Unternehmer bei mir über die junge Generation, die

nicht gewillt sei, in ihren Fabriken fernab der urbanen Zentren Vollkonti-Schicht zu arbeiten. Als ich die Frage stellte, was sie denn dafür täten, als Arbeitgeber attraktiver zu werden, blickte ich nur in verständnislose Gesichter.

Wenn wir sie intelligent einsetzen, kann sie ein Stellhebel zur Lösung des Problems sein. Gleichzeitig müssen wir schlummernde Potenziale in der Bevölkerung heben. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen gibt es 1,9 Millionen

”

Automatisierung küsst Demografie.

Andrea Nahles,
Chefin der Bundesagentur für Arbeit

Womit wir bei der Generation Z wären. Ihre Jobchancen sind groß, ihr Interesse an Arbeit gering, monieren böse Zungen.

Nahles: Unsere Erfahrung ist, dass die Jugendlichen in der Berufswahl heute viel unsicherer sind als frühere Generationen und auch die ganze Breite der Möglichkeiten gar nicht kennen. Als ich neulich einen Abschlussjahrgang meiner alten Realschule besuchte, fragte ich in die Runde, wer denn schon wisse, was er mal werden wolle. Es meldeten sich gerade fünf von etwa 80 Leuten. In meinem Abschlussjahrgang war das Verhältnis nahezu umgekehrt. Wir müssen also dringend mehr Wissen vermitteln – vor allem auch den Eltern. Wir haben deshalb digitale Elternabende entwickelt, in denen die ganze Bandbreite der Ausbildung aufgezeigt wird. Das war so erfolgreich, dass wird das jetzt in großem Stil ausrollen wollen. Noch ein Wort zur Demografie: Ich bin überzeugt davon, dass wir dem wachsenden Fachkräftemangel mit technischem Fortschritt begegnen können. Automatisierung küsst Demografie.

Menschen ohne Berufsabschluss – das geht gar nicht. Bei der Beschäftigung von Frauen sind wir inzwischen auf Platz fünf in Europa, da waren wir mal Schlusslicht. Das ist schon gut, aber da geht noch mehr. Ähnlich bei der Zuwanderung: Hier sind wir offensichtlich weit weniger attraktiv, als manche glauben. Ein Beispiel: 2021 hatten wir 1,14 Millionen Menschen, die zu uns gekommen sind. Aber 750.000 haben uns auch wieder verlassen.

Vassiliadis: Andrea hat einen wichtigen Punkt angesprochen, den Einsatz moderner Technologie und die Chancen verstärkter Digitalisierung. Tatsächlich haben auch wir in der IGBCE einen offenen Blick auf diese Entwicklung, eben weil der demografische Wandel auch hier das Spiel komplett ändert. Die Gewerkschaften waren ja schon einmal Treiberinnen der Automatisierung, quasi bis Anfang der 1970er-Jahre hinein. Weil sie nämlich Arbeiterleichterung brachte. Erst die Phase der Massenarbeitslosigkeit hat diesen Trend zur Bedrohung werden lassen. Nun aber schlägt das Pendel wieder in die



„Bewegung auf allen Seiten nötig“: Andrea Nahles (r.) im Gespräch mit Moderatorin Lea Karrasch und Michael Vassiliadis.

andere Richtung. Natürlich muss der Einsatz ordentlich geregelt und begleitet werden. Aber tatsächlich bewegen wir uns auf eine Zeit zu, in der die Chancen der Automatisierung wieder in den Vordergrund treten.

Viele junge Leute bleiben ohne Ausbildungsplatz, während viele Betriebe händeringend Auszubildende suchen. Wie kann man Herr des Problems werden?

Vassiliadis: Auch hier braucht es ein Umdenken und Umsteuern – vor allem auch in den Betrieben selbst. Ganze Generationen von Personalmanagern sind unter dem Primat der Selektion ausgebildet worden. Sie kennen nichts anderes als Auslese, selbst die Bewerbungsprozesse und die zugrunde liegende IT sind darauf ausgerichtet. Das alles funktioniert so nicht mehr. Das ganze System muss sich mehr vom Fordern zum Fördern entwickeln. Wir machen das in der Chemieindustrie in einem Projekt mit Menschen, die auf dem Papier nicht ausbildungsfähig sind, und auch mit Geflüchteten. Sie werden ein Jahr fachlich

und pädagogisch auf die Ausbildung vorbereitet. Und siehe da: Der weit überwiegende Teil macht am Ende den Berufsabschluss.

Nahles: Genau diese Entwicklung beobachten wir auch. Ich appelliere deshalb an beide Seiten: an die Jugendlichen, sich auch anderen, neuen Berufen zu öffnen. Aber eben auch an die Unternehmen, sich für die Menschen zu öffnen, die sich bei ihnen bewerben. Das beginnt schon bei den Ausschreibungen. Wie kann es sein, dass nur 60 Prozent von ihnen überhaupt offen für Hauptschülerinnen und -schüler sind? Das ist nicht in Ordnung in Zeiten des Fachkräftemangels. Zumal wir als Arbeitsagenturen die Unternehmen mit unserem Programm der Einstiegsqualifizierung bei der Ausbildung von Schwächeren enorm unterstützen können. Da ist wirklich Bewegung auf allen Seiten nötig, denn das Problem des so genannten Missmatches wächst.

Müssen wir alle länger arbeiten, weil Fachkräfte knapp sind?

Nahles: Nur ein paar Fakten dazu. Das Renteneintrittsalter geht seit

2015 kontinuierlich nach oben, wir stehen heute bei 64,4 Jahren. Das Erwerbsalter ist also stark gestiegen, das entlastet bereits den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme. Besonders interessant: 1,3 Millionen Menschen arbeiten nach der Rente weiter. Auch, weil sie Sinn und Erfüllung in ihrer Arbeit sehen und sagen, sie haben noch viel weiterzugeben an die Jüngeren. Sie tun dies übrigens zu 90 Prozent in ihrem alten Betrieb. Das allein zeigt, wo Unternehmen auch auf freiwilliger Basis noch Potenziale schöpfen könnten.

Vassiliadis: Diese Debatte wird fast ausschließlich getriggert durch Wissenschaftler, die sich mit Versicherungsmathematik mehr auskennen als mit der Lebensrealität der Menschen. Gerade für körperlich oder in Schicht arbeitende Menschen ist das gar nicht zu erreichen. Ich denke auch, dass wir mit flexibleren Modellen allen gerecht werden. Die Menschen dürfen nur nicht gezwungen werden.

Andrea Nahles, Michael Vassiliadis: Wir danken für dieses Gespräch. ■

Für die Zukunft

Zehntausende Beschäftigte aus den energieintensiven Branchen der IGBCE haben sich im ganzen Land bei Aktionen und Demonstrationen für einen Brückenstrompreis starkgemacht. Ihr Ziel: Standorte und Beschäftigung retten.

Der Kampf ist noch nicht vorbei: Nach Wochen voller Aktionen und Kundgebungen in ganz Deutschland für einen befristeten Brückenstrompreis für energieintensive Branchen muss der Druck auf die Politik hoch bleiben. Denn das vor wenigen Wochen verkündete Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Klima- und Transformationsfonds (KTF) stellt die Finanzierung und damit die praktische Umsetzung der Klimawende infrage. Nun bedarf es erst recht großer Anstrengungen aller demokratischen Parteien, eine zukunftsfähige Lösung zu finden.

Mehr als 30.000 Beschäftigte aus IGBCE-Betrieben im ganzen Land hatten sich in den vergangenen Wochen bei mehr als 200 Aktionen für einen befristeten Brückenstrompreis für energieintensive Branchen starkgemacht. Allein bei der größten IGBCE-Kundgebung in Ludwigshafen am 8. November gingen mehr als 8.000 BASF-Beschäftigte auf die Straße, ausgerüstet mit Trillerpfeifen, Tröten und Transparenten.

Dicht an dicht standen die Beschäftigten vor der Bühne am zentralen Werkstor des weltgrößten Chemiekonzerns. IGBCE-Chef Michael Vassiliadis erklärte in seiner Rede, dass die hohen Strompreise eine Belastung für die ganze Gesellschaft geworden seien. Alle seien davon betroffen, für die energieintensive Industrie sei diese Entwicklung sogar existenzgefährdend.

Im Chempark Dormagen zeigten rund 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Arlanxeo Deutschland, Bayer, Covestro, Ineos, Lanxess und Currenta Flagge, im Chempark Uerdingen kamen 2.000 Beschäftigte zusammen, im Chempark Leverkusen waren es rund 3.000 Menschen. Auch die Belegschaften von Dutzenden kleineren und mittleren Betrieben beteiligten sich an den Aktionen. Die IGBCE hatte sich unter anderem der „Allianz pro Brückenstrompreis“ mit DGB, IG Metall und diversen Branchenverbänden angeschlossen, um den Druck auf die Politik für eine befristete Strompreisentlastung zu erhöhen. Ein



Kanzler Olaf Scholz sprach vor dem IGBCE-Beirat über die Pläne der Politik.

bundesweiter Aktionstag von IGBCE und IG Metall (siehe Infokasten rechts) am 24. November soll noch einmal Tausende in Duisburg und Berlin auf die Straße bringen, um weiter Druck zu machen.

Die Bundesregierung hat zwar mittlerweile ein Konzept vorgelegt, wie der Strom für die Industrie günstiger werden könnte. Die Forderungen zur Entlastung der energieintensiven Branchen wurden darin aber nur teilweise umgesetzt. Und die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum KTF macht entschlossenes, gemeinsames und solidarisches Handeln nur noch dringlicher – ohne die 60 Milliarden Euro aus dem Klimafonds droht der Transformation zur treibhausgasarmen Gesellschaft das Ende. „Es braucht deshalb jetzt einen weiteren Konsens aller Demokraten darüber, wie die gewaltigen finanziellen Anstrengungen und Anreize des Staates organisiert werden sollen, die notwendig sind, um die von der Politik gesetzten Ziele auch zu erreichen“, appellierte IGBCE-Chef Vassiliadis an Regierung und Opposition. ■



IGBCE-Chef Michael Vassiliadis forderte in Ludwigshafen vor rund 8.000 BASF-Beschäftigten die Bundesregierung erneut zu einem raschen Handeln auf.



Rund 3.000 Beschäftigte kamen zum Chempark in Leverkusen.

Bleib auf dem Laufenden!

Der bundesweite Aktionstag von IGBCE und IG Metall am 24. November findet nach Redaktionsschluss der Printausgabe von *Profil* statt, sodass er sich hier noch nicht wiederfindet. Wir halten dich aber permanent im Informationsfluss in der Digitalausgabe, im Web auf igbce.de und über die „Meine IGBCE“-App. Aktiviere die Pushmitteilungen, damit du nichts verpasst.



Digitale Updates zur aktuellen Entwicklung:
igbce.de



2.000 Beschäftigte aus dem Chempark Krefeld-Uerdingen setzten ein Zeichen.



Im Chempark Dormagen zeigten rund 1.700 Beschäftigte Flagge.

News

Branchen & Betriebe

Chemische Industrie

Mehr Geld im Januar

Die nächste Chemietarifrunde steht schon in den Startlöchern, doch zuerst profitieren die Beschäftigten noch einmal vom Tarifabschluss 2022: Denn spätestens im Januar 2024 landet die zweite Rate der Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 Euro netto auf ihrem Konto. Außerdem greift zum 1. Januar 2024 die zweite tabellenwirksame Entgelterhöhung: Die Chemievergütungen steigen dauerhaft um 3,25 Prozent. Insgesamt hatte sich die IGBCE mit den Arbeitgebern bei dem Abschluss auf eine Nettoentlastung von bis zu 15,6 Prozent geeinigt.

Was im kommenden Jahr möglich ist, werden die Verhandlungen zeigen. Zunächst wird der Hauptvorstand der IGBCE am 30. Januar seine Forderungsempfehlung zur

Tarifrunde 2024 aufstellen. Bis Ostern haben die Beschäftigten in den Betrieben dann Zeit, diese Empfehlung zu diskutieren. Am 10. April wird die Bundestarifkommission die endgültige Forderung beschließen.

Danach beginnen die Verhandlungen in den Regionen. Einigen sich Arbeitgeber und Gewerkschaft in den Regionen nicht, beauftragen sie die Bundesebene mit den Verhandlungen. Dort wird erstmals am 14. und 15. Mai verhandelt. Zur zweiten Verhandlung treffen IGBCE und Arbeitgeber am 4. und 5. Juni aufeinander. Die dritte Bundestarifverhandlung ist für den 26. und 27. Juni geplant. Am 30. Juni enden sowohl die Laufzeit der aktuellen Entgelttarifverträge als auch die Friedenspflicht. Danach sind Warnstreiks möglich. ■



Beim Tarifabschluss im November 2022 hatten sich IGBCE und Arbeitgeber auf eine zweistufige Erhöhung der Entgelte geeinigt.

Chemische Industrie

Mehr Ob als Wie

Rückschritte statt Fortschritte: So ist zurzeit der Stand bei den Gesprächen zur Stärkung der Tarifbindung in der chemischen Industrie. „Die Arbeitgeber haben leider eine Blockadehaltung eingenommen“, informierte IGBCE-Tarifvorstand Oliver Heinrich die Bundestarifkommission Chemie auf ihrer Sitzung Mitte Oktober.

Mit dem Tarifabschluss 2022 hatten sich IGBCE und Arbeitgeber darauf verständigt, die Tarifbindung zu stärken. Die IGBCE möchte ihren Fokus in diesem Prozess auf Vorteile für Mitglieder richten. Ab Jahresbeginn 2023 wollten die Chemiesozialpartner in einem strukturierten Prozess im Rahmen der Laufzeit des Tarifvertrages Ideen für tarifliche Regelungen zur Stärkung der Tarifbindung auf beiden Seiten entwickeln. Geschehen ist bisher kaum etwas.

„Wir kommen nicht voran, die Gespräche stocken. Statt vorwärtszugehen, gehen die Arbeitgeber zurück. Wir reden wieder mehr über das Ob als über das Wie. So kann das nicht weitergehen“, schimpft Heinrich. Um Bewegung in die Sache zu bringen, fanden in allen regionalen Tarifbezirken in den vergangenen Wochen Workshops zur Stärkung der Tarifbindung statt. Die IGBCE hofft, dass diese den Prozess endlich konkret weiterbringen. Im IGBCE-Organisationsbereich finden Mitgliedervorteile immer größere Verbreitung und sind Bestandteile zahlreicher Tarifabschlüsse. Heinrich fordert: „Die Chemieindustrie muss da endlich nachziehen.“ ■



Schon im Sommer versammelten sich knapp 1.000 Beschäftigte von Goodyear vor dem Werk in Fulda, um gegen den geplanten Stellenabbau zu demonstrieren.

Goodyear und Michelin

Beschäftigte unter Schock

Die Nachrichten waren für die Beschäftigten ein Schock: Goodyear und Michelin planen, tausende Stellen abzubauen und ganze Werke zu schließen. Begründet haben die Reifenhersteller diese Schritte mit zunehmendem Wettbewerbsdruck, steigenden Kosten und Überkapazitäten am Markt. Für IGBCE-Vorstandsmitglied Francesco Grioli, zuständig für Branchen und Betriebspolitik, sind das keine stichhaltigen Argumente: „Wir erwarten gerade von diesen traditionsreichen Unternehmen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein klares Bekenntnis zu den deutschen Standorten und mehr Einsatz für die Beschäftigten, die oft schon in zweiter oder dritter Generation in den Reifenwerken arbeiten.“ Er kündigt Widerstand an: „Wir werden um jeden einzelnen Arbeitsplatz kämpfen.“

Goodyear will sein Werk in Fulda komplett schließen und den Standort Fürstenwalde weitgehend abwickeln. Bereits 2025 soll in Fulda Schluss sein. Rund 1.050 Menschen verlieren dann ihre Arbeit. In Fürstenwalde sollen schrittweise 700 der insgesamt rund 1.000 Stellen bis 2027 wegfallen, die komplette Reifenproduktion. Das erfuhren die Beschäftigten auf Belegschaftsversammlungen Mitte November. „Die Kolleginnen und Kollegen sind völlig fertig“, sagt Anne Weinschenk, Leiterin des IGBCE-Bezirks Mittelhessen. Nötig ist die Schließung der Standorte nicht. „Goodyear betreibt Gewinnmaximierung. Die Menschen in den Betrieben sind Goodyear offenbar völlig egal.“

Michelin kündigte Ende Oktober an, sich weitgehend aus der Produktion von Lkw-Reifen in Deutschland zurückziehen zu wollen. Den Werken in Karlsruhe und Trier droht nach den derzeitigen Überlegungen die Schließung, dem Standort in Homburg der Verlust von einem Großteil der Belegschaft. Teile der Administration könnten verlagert werden. Insgesamt wären rund 1.500 Beschäftigte betroffen. „Hier drohen ebenso traditionsreiche wie hochmoderne Standorte einfach ausgeknipst zu werden, ohne zuvor Alternativen systematisch durchdacht zu haben“, kritisiert Matthias Hille, Leiter des IGBCE-Bezirks Mainz. „Gegen diesen Rotstiftaktivismus werden sich Belegschaft, Betriebsrat und IGBCE entschieden zur Wehr setzen.“ ■

Tarifticker

50 Hertz

Um über eine Einmalzahlung zu verhandeln, hat die IGBCE-Tarifkommission den Tarifvertrag bei 50 Hertz während der Laufzeit zum Teil gekündigt. Eine Sonderregelung lässt diese Option bei dem Netzbetreiber mit seinen 1.700 Beschäftigten zu. In diesen Verhandlungen fordert die IGBCE einmalig 6.000 Euro nur für die Mitglieder der IGBCE. Die Geschäftsführung erklärte in den Gesprächen jedoch, grundsätzlich nicht zu einer Zahlung ausschließlich für IGBCE-Mitglieder bereit zu sein. Für alle Beschäftigten sei allerdings eine Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro realisierbar. Das lehnte die Tarifkommission ab, sie will weiterhin eine Zahlung exklusiv für IGBCE-Mitglieder aushandeln. ■

Octapharma

Die IGBCE-Tarifkommission hat in den Verhandlungen mit dem Pharmaunternehmen Octapharma hart um jeden einzelnen Euro gerungen – und ein sehr gutes Ergebnis erzielt: Die Vergütungen der mehr als 650 Beschäftigten der Octapharma Produktionsgesellschaft am Produktionsstandort im niedersächsischen Springe steigen ab dem 1. November 2023 um 4,7 Prozent (mindestens 180 Euro) und ab dem 1. September 2024 um 4,2 Prozent (mindestens 150 Euro), insgesamt also um mindestens 330 Euro monatlich. In den unteren Entgeltgruppen bedeutet das ein Plus von deutlich über zehn Prozent bei einer Laufzeit von 18 Monaten. ■

Wenn Bergleute feiern





Text Alexander Lehmann – **Fotos** Anna Kristina Bauer

Seit dem 18. Jahrhundert gedenken Bergleute am 4. Dezember ihrer Schutzpatronin, der heiligen Barbara, mit einem Fest. An diesem Tag gibt es eine heilige Messe, Ehrungen, mitunter sogar Umzüge. Die IGBCE-Ortsgruppe Eisenbahnschacht im Saarland zeigt, wie sie sich auf das Ereignis vorbereitet.

Ein Mann geht gemächlich die Stufen eines schmalen, dunklen Treppenhäuses hinunter, Schritt für Schritt, die rechte Hand locker auf das Geländer gelegt. Am Fuße der Treppe geht es in einen Flur, am Eingang ein weißes Schild mit rotem Schriftzug: „Barbarakeller“. Von dort aus geht es weiter in einen kleinen Raum.

Hans Jürgen Becker heißt der Mann. Er ist Vorsitzender der IGBCE-Ortsgruppe Eisenbahnschacht im saarländischen Schwalbach. Ein herzlicher Mann mit Glatze, markantem Schnauzbart, er spricht in breitem saarländischen Dialekt.

Becker, heute 64, war Bergmann im nahe gelegenen Steinkohlebergwerk Ensdorf. Sein ganzes Arbeitsleben lang. „Ich hatte Glück, nie woanders arbeiten zu müssen“, sagt er. „Die Kameradschaft unter den Kollegen hat mir unheimlich gut gefallen. Wir waren fast alle in der IGBCE und deren Vorgängerorganisation IG BE organisiert.“

Seit 2012 leitet Becker die Ortsgruppe, betreut die 325 Mitglieder, plant Aktionen und Demonstrationen. Einmal im Jahr aber steht etwas ganz Besonderes an: die Barbarafeier. Deswegen ist Becker heute hier.

Er betritt den holzvertäfelten Raum. Es ist schon alles vorbereitet: Kleine Deckchen liegen auf den Tischen, Getränke stehen bereit. Nachher kommen die anderen Mitglieder dazu, um das Fest zu planen.

Die Barbarafeier ist das wichtigste Fest der Bergleute. Seit dem 18. Jahrhundert wird es begangen, immer am 4. Dezember, dem Geburtstag der Namensgeberin, der heiligen Barbara. Es gibt Messen, Ehrungen, mitunter auch Umzüge.

Becker ist von klein auf dabei. Sein Vater war auch Bergarbeiter. Am Barbaratag hatten die Söhne und Töchter der Bergleute schulfrei. Sie gingen dann mit in die Kirche und sagten vor den versammelten Bergleuten ein Gedicht auf. „Als Belohnung gab es eine Cola, ein Stück Lyoner-Wurst und ein Brötchen“, erinnert er sich. „Stolz wie Oskar war man da.“

Die Schutzpatronin

Der Tag ehrt die heilige Barbara, eine christliche Märtyrerin aus dem dritten Jahrhundert. Ihr Vater hatte sie der Legende nach in einen Turm gesperrt, um sie vom Glauben abzuhalten. „Die Standhaftigkeit, mit der sie am Glauben festhielt, hat sie zum

Herausgeputzt zur Barbarafeier: Günter Felten (links) und Hans Jürgen Becker in ihrer Bergmannsuniform.

Vorbild gemacht“, sagt Becker. Für die Bergleute ist Barbara aber noch mehr als das. Sie ist ihre Schutzpatronin.

Ein wichtiger Halt

Der katholische Glaube sei eng mit dem Bergbau verbunden, sagt Becker. „Immer vor Schichtbeginn versammelten sich die Bergleute im Zechensaal. Den Helm unterm Arm standen sie da und sprachen ihr Gebet. Bis der Aufseher sagte: ‚Glück auf!‘ Dann ging es unter Tage.“ Als Bergmann hatte man am Barbaratag immer frei, musste seine Schicht aber am darauffolgenden Samstag nachholen.

Es habe mehrere Grubenunglücke in der Region gegeben, sagt Becker, ihm selbst sei nie etwas passiert. „Die heilige Barbara war für mich immer ein Halt – eine höhere Instanz, die ihre Hand schützend über mich gelegt hat.“ Er und seine Frau haben mehrere Barbarafiguren bei sich im Haus, darunter eine kleine, selbst geschnitzte aus Holz, ein Geschenk von einem Kollegen.

Die Figuren sind nicht die einzige Tradition rund um die Heilige. Jedes Jahr am Barbaratag schneidet Becker einen Kirschzweig ab und stellt ihn in eine Blumenvase. Wenn man darauf achtet, dass er im Kühlen steht, blüht er an Weihnachten auf.

Viel Arbeit

Eine Barbarafeier verläuft im Großen und Ganzen immer gleich, sagt Becker. 10 Uhr morgens beginnt die heilige Messe in der Kirche. Dann geht es in einen Festsaal. 100 bis 200 Menschen kommen hier zusammen. Jubilare und Jubilarinnen werden geehrt. Nach dem Mittagessen wird es kurz laut. Dann singen alle Anwesenden das „Steigerlied“, die Hymne der Bergleute, begleitet von Blasmusik. Im Anschluss wird Schnaps



„ Der Barbaratag ist unser Festtag schlechthin.“

Günter Felten,
stellvertretender Vorsitzender
der Ortsgruppe Eisenbahnschacht

serviert. Meist geht das Fest bis in die Nacht. Das alles will gut vorbereitet sein.

Der Barbarakeller hat sich inzwischen gefüllt. 13 Menschen sitzen an den Tischen, fast ausschließlich Männer, nur eine Frau ist dabei. Wer übernimmt die Kasse? Wer kümmert sich um die Bedienung? Diese Fragen werden debattiert. Becker sitzt am Kopf des Raums und leitet die Diskussion.

Seit zehn Jahren feiert die Ortsgruppe den Barbaratag zusammen mit dem Bergmannsverein Ensdorf, einem Traditionsverein mit 150-jähriger Geschichte. Dessen Vorsitzender sitzt an diesem Abend ebenfalls hier, gleich neben Becker. Günter Felten, ein Mann

mit kurzem, grauem Haar und Brille, er trägt an diesem Tag die Bergmannsuniform. „Der Barbaratag ist unser Festtag schlechthin“, sagt er.

Frühzeitige Planung

Felten koordiniert die Feier gemeinsam mit Becker. Ende September gehe die Planung los. Nur um einen Veranstaltungsort müsse man sich schon eher kümmern. Der Veranstaltungsort wechsele, dieses Jahr ist es die Festhalle der Gemeinde Elm. Ob er aufgeregt sei? „Eher angespannt“, sagt Felten. „Aufgeregt ist man nach zehn Jahren nicht mehr.“

Während die Ortsgruppe vor allem gewerkschaftlich aktiv ist, steht beim Verein die Wahrung der Tradition im Vordergrund. Die Mitglieder bieten unter anderem Führungen in der ehemaligen Förderhalle des alten Bergwerks an, dann zeigen sie Neugierigen auch, wie die Förderdampfmaschine aus dem Jahr 1936 funktioniert.

Früher haben beide Organisationen – Ortsgruppe und Bergmannsverein – ihre Jubilare und Jubilarinnen separat gekürt. „Es ist gut, dass wir das inzwischen zusammen machen“, sagt Felten. Auch, weil es immer weniger Vereinsmitglieder gibt. Der Altersdurchschnitt steigt, das älteste Mitglied ist hundert Jahre alt.

Die Zusammenarbeit zwischen beiden Organisationen laufe gut, sagt Felten. Nicht zuletzt, weil es viele personelle Überschneidungen gebe. Felten selbst ist nicht nur Vorsitzender des Bergmannsvereins, sondern auch stellvertretender Vorsitzender der Ortsgruppe. Er und Becker kennen einander seit Jahren, blicken auf ein gemeinsames Arbeitsleben zurück.

Auch Felten war Bergmann in Ensdorf. „Der Bergbau war unheimlich wichtig für die Region“, sagt der heute 64-Jährige.



Ein Organisationsteam der Ortsgruppe bereitet das Fest vor.

„Das ganze Saarland hat davon gelebt.“

Felten spricht in kurzen, schnörkellosen Sätzen. Emotionaler wird er, wenn er über den 30. Juni 2012 spricht. An diesem Tag wurde das Bergwerk Ensdorf, die letzte Grube an der Saar, dichtgemacht.

„Fast 15.000 Menschen sind damals zum Bergwerk gekommen“, sagt Felten. „Es wurden Reden gehalten, ein Chor sang. Dann trug ein Kollege das letzte Stück Kohle, so groß wie ein Medizinball, heraus. Das Ende des Bergbaus in der Region.“

Schicht im Schacht

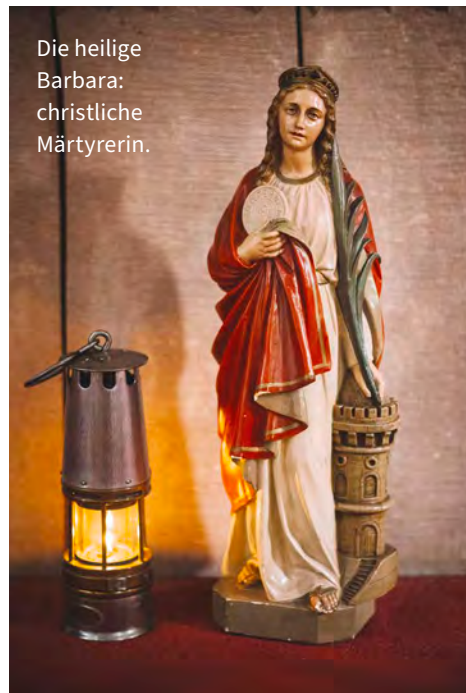
Auch Hans Jürgen Becker erinnert sich gut an diesen Tag. „Nach über 250 Jahren Steinkohleförderung im Saarland war Schicht im Schacht. Das waren gute Arbeitsplätze, das war hart.“

Ob er wehmütig sei? „Auf jeden Fall“, sagt Becker, fügt aber hinzu: „Der Umstieg auf erneuerbare Energien und auf grünen Stahl ist richtig. Nur muss er von der Politik auch flankiert werden.“ Deshalb unterstützte er die Arbeiter und Arbeiterinnen aus den nahe gelegenen Stahlwerken in Dillingen und Völklingen, die derzeit auf Zusagen pochen, dass ihre Jobs sicher sind. Er und einige frühere Kollegen seien bei der letzten Demonstration mitgelaufen. „Als Bergmann ist man auch in der Rente solidarisch mit seinen Kollegen.“

Es wird kurz still im Barbarakeller. Die Anwesenden sammeln sich. Dann setzen sie zum Singen an. „Glück auf, Glück auf, der Steiger kommt“, schallt es durch den kleinen Raum. Das „Steigerlied“. Ihr Lied. „Es ist wichtig, dass man nicht vergisst, welche Bedeutung Bergbau für die Region hatte“, sagt Günter Felten. „Es ist wichtig, dass dieser Beruf nicht in Vergessenheit gerät.“ ■



Andächtig: Geschmückte Kirche zur Barbarafeier.



Die heilige Barbara: christliche Märtyrerin.

Die heilige Barbara

Der Legende nach wurde Barbara am 4. Dezember in Nikomedia auf dem Gebiet der heutigen Türkei geboren. Ihr Vater hasste das Christentum. Um seine Tochter von der Religion fernzuhalten, sperrte er sie in einen Turm. Eine Sklavin aber unterrichtete Barbara und taufte sie. Als der Vater davon erfuhr, wollte er seine Tochter töten. Sie konnte fliehen und versteckte sich in einem Felsen. Dann aber wurde sie verraten und zum Tode verurteilt. Auf dem Weg zum Gefängnis blieb ein Kirschzweig an ihrem Kleid hängen. Sie stellte ihn ins Wasser. Am Tag ihrer Hinrichtung blühte er auf. Mit dem blühenden Kirschzweig gedenkt man ihrer noch heute.



Ein Urmeer hinterließ in den Alpen einen mächtigen Salzstock. Tief im Berg durchzieht das Mineral in rötlich-braunen Farben das Gestein. Mit Wasser wird das Salz herausgelöst.

Berge aus weißem Gold

Text Julius Leichsenring – **Fotos** Moritz Küstner



Eine Rutsche (links) führt in die Salzkathedrale. Wer sich nicht traut, geht zu Fuß.

In Berchtesgaden wird seit mehr als 500 Jahren Salz abgebaut. Besucherinnen und Besucher können das zwölf Grad kalte Bergwerk mit einem Bergmann hautnah erleben. Während der einstündigen Führung erwarten sie leuchtende Mineralien und eine Floßfahrt auf dem Spiegelsee.

Der Weg ins Salzbergwerk Berchtesgaden führt nach oben. Ratternd erklimmt die Grubenbahn gemächlich den 650 Meter langen Anstieg. Die Gäste auf den Sitzwagen fahren durch einen engen, spärlich beleuchteten Schacht direkt ins 15 Meter höher gelegene Besucherbergwerk.

Vorn auf der Lok sitzt Andreas Neumayer. Er trägt eine schwarze Uniform. Auf seiner Mütze prangen golden der Schlägel und das Eisen – das Erkennungszeichen der Bergleute. Der 39-Jährige fährt in vierter Generation unter Tage. Bereits als Kind besuchte er mit seinem Vater den Stollen. „Für mich war immer klar, dass ich auch Bergmann werden will“, sagt er heute.

Neumayer, fester Händedruck, donnerndes Lachen, arbeitet seit

2007 unter Tage, genauer gesagt 60 Meter unter der Talsohle. Hier, im ältesten aktiven Salzbergwerk Deutschlands, bauen er und seine rund sechzig Kollegen das Mineral ab.

Knapp 60 Meter weiter oben liegt das Besucherbergwerk. Es gehört zu den meistbesuchten Attraktionen in der Region. Jedes Jahr kommen knapp 400.000 Besucherinnen und Besucher. Die Beliebtheit rührt auch daher, dass Neumayer und die anderen aktiven Bergmänner im Wechsel einen Teil der Gruppen höchstpersönlich durch den Stollen führen.

Der erste Stopp auf der Reise unter Tage: die Salzkathedrale. Von einem Plateau aus schauen die Besucherinnen und Besucher auf ein turnhallengroßes Becken. Vor 150 Jahren wurde hier mit dem

„nassen Abbau“ Salz gewonnen: Bergleute leiteten in das sogenannte Sinkwerk Wasser bis zur Decke; unter Tage spricht man vom Himmel. Das Mineral löste sich aus dem Gestein, aus dem Wasser entstand Sole. Die Lösung floss aufgrund der höheren Lage des Beckens über Rohre Richtung Grubeneingang.

Eine Million Kubikmeter Sole

Noch heute arbeiten die Bergleute mit dem „nassen Abbau“. Allerdings braucht es nun Pumpen, um eine Million Kubikmeter Sole pro Jahr aus der tiefer gelegenen Strecke ans Tageslicht zu befördern. Die Lösung wird dann über Rohre in die rund 20 Kilometer entfernte Saline nach Bad Reichenhall transportiert. Dort wird sie erhitzt, bis das Wasser verdampft ist. Übrig bleibt Alpensalz,



Der Spiegelsee ist zwei Meter tief – und spiegelt das Gestein der Decke.



Andreas Neumayer

etwa 300.000 Tonnen pro Jahr. In Deutschland ist Bad Reichenhaller mit Abstand Marktführer für Speisesalz. Neumayer ist stolz darauf, dass es die bekannte gelb-blaue Verpackung mit der Raute sogar mit japanischen Schriftzeichen gibt.

Kilometerbreite Salzschrift

Vom Plateau geht es jetzt über eine Holzrutsche hinunter ins stillgelegte Sinkwerk. Neumayer führt zu einer Plexiglasscheibe am Boden. Darunter ist ein schwarzes Loch, Überbleibsel einer 156 Meter tiefen Probebohrung. „An einer anderen Stelle hat man 750 Meter unter Tage immer noch Salz gefunden“, sagt der Bergmann.

Zu verdanken ist der Salzreichtum dem urzeitlichen Meer, das die Fläche der heutigen Alpen bedeckte. Es verdunstete und hinterließ eine kilometerbreite Mineralienschrift. Diese wurde mit dem Auffalten des Gebirges tief in den Berg eingeschlossen. „In unser Salz haben die Dinosaurier gespuckt“, sagt Neumayer lachend.

Die Region ist tief mit dem Bergbau verwurzelt. Bereits im zwölften Jahrhundert wurde nachweislich in Berchtesgaden Salz gewonnen,

1517 fällt mit dem Anschlag des Petersberg-Stollens der Startschuss für das heutige Bergwerk. Die umliegenden Städte werden reich damit: Salz war früher sehr wertvoll – daher auch der Beinamen „weißes Gold“.

Bis zur Privatisierung Anfang der 1990er-Jahre gehörten das Bergwerk und die Reichenhaller Saline dem Freistaat Bayern. Heute ist die Südwestdeutsche Salzwerke AG die Betreiberin. Mit rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berchtesgaden ist das Unternehmen der größte Arbeitgeber vor Ort. Mehrheitlichen Aktienbesitz haben das

Land Baden-Württemberg und die Stadt Heilbronn, wo die AG ein zweites Bergwerk betreibt und seit mehr als 125 Jahren Steinsalz abbaut.

Die milden Temperaturen im vergangenen Winter setzten der Bilanz zu, weil weniger Auftausalz benötigt wurde. Hinzu kamen höhere Kosten für Energie und Transport. Einen ordentlichen Gewinn erwirtschaftete die Südwestdeutsche Salzwerke AG trotzdem und investiert auch am Standort Berchtesgaden in den kommenden Jahren kräftig.

Magische Bergwelt

Die Tour im Besucherbergwerk führt nun vorbei an einer rötlich erleuchteten Salzsteingrotte und weiter zu einem bläulichen Untertage: der Fräsmaschine. Früher wurde mit Pickel, später mit dem Presslufthammer der Streckenvortrieb bewältigt. Heute bahnen sich zwei rotierende Schneideköpfe den Weg durch den Berg. Knapp sechs Meter schafft die Maschine am Tag.

Körperlich anstrengend ist der Bergbau aber nach wie vor. Loses Gestein entfernen die Bergmänner immer noch per Hand. „Viele Leute sehen bei der Führung zum ersten Mal, wie aufwendig und

”
**Man taucht
 ein in eine
 komplett
 andere Welt.**

Andreas Neumayer,
 Bergmann

anstrengend der Salzabbau ist“, sagt Neumayer. „Das überrascht sie, denn im Laden kostet die Packung ja nur wenige Cent.“

Über eine zweite Rutsche geht es zum Höhepunkt der Besichtigung, dem Spiegelsee. Den Namen trägt das Gewässer, weil die glasklare, unbewegte Oberfläche die Decke des Stollens reflektiert. Strahler beleuchten einzelne schroffe Gesteinsformationen an der Seite.

Wellen kräuseln sich, sobald man das im Wasser liegende Floß betritt. Eine funkelnde Bergwelt entsteht während der Überfahrt zum gegenüberliegenden Ufer. Für Neumayer ist es diese Magie, die ihn jeden Tag aufs Neue unter Tage fahren lässt: „Man taucht in eine komplett andere Welt ein.“

Enger Zusammenhalt unter Tage

Dazu kommt der „kameradschaftliche Zusammenhalt“ der Mannschaft, wie er sagt. „Allein ist man unter Tage nichts. Man muss sich zu 100 Prozent auf den anderen verlassen können.“ Hinzu kommt der Glauben. Jeden Morgen vor Schichtbeginn betet die gesamte Mannschaft miteinander.

Von der Verbundenheit zeugt nicht zuletzt die IGBCE. Fast alle 60 Bergleute in Berchtesgaden sind Mitglied der Gewerkschaft. „Wenn jemand neu bei uns anfängt, fragen wir ihn gleich, ob er beitreten möchte. Allein wegen der Lohnverhandlungen ist das sehr wichtig“, sagt Neumayer, der seit 2007 bei der IGBCE ist und mittlerweile den Betriebsratsvorsitz am Standort innehat.

Der Bergmann führt die Gäste zum Schrägaufzug, wo die Tour unter Tage endet. Es geht 23 Meter aufwärts und mit der Grubenbahn hinaus. Am gegenüberliegenden Gleis fahren die nächsten Besucherinnen und Besucher ins Bergwerk ein. Alle Waggons sind voll besetzt. ■

Guide: Salzbergwerk

Salzbergwerk Berchtesgaden

Salzburger Straße 24
83471 Berchtesgaden

Aktuelle Öffnungszeiten und Eintrittspreise:
www.salzbergwerk.de/de

Wanderweg Kneifelspitze

Der 9,3 Kilometer lange Rundwanderweg beginnt am Salzbergwerk Berchtesgaden. Der steile Aufstieg wird mit einem einzigartigen Rundumblick auf den Watzmann und die weiteren Berge rund um das Berchtesgadener Tal belohnt.

Ausflugstipp Schifffahrt auf dem Königssee

Der Königssee ist das Herzstück des Nationalparks Berchtesgaden. Mit dem Elektroboot geht es von Seelände über die Halbinsel St. Bartholomä bis nach Salet. Von dort sind es knapp 30 Minuten zu Fuß bis zum Röthbach-Wasserfall.

Hotelempfehlung

1 Home-Hotel Salzburg
Bergwerkstraße 86,
83471 Berchtesgaden
DZ 65 bis 90 Euro (mit Frühstück)
www.alpina-hotels.de/salzberg

2 Pension Rennlehen

Rennweg 21,
83471 Berchtesgaden
DZ 90 Euro (mit Frühstück)
www.rennlehen.de

Gastronomie

3 Restaurant Bergschänke €€€€
Einkehrmöglichkeit direkt beim Salzbergwerk
Traditionelle bayerische Küche
www.salzbergwerk.de/de/salzbergwerk/gastronomie

4 Gasthof Dürrlehen €€€€

Bayerische und österreichische Küche
www.duerrlehen.de



Angst um die Ewigkeit



Mehr Einblicke im Video:
[igbce-profil.de/
23636](https://www.igbce-profil.de/23636)



Melanie Luft
und Peter
Engel, Dyneon,
(linkes Foto)
und Michael
Schnabl,
InfraServ,
kämpfen für
den Erhalt
der PFAS-
Produktion
in Gendorf.

Text Julius Leichsenring – Fotos Roman Pawlowski

Der US-amerikanische Technologieriese 3M will 2025 sein Werk im Chemiepark Gendorf schließen. Grund ist die zunehmende Diskussion um ein Verbot sogenannter Ewigkeits-Chemikalien – PFAS. Ein Besuch am Standort, an dem Kampfgeist und Ernüchterung allgegenwärtig sind.

Wenn Peter Engel auf seinen früheren Arbeitsplatz schauen möchte, geht er direkt von seinem Schreibtisch ins benachbarte Büro. Von dort blickt er auf die Messwarte und die Anlagen des Dyneon-Werks in Gendorf. Engel hat in den Produktionshallen des bayerischen Chemieunternehmens viele Jahre im Schichtbetrieb gearbeitet, 2006 übernahm der gelernte Chemikant den Betriebsratsvorsitz am Standort. „Ich arbeite wahnsinnig gern für Menschen und mit Menschen“, nennt der 55-Jährige als Grund. „Wir ziehen hier alle an einem Strang.“ Davon zeugt nicht zuletzt das gewerkschaftliche Engagement im Betrieb. Mehr als 50 Prozent der knapp 700 Mitarbeitenden sind IG BCE-Mitglieder.

Dieser Zusammenhalt wird im Moment auf eine harte Probe gestellt, denn der US-amerikanische Mutterkonzern 3M will das Werk in Gendorf Ende 2025 schließen. Für Engel und die anderen Beschäftigten ein Horrorszenario – nicht nur persönlich, sondern für den gesamten Industriestandort Deutschland: „Wir könnten der erste Dominostein sein, der die Industrie in Deutschland und Europa zum Straucheln bringt“, warnt der Betriebsratsvorsitzende.

Er und seine Kolleginnen und Kollegen stemmen sich vehement dagegen. Zeuge des Kampfgeistes am Standort sind die Räume des Betriebsrates: Weiße Fahnen mit dem roten IG BCE-Logo lehnen in der Ecke, Warnwesten für

Kundgebungen hängen an der Wand, Flyer der Gewerkschaftsgruppe Altötting informieren über die Folgen einer möglichen Schließung.

Melanie Luft engagiert sich seit 2018 im Betriebsrat. Fast täglich wird die Labormitarbeiterin auf dem Gang zur drohenden Schließung angesprochen. Sie informiert, diskutiert, beruhigt. „Man muss die Leute zusammenhalten und darf keine Panik schüren“, sagt Luft. „Die Firma ist für viele nicht nur eine Firma. Sie ist eine Lebenseinstellung.“ Das gilt auch für Luft.

Ein Arbeitsplatz bis zur Rente

Die 28-Jährige hat ihr gesamtes bisheriges Berufsleben bei Dyneon verbracht. Ihr eigentlicher Plan: bis zur Rente bleiben. „Eigentlich passt alles. Die Firma ist gut“, sagt die junge Frau mit schulterlangem, braunem Haar. „Ich dachte immer, wenn ich gehe, gehe ich freiwillig.“ Über Generationen war das auch so: Schon ihr Großvater arbeitete bei der Hoechst AG, dem Vorläuferbetrieb. Die Mutter folgte und ging nach der Elternzeit zu Dyneon. Das Unternehmen war 1996 aus einem Zusammenschluss von 3M und Hoechst AG am Standort hervorgegangen. Drei Jahre später hat der US-amerikanische Technologieriese das Werk komplett übernommen.

Luft arbeitet in der Qualitätssicherung. Sie steht mit weißem Kittel und Schutzbrille in ihrem Labor. In der Hand hält sie ein durchsichtiges Becherglas mit einer flüssigen Probe.

Darin enthalten sind Fluorpolymere. Der Hochleistungskunststoff für Beschichtungen wird in flüssiger und fester Form in Gendorf produziert.

Mithilfe eines Lasers bestimmt Luft die Teilchengröße in der Lösung. Passt das Ergebnis, darf die produzierte Charge ausgeliefert werden. Die Laborantin ist stolz auf ihren Beruf. „Ich finde den Job sehr wichtig und stehe absolut dahinter.“ Eine andere Stelle mit einer sicheren Perspektive kommt für sie nicht infrage – auch wenn die Versuchung groß sei. „Unsere Firma soll nicht von innen austrocknen“, sagt Luft.

Viele ihrer Kolleginnen und Kollegen sehen das ähnlich, Kündigungen sind die Ausnahme. Auch, weil der Betriebsrat Halteprämien mit der Geschäftsleitung vereinbart hat. Darüber hinaus gibt es großzügige Abfindungsregeln, sollte das Werk schließen.

Drohendes PFAS-Verbot

Vom drohenden Aus wurden die Mitarbeitenden am 20. Dezember 2022 kalt erwischt. 3M verkündete an dem Tag den weltweiten Rückzug aus der Produktion von per- und polyfluorierten Chemikalien, kurz PFAS. Die in Gendorf produzierten Fluorpolymere zählen wie rund 10.000 weitere Chemikalien zu der Stoffgruppe (siehe Infokasten).

In drei Jahren soll alles vorbei sein. Als Grund nennt 3M in einer Pressemitteilung „sich beschleunigende regulatorische Trends, die sich auf die Verringerung

oder Beseitigung von PFAS in der Umwelt konzentrieren, sowie sich ändernde Erwartungen der Interessengruppen.“

Mit „regulatorischen Trends“ sind vor allem die Entwicklungen in der EU gemeint. Deren zuständige Behörde für Chemikalien, die Europäische Chemikalienagentur (ECHA), erarbeitet im Moment ein Positionspapier zum Thema PFAS. Am Ende könnte darin die Empfehlung stehen, die Stoffe bis auf wenige Ausnahmen komplett zu verbieten. Das fordern zumindest einige nationale Umweltbehörden. Die Bundesregierung hat auf dem Chemie-Gipfel mit IGBCE und anderen Ende September jedoch schon klar gemacht, dass sie ein Totalverbot aller Stoffe ablehnt. Eine endgültige Entscheidung der EU-Kommission wird für 2025 erwartet.

„Scheinheiliger Umweltschutz“

Der Grund für den Verbotsvorstoß ist die Stabilität von PFAS. Die Chemikalien sind kaum abbaubar und können sich im Boden anreichern. Daher auch ihr Beiname: Ewigkeits-Chemikalien. In Zukunft, so der Plan der EU, sollen sie durch nachhaltigere Alternativen ersetzt werden. Das Problem: Für viele Anwendungsfälle gibt es keinen Ersatz.

Die IGBCE setzt sich daher für eine differenzierte Betrachtung der Fluorkohlenwasserstoffe ein. Alternativen ja, aber kein pauschales Verbot. Denn sonst könnten dringend benötigte Chemikalien auf dem europäischen Markt verschwinden und innovative Zukunftstechnologien nicht mehr entwickelt werden. So bilden PFAS einen wesentlichen Pfeiler der Mobilitäts- und Energiewende. Sie kommen in Solaranlagen und Windkraftanlagen zum Einsatz. Auch die Herstellung von Wasserstoff, Brennstoffzellen und Lithiumbatterien hängt von den Stoffen ab.

„Stand heute ist ein Leben ohne die Fluorkunststoffe nicht möglich“,



”

Wir wappnen uns für das Worst-Case-Szenario.

Michael Schnabl,
Betriebsratsvorsitzender
bei InfraServ

bringt es Dyneon-Betriebsratschef Engel auf den Punkt. Das Vorgehen der EU nennt er deswegen „scheinheiligen Umweltschutz“: „Uns sperrt man die Anlage zu, obwohl wir nachgewiesen einer der saubersten Standorte sind. Hintenherum kauft man die PFAS aus Ländern mit geringerem Umweltschutzstandards wieder ein.“

Tatsächlich steht in Gendorf die einzige Recyclinganlage für PFAS weltweit. Zusätzlich gibt es eine Aufbereitungsanlage für Abwasser. Sie wird im Moment für 200 Millionen Euro auf den neuesten Stand der Technik gebracht. Direkt daneben wächst eine neue Verbrennungsanlage in die Höhe. Ab 2024 werden hier nicht benötigte Fluorkohlenwasserstoffe umweltschonend entsorgt.

Unterstützt werden Engel, Luft und die restliche Dyneon-Belegschaft bei ihrem Kampf von der IGBCE. Die Gewerkschaft hat eine Resolution für den Erhalt des

Standorts beschlossen. Die Ortsgruppe Altötting packt vor Ort mit an. „Die Zusammenarbeit ist top“, sagt Luft.

Gemeinsam plant man am 20. Dezember 2023, dem Jahrestag der Bekanntgabe der Schließung, eine große Kundgebung im Chemiepark Gendorf. Daran beteiligen werden sich nicht nur die Dyneon-Mitarbeitenden. Denn von der drohenden Schließung sind weitaus mehr Menschen betroffen.

Weitere Schließungen drohen

Die PFAS-Produktion in Gendorf steht in einem Chemiepark, der ein Verbundstandort ist. Insgesamt 30 Firmen sind hier ansässig, zehn davon mit eigenen Produktionen. Sie sind allesamt über unzählige Rohrleitungen miteinander verbunden. Wie Wurzeln wachsen sie an einzelnen Gebäuden empor, sie überziehen Straßenzüge und verschwinden in Mauern. Das gesamte, knapp 200 Hektar große Areal ist davon durchzogen.

Über die Rohre werden Materialien von Werk zu Werk transportiert. Ein Chemieunternehmen erhält so Fluorkunststoffe von Dyneon. Verwendet werden sie für die Innenbeschichtung von Schutzmasken. Auch ein Technologiekonzern bekommt Stoffe aus dem PFAS-Werk. Schließt es, geraten die anhängenden Produktionen in Gefahr. Je mehr Firmen den Standort verlassen, desto teurer wird es, hier zu produzieren. Eine Kettenreaktion droht.

Der Betreiber des Chemieparks, die InfraServ Gendorf, bereitet sich mit seinen 1.100 Mitarbeitenden bereits auf den Weggang von Dyneon vor. Das Unternehmen betreibt eine der größten Produktionsanlagen vor Ort. „Wir wappnen uns natürlich für das Worst-Case-Szenario“, sagt Michael Schnabl.

Der 59-Jährige ist seit 2010 Betriebsratsvorsitzender bei

InfraServ. Er fordert Klarheit und Ehrlichkeit von der Politik: zu den Folgen eines Verbots für die Menschen vor Ort, den Industriestandort Deutschland und die Wirtschaft in der EU. Denn knapp 50 Prozent der in Europa hergestellten PFAS stammen aus Gendorf. Manche Stoffe werden nur hier produziert. „Wenn wir das Werk schließen, dann kommen die Produkte aus Indien, China oder Russland. Wollen wir eine solche Abhängigkeit erzeugen? Ich glaube nicht“, sagt Schnabl. „Wir müssen endlich aus der Vergangenheit lernen.“

Keine Lösung in Sicht

Den Alarm von Gewerkschaft und Betriebsrat haben Bundes- und Landesregierung gehört. Der bayerische Ministerpräsident Markus Söder (CSU) und Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger (Freie Wähler) besuchten Gendorf Anfang des Jahres. Beide warnten vor einem „wirtschaftspolitischen Desaster“. Auch Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) kritisiert die Entscheidung von 3M. Bei einem gemeinsamen Besuch mit dem IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis im nahe gelegenen Wacker-Chemiewerk forderte er den Erhalt des Standorts. „Die Regierung tut, was sie kann“, versicherte Heil.

Trotz aller Bekundungen, die Stimmung in der Belegschaft trübt sich ein. Denn 3M hat bisher alle Lösungsversuche ausgeschlagen. Ein Verkauf des Werks lehnt das Unternehmen ab. Eine Stiftung nach Vorbild der Ruhrkohle sieht das Management in Saint Paul, Minnesota, skeptisch. Das Modell stehe in Widerspruch zum geplanten Ausstieg.

Aufgeben werden die Mitarbeitenden in Gendorf aber nicht. Davon ist Melanie Luft überzeugt: „Wenn wir diesen harten Kampf gewinnen, gehen wir als ein gestärktes Team daraus hervor.“ ■



Melanie Luft arbeitet in der Qualitätssicherung und ist stolz auf ihren Beruf.



Zankapfel und nicht ohne Weiteres zu ersetzen: PFAS.

Was sind PFAS?

Per- und polyfluorierten Chemikalien (PFAS) bestehen aus Kohlenstoffketten unterschiedlicher Länge, bei denen Wasserstoffatome ganz oder teilweise durch Fluoratome ersetzt werden. Dadurch werden die Stoffe wasser-, fett- und schmutzabweisend sowie chemisch und thermisch stabil. In der Natur kommen PFAS nicht vor. Sie werden seit den späten 1940er-Jahren in Laboren und industriellen Anlagen hergestellt.

Steuern



1

Nach Berechnungen des Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) entlasten die Steuerpläne vor allem Besserverdienende. Untere Einkommenschichten bis 40.000 Euro Jahreseinkommen profitieren gar nicht. Familien mit einem Jahreseinkommen von bis zu 55.000 Euro verzeichnen zwar leichte Einkommenszuwächse, proportional aber weniger als Besserverdienende.

2

Beim Familiensplitting wird das Modell Vater, Mutter, Kinder belohnt. Es werden nicht Kinder gefördert, sondern die Art des Zusammenlebens. Alleinerziehendenfamilien würden im Vergleich benachteiligt.

3

Vermögens- und Erbschaftssteuer lehnt die AfD ab, entlässt damit Vermögende aus der Verantwortung.

Das Steuerkonzept der AfD

- 1 Einfaches, transparentes und gerechtes Steuersystem, mit dem angeblich geringe und mittlere Einkommen entlastet werden. Steuerstufen sollen den progressiven Anstieg der Steuern ablösen und der Grundfreibetrag soll angehoben werden.
- 2 Das Ehegattensplitting soll durch ein Familiensplitting ersetzt werden, bei dem eine Durchschnittsfamilie mit drei Kindern gar keine Steuern zahlt.
- 3 Die Erbschaftssteuer soll abgeschafft werden, eine Vermögenssteuer lehnt die Partei ab.

Text Inken Hägermann
Infografik Lena Teuber

Faktencheck AfD

Die AfD hat bei den zurückliegenden Landtagswahlen deutliche Gewinne erzielt. Sie präsentiert sich gern als Partei der einfachen Lösungen für den sprichwörtlichen „kleinen Mann“. Ist das wirklich so? Zeit für einen Realitätscheck.

Dazu haben wir unter anderem das Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2021 und Wahlprogramme zu verschiedenen Landtagswahlen ausgewertet, mit den Schwerpunkten Steuern, Soziales, Rente, Fachkräftemangel. Eine Erkenntnis: Keine andere Partei plant so tiefe Einschnitte ins Sozialsystem wie die AfD und handelt damit gegen die Interessen ihrer Wählerschaft. Ein Konzept, wie beispielsweise die sich aus den AfD-Plänen ergebenden Steuerausfälle von vielen Milliarden Euro kompensiert werden sollen, hat die Partei bislang nicht vorgelegt.

Dabei könnten diese den Sozialstaat zusätzlich hart treffen: Straßen könnten nicht mehr erneuert werden, bei Bundeswehr und Polizei müsste gespart werden. Im Sozialetat könnte der Steuerzuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung und Rentenversicherung gekürzt werden, was die Sozialversicherungsbeiträge steigen lassen würde. Auch das trübe kleine und mittlere Einkommen härter als die großen.



Soziales

1 Die AfD spricht sich für Vergleichsmieten oder Indexmieten aus. Damit steigen die Mieten automatisch mit der Inflation – Mieten würden somit stärker und völlig unbegrenzt steigen. Die Partei ist zudem gegen sozialen Wohnungsbau, der die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum erhöhen würde.

2 Zwar ist die AfD nicht mehr grundsätzlich für die Abschaffung des Mindestlohns wie in früheren Jahren. Einer Erhöhung des Mindestlohns von 10,45 auf zwölf Euro im Oktober 2022 stimmte sie dennoch nicht zu.

3 Eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts kann beispielsweise schlechteren Kündigungsschutz oder weniger geregelte Arbeitszeiten bedeuten – davon profitieren vor allem Unternehmen, Beschäftigte haben davon in der Regel nichts oder sogar Nachteile. Zu gewerkschaftlichen Themen wie Tarifflicht, mehr Mitbestimmung oder prekärer Beschäftigung hat sie insgesamt keine Konzepte.

2 Für rund 40 Prozent der Beschäftigten würde das eine deutliche Rentenkürzung bedeuten. Denn die AfD will das feste Renteneintrittsalter abschaffen. Für die volle Rente sollen die Beschäftigten arbeiten, bis sie 45 Beitragsjahre erreicht haben – egal, ob dieser Zeitpunkt erst im Alter von 70 oder 75 erreicht wird.

3 Wie gesagt: Bereits jetzt ist ein Teilrentenbezug ab 63 möglich.

1 Ein Versprechen, das gut klingt, aber in die Irre führt: Schon heute ist ein Teilrentenbezug ab 63 Jahren (ab 35 Versicherungsjahren) unbegrenzt möglich.



Rente

Die AfD und Soziales

- 1** Die AfD lehnt Maßnahmen gegen die enormen Mietpreissteigerungen wie den Mietendeckel ab.
- 2** Dem Mindestlohn steht die AfD kritisch gegenüber.
- 3** Die Partei strebt eine Flexibilisierung des Arbeitsrechtes an.

Rente mit der AfD

- 1** Die AfD verspricht „Freiheit beim Renteneintritt“.
- 2** In einem Eckpunktepapier der Partei heißt es: „Wer 45 Beitragsjahre zusammenhat, soll in jedem Fall ohne Abschläge in Rente gehen können.“
- 3** Als weitere Option für einen selbstbestimmten Übergang in die Altersrente sollen für alle Versicherten ab dem 63. Lebensjahr die Möglichkeiten für einen Teilrentenbezug und Teilzeitarbeit erleichtert werden.

AfD-Positionen zum Fachkräftemangel

- 1** In ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2021 erklärt die AfD, dass es sich beim Fachkräftemangel um eine „Behauptung einiger Wirtschaftsverbände und Lobbyisten“ handele.
- 2** Die AfD Hessen sieht den Staat in der Pflicht, „in der einheimischen Bevölkerung für Kinderreichtum zu werben und wirkungsstarke ökonomische Anreize dafür zu setzen“. Parteichef Tino Chrupalla schloss sich der Forderung im Sommer 2023 an.
- 3** Die Partei will die Zuwanderung strikt begrenzen. Auch die Zuwanderung von Fachkräften soll deutlich erschwert und Geflüchtete sollen nicht mehr für den deutschen Arbeitsmarkt qualifiziert werden.

3 Die AfD hat keine Idee, wie Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften beziehungsweise die Qualifizierung von bereits Zugewanderten funktionieren könnte, sondern setzt auf populistische und fremdenfeindliche Behauptungen.

2 Selbst wenn in Deutschland massiv mehr Kinder geboren würden, würde es knapp zwei Jahrzehnte dauern, bis diese dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden. Schon jetzt fehlen aber laut Institut der Deutschen Wirtschaft 630.000 Fachkräfte – so viele offene Stellen konnten 2022 nicht besetzt werden. Die Zahl der Geburten lag 2022 bei knapp 740.000. Das bedeutet: Die Zahl der geborenen Kinder müsste sich verdoppeln, damit der AfD-Plan – in 20 Jahren – aufgeht.

1 Fachleute, große Konzerne, kleine Betriebe, der Mittelstand, das Handwerk – alle klagen, dass wegen des Fachkräftemangels Stellen und Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, daraus sogar wirtschaftlicher Schaden entsteht. Die AfD tut das als Behauptung einiger weniger ab und bestreitet damit, dass es Fachkräftemangel überhaupt gibt.

Fachkräftemangel



Bezahlte Freistellung



Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Hochzeit, Geburt oder Todesfall: Beschäftigte müssen in solchen Fällen nicht zwingend Urlaubstage nehmen. Oft haben sie einen Anspruch auf bezahlte Freistellung – aber nicht immer. Profil erklärt die Rechtslage.

Arbeits- und Privatleben lassen sich nicht immer problemlos vereinbaren – vor allem, wenn familiär besondere Termine oder außergewöhnliche Situationen anstehen. Du kannst natürlich Urlaub beantragen, doch häufig musst du das gar nicht. Denn für viele Anlässe gibt es Sonderurlaub.

„Allerdings gibt es hier keine für alle verbindliche Regelung“, erklärt **Peter Voigt**, Leiter der Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz bei der IGBCE. „Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung kann sich aus gesetzlichen Vorschriften ergeben, ebenso aus tariflichen Regelungen, Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarungen oder arbeitsvertraglichen Absprachen.“

Gesetzlicher Anspruch

Der Paragraph 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) schafft dafür eine Basis. Darin heißt es: „Der zur Dienstleistung Verpflichtete



wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“

Es geht also um eine Vergütung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung. Voigt: „Solch ein Sonderurlaub wird wie ein zusätzlicher Urlaubstag gehandhabt und entsprechend bezahlt.“

Wofür gibt es Sonderurlaub?

Für welche Situationen und Anlässe kann es eine bezahlte Freistellung geben? „Von der Rechtsprechung anerkannt sind einerseits familiäre Ereignisse, andererseits persönliche Unglücksfälle“, weiß Voigt. Zu den familiären Ereignissen würden zum Beispiel die eigene Hochzeit oder die Eintragung der Lebenspartnerschaft, die Hochzeit der Kinder, die goldene Hochzeit der Eltern, die Geburt eines Kindes, Erstkom-

munion oder Konfirmation der Kinder sowie Begräbnisse im engen Familienkreis gehören.

Bei den persönlichen Unglücksfällen seien vor allem Einbruch, Brand, unverschuldeter Verkehrsunfall sowie zu Unrecht erlittene Untersuchungshaft anerkannt. „Auch wenn ein wichtiger Arztbesuch nur in der Arbeitszeit wahrgenommen werden kann, besteht häufig ein Anspruch auf bezahlte Freistellung“, sagt der Fachmann und weist noch einmal auf die Verträge hin: „Arbeitgeber können im Arbeitsvertrag die Regelung des Paragraphen 616 eingrenzen oder vollständig aufheben.“

Gut zu wissen: „Ein Anspruch auf Freistellung kann übrigens auch bestehen, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten regelmäßig ohne Vorbehalt freigibt, ohne dass dafür Sonderurlaub vertraglich festgeschrieben ist“, erklärt der Jurist. Dabei handele es sich um eine Arbeitsbefreiung aufgrund einer sogenannten betrieblichen Übung, in bestimmten Regionen beispielsweise am Rosenmontag oder zu anderen örtlichen Fest- und Brauchtumstagen.



Sonderurlaub genehmigen lassen

Grundsätzlich gilt: „Auch Sonderurlaub muss beantragt und vom Arbeitgeber bewilligt werden“, sagt Voigt. „Sollte der Arbeitgeber den Antrag auf bezahlte Freistellung ablehnen, muss er das entsprechend zeitnah begründen.“ So hätten die Beschäftigten noch die Möglichkeit, regulären oder unbezahlten Urlaub zu beantragen.

Auf keinen Fall sollte man sich selbst den Sonderurlaub einfach nehmen, rät der Jurist. Denn: „Ist der nicht abgesprochen und genehmigt, kann das zur Abmahnung und sogar zur fristlosen Kündigung führen.“

Was lässt sich tariflich regeln?

„Die IGBCE hat in nahezu allen Tarifbereichen einen Freistellungskatalog fixiert“, sagt Andreas Henninger, Leiter der Abteilung Tarifrecht/-gestaltung. Man habe nicht nur für die Klassiker wie die Geburt eines eigenen Kindes, die eigene Hochzeit und den Tod eines nahen Verwandten Sonderurlaub verhandelt. „Auch für den Umzug und für die Betreuung kranker Familienmitglieder, insbesondere Kinder, konnten wir Vereinbarungen treffen.“ Das gelte auch vorrangig vor dem Anspruch auf Kinderkrankengeld oder Kurzzeitpflege. ■

Weitere Ansprüche

Neben dem Sonderurlaub beziehungsweise der Freistellung nach Paragraph 616 BGB gibt es weitere Formen von besonderen Urlaubs- und Freistellungsansprüchen – dazu gehören zum Beispiel die Pflege von Angehörigen und der Bildungsurlaub.

Nach dem Pflegezeitgesetz können Beschäftigte bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation zu versorgen. Dann gibt es die Möglichkeit, Pflegeunterstützungsgeld zu beantragen (Paragraph 44a SGBXI).

Zudem gibt es in den meisten Bundesländern Gesetze zum Bildungsurlaub. Derzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in fast allen Bundesländern ein Recht darauf. Nur für Bayern und Sachsen gibt es keine entsprechende Regelung. Beschäftigte werden bezahlt freigestellt, wenn sie an einer nach Landesrecht anerkannten Bildungsveranstaltung teilnehmen. Die IGBCE bietet eine große Auswahl an entsprechenden Angeboten.



Alle Bildungsangebote der IGBCE auf einen Blick.

Stark im Verbund

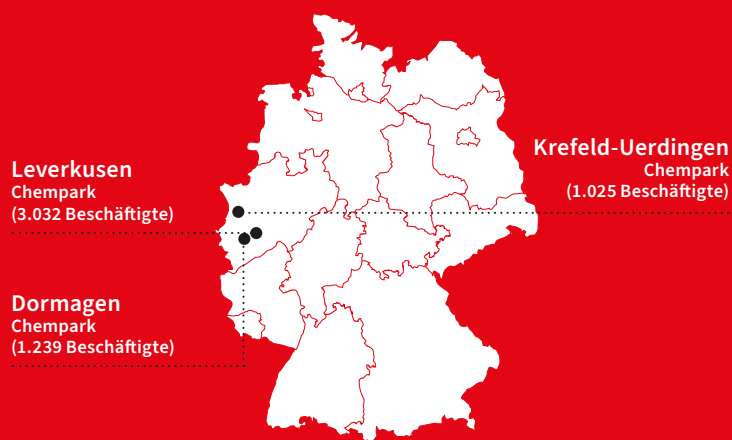
Text Inken Hägermann

Die Transformation hin zu einer klimaneutralen Industrie fordert auch den Chemparkbetreiber Currenta: In seinen drei Chemieparks bietet das Unternehmen den 500 dort ansässigen Betrieben Infrastruktur und Industriedienstleistungen.



Currenta

Gründung	2002 als Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG, seit 1.1.2008 Currenta GmbH & Co. OHG
Rechtsform	GmbH & Co. OHG (mitbestimmt)
Eigner	Macquarie Asset Management
Produkt	Industrie- und Infrastrukturdienstleistungen für rund 500 Betriebe in Chemieparken
Umsatz	1,8 Milliarden Euro (bis Oktober 2023; 2022: 3,1 Milliarden Euro)
Gewinn/Verlust	plus 144,5 Millionen Euro (bis Oktober 2023; 2022: minus 145,8 Millionen Euro)
Fläche	11 Quadratkilometer
Beschäftigte	3.507 (plus Currenta-Töchter: Tectrion 1.042, Chemion 770)



Industriedienstleistungen an allen Standorten

Wie viele einstmals ausgegliederte Konzernbestandteile hat auch Currenta eine komplizierte „Familiengeschichte“: Die Dienstleistungsgesellschaft betreibt den Chempark, einen Verbund von drei Chemieparken an den Standorten Leverkusen, Dormagen und Krefeld-Uerdingen. Alle drei Standorte waren früher Werke der Bayer AG, die ab 2001 zu Chemieparken weiterentwickelt und 2002 ausgegliedert wurden – zunächst als Bayer Industry Services, ab 2007 unter dem Namen Currenta. Bis 2019 hielten Bayer und die Ausgründung Lanxess die Anteile an Currenta, seit 2020 gehört das Unternehmen zu 100 Prozent der Macquarie-Gruppe, einem australischen Finanzinvestor. Zum Chemieparkbetreiber Currenta gehören die Töchter Tectrion (technische/handwerkliche Dienstleistungen) und Chemion (Logistik). Currenta und Tectrion sind enger miteinander verbandelt: Sie haben als Gemeinschaftsbetrieb an jedem Standort jeweils einen gemeinsamen Betriebsrat und einen übergeordneten Gesamtbetriebsrat Currenta-Tectrion. Die Tochter Chemion wiederum wird von einem eigenen Betriebsrat vertreten. Leverkusen ist der größte Chemiepark des Verbunds, die beiden Töchter eingerechnet verzeichnet der Currenta-Standort hier 3.000 Beschäftigte, gefolgt von Dormagen (1.200) und Krefeld-Uerdingen (1.000).

Quellenhinweis: Dieser Arbeitgebercheck basiert auf Recherchen bei Beschäftigten, Betriebsräten, Vertrauensleuten sowie Betriebsbetreuerinnen und -betreuer 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

Das Arbeitsumfeld bei Currenta gilt als sehr abwechslungsreich: An den drei Standorten des Chem-parks sind auf einer Fläche von elf Quadratkilometern 500 Betriebe mit knapp 55.000 Beschäftigten angesiedelt. Die 3.500 Currenta-Beschäftigten (plus rund 1.800 Beschäftigte bei den Töchtern Tectrion und Chemion) kümmern sich um die Bereitstellung und die Instandhaltung der Infrastruktur für die Kunden, angeboten werden unter anderem Labor- und Analyse-dienstleistungen, Ver- und Ent-sorgung sowie die Bereitstellung von Energie. Dementsprechend vielfältig sind die Tätigkeiten und Berufsbilder: Hier arbeiten Chemikantinnen und Chemikanten, Kraftwerkerinnen und -werker, Anlagenmechanikerinnen und -mechaniker, Chemielaborantinnen und -laboranten neben Handwerkerinnen und Handwerkern, Fachleuten für Abwassertechnik oder Wirtschaftsinformatik und Maschinenbau, um nur einige Berufsbilder zu nennen. Besonders ist, dass Currenta über das hauseigene Werksberufskolleg die Ausbildung für die Betriebe im Chempark übernimmt – für große Konzerne wie Bayer, Lanxess oder Covestro, aber auch für kleine Betriebe sowie einige externe Partner. 800 bis 1.000 neue Azubis pro Jahr werden ausgebildet. Alle zusammen besuchen die hauseigene Berufsschule, ihre Praxisstationen haben die Azubis dann jeweils im eigenen Betrieb. Die Ausbildung bei Currenta gilt als vorbildlich.



Betriebsklima

Das Betriebsklima gilt im Allgemeinen als kollegial und gut. Seit der Gründung vor rund 20 Jahren wurde das Unternehmen mehrfach restrukturiert – das gemeinsame Überwinden von Herausforderungen hat die Mannschaft zusammengeschweißt. Allerdings ist der Kosten- und Transformationsdruck in den vergangenen Jahren stetig gewachsen, dazu kamen zuletzt die Energiepreiskrise und die zunehmende Schwäche der chemischen Industrie dazu. Dementsprechend angespannt ist aktuell die Stimmung im Chempark. Immer wieder gibt es Klagen aus einzelnen Bereichen über starke Arbeitsverdichtung, schlechte Kommunikation und mangelhafte Führungskultur. Das ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass beim Führungspersonal zunächst noch viele Managementkräfte aus der alten Bayer-Welt stammten – und mit der neuen Currenta-Welt kollidierten. Auch die zahlreichen Restrukturierungsmaßnahmen mit den entsprechend häufig wechselnden Vorgesetzten dürften in manchen Bereichen zu Unzufriedenheit und wenig konsistenter Führungskultur geführt haben. Mittlerweile ist Kontinuität in den Führungsrollen eingetreten und auch das schreckliche Ereignis an der Rückstandsverbrennungsanlage in Leverkusen im Juli 2021, das sieben Todesopfer forderte, hat die gesamte Belegschaft enger zusammenrücken lassen.



Mitbestimmung

In Sachen Mitbestimmung läuft vieles gut bei Currenta und Co.: Das sozialpartnerschaftliche Miteinander hat Tradition im Unternehmen, der Chempark war früher Teil des Bayer-Konzerns und ist damit in Sachen Mitbestimmung vorgeprägt. An jedem Standort vertreten Betriebsratsgremien die Interessen der Belegschaften bei der Mutter Currenta und ihren Töchtern Tectrion und Chemion, parallel dazu gibt es jeweils entsprechende JAV- und Vertrauensleutestrukturen in Leverkusen, Dormagen und Uerdingen. Der Currenta-Aufsichtsrat ist paritätisch besetzt. Die Informationspflichten und die Beteiligung des Betriebsrates werden vom Arbeitgeber in aller Regel eingehalten, der Umgang miteinander gilt als respektvoll und wertschätzend. Herausforderungen wie Restrukturierungen habe man in den vergangenen Jahren stets gemeinsam mit der Arbeitgeberseite gestaltet und gestemmt, heißt es. Zudem konnten mehrfach anspruchsvolle Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden – etwa zu mobiler Arbeit (schon vor der Corona-Zeit) oder zur Bezuschussung von Weiterbildungsmaßnahmen. Die Übernahme durch die australische Macquarie-Gruppe hatte bislang keine negativen Auswirkungen auf die Sozialpartnerschaft, der neue Eigner hält sich weitgehend aus dem operativen Geschäft heraus.



Tarifbindung

Wie so vieles bei Currenta ist auch das ein komplexes Thema: Bei Currenta und der Tochter Tectrion wird der Flächentarifvertrag in Bezug auf Entgelt zwar komplett übernommen – da allerdings die Eingruppierung nach einer anderen, für Beschäftigte ungünstigeren Systematik als in der chemischen Industrie erfolgt (es gibt fünf Tarifbänder statt 13 Tarifgruppen) und in den vergangenen Jahren einige Tarifierhöhungen ausgelassen wurden, liegen die Entgelte in Summe etwa zehn bis 15 Prozent unter denen des Chemiefächentarifvertrags. Bei Chemion werden zudem lediglich 70 Prozent des Chemietarifvertrags übertragen, der Rest gilt als frei verhandelbar. Für Beschäftigte, die vor allem chemienahe Tätigkeiten ausüben, bedeutet das im Vergleich mit den Kolleginnen und Kollegen bei anderen Chemiebetrieben finanzielle Einbußen, Berufsgruppen beispielsweise aus dem handwerklichen Bereich hingegen verdienen in der Regel besser als in ihren eigentlichen Branchen. Auch die Arbeitszeiten weichen teilweise von der Fläche ab, es gibt Bereiche, in denen noch 40 Stunden gearbeitet wird. Für die meisten Beschäftigten bei Currenta und Tectrion gilt allerdings eine 37,5- oder 38-Stunden-Woche. Auch bei Bonuszahlungen gibt es immer wieder Unterschiede zwischen Currenta und den Töchtern, was zum Teil für Unmut sorgt.



Zukunftsfähigkeit

Currenta treibt die Transformation hin zu einer klimaneutraleren Produktion voran, als Verbundstandort wird hier stets an einer effektiven Kreislaufwirtschaft geschraubt und die Prozesskette optimiert – und beispielsweise die Abwärme des einen Betriebs an Betriebe weitergeleitet, die diese für ihre Produktion brauchen. In Zeiten hoher Energiepreise und knapper Rohstoffe sind Verbundstandorte mit einer optimierten Kreislaufwirtschaft zwar das Zukunftsmodell schlechthin. Allerdings ist Currenta auf die Kundschaft und ihre Aufträge angewiesen. Wenn Kunden schwächeln, Sparmaßnahmen, Jobabbau oder gar Schließungen in den Chemieparks planen, hat der Dienstleister darauf keinen Einfluss, sondern muss es nehmen, wie es kommt – und dann mit geringeren Umsätzen kalkulieren und Prozesse neu aufstellen. Springt ein Kunde komplett ab, steigen zudem die Umlagekosten für die verbleibenden Betriebe. Die aktuelle Energiepreisentwicklung macht das nicht leichter – zumal die Politik in der Frage zwar mit vielen Unternehmen über Probleme und Herausforderungen spricht, die Bedürfnisse und Schwierigkeiten eines Chemieparkbetreibers aber eher nicht auf dem Schirm hat. Unternehmen und Belegschaftsvertretung versuchen, dennoch Einfluss auf die politischen Rahmenbedingungen zu nehmen.



Unser Fazit

Das Fundament für eine gedeihliche Zukunft bei Currenta ist vorhanden: Der Chemepark-Betreiber hat nicht nur viel Erfahrung, gut ausgebildete Fachkräfte und funktionierende Mitbestimmung zu bieten, sondern an seinen Standorten auch effektive Kreislaufwirtschaft etabliert. Verbundstandorte sind eigentlich das Modell der Zukunft: Hier wird, wenn irgend möglich, kein Abfallprodukt, kein Dampf, keine Energie verschwendet, sondern im Rahmen der Kreislaufwirtschaft weiterverwendet, die Betriebe im Chemepark profitieren voneinander. Allerdings hat Currenta weder Einfluss auf politische Rahmenbedingungen – wie etwa den Industriestrompreis – noch auf die Ausrichtung der Kundschaft und ist damit abhängig von deren Entscheidungen.

Das sagt Currenta

Das Unternehmen erklärte, das man einen klaren Fahrplan entwickelt habe, um den nachhaltigen Chemiepark der Zukunft zu gestalten. Gerade als Betreiber von Verbundstandorten könne man einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass die chemische Industrie in Deutschland klimaneutral werde.

Das ist neu ab 2024

Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Neues Jahr, neue Gesetze, neue Regelungen: Anfang 2024 treten eine ganze Reihe Änderungen in Kraft. *Profil* gibt dir einen Überblick über die wichtigsten.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen

Am Anfang eines jeden Jahres steigen in der Regel die Beitragsbemessungsgrenzen* in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Die Rechengrößen werden jährlich an die Einkommensentwicklung angepasst – so auch 2024: In der gesetzlichen Krankenversicherung soll sie bundesweit einheitlich auf jährlich 62.100 Euro beziehungsweise monatlich 5.175 Euro steigen. Die Versicherungspflichtgrenze** in der gesetzlichen Krankenversicherung soll sich auf jährlich 69.300 Euro beziehungsweise monatlich 5.775 Euro belaufen.

Geplant ist auch, dass die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steigt: in den neuen Bundesländern auf 7.450 Euro, in den alten Bundesländern auf 7.550 Euro im Monat.

In der knappschaftlichen Rentenversicherung soll sich diese Einkommensgrenze in den neuen Ländern auf 9.200 Euro im Monat erhöhen, in den alten Ländern auf 9.300 Euro.

Erwerbsminderungsrente

Rund drei Millionen Bezieherinnen und Bezieher einer

Erwerbsminderungsrente erhalten ab Juli 2024 mehr Geld. Wie viel, das hängt vom Rentenbeginn ab: Lag der Rentenbeginn zwischen 2001 und Juni 2014, gibt es einen Zuschlag von 7,5 Prozent. Wer erstmals Rente zwischen Juli 2014 und Dezember 2018 bezogen hat, erhält einen Zuschlag von 4,5 Prozent.

Gut zu wissen: Für den Zuschlag muss kein Antrag gestellt werden. Die Rentenversicherung prüft, wer davon profitiert, und zahlt den Zuschlag aus.

Pflege

Mit dem neuen Jahr ändert sich auch in der Pflege einiges. So steigt ab Januar das Pflegegeld um 5 Prozent. Auch die Pflegesachleistungen werden um 5 Prozent angehoben. Ebenfalls neu ist, dass berufstätige pflegende Angehörige ab 2024 das Pflegeunterstützungsgeld nicht mehr nur einmal pro Pflegefall beanspruchen, sondern jedes Jahr aufs Neue beantragen können.

Seit dem Jahr 2022 zahlt die Pflegekasse Zuschüsse zum Eigenanteil an den Pflegekosten, wenn die pflegebedürftige Person stationär in

einem Pflegeheim untergebracht ist. Diese Zuschüsse sind nach der Aufenthaltsdauer gestaffelt und liegen zwischen 5 und 70 Prozent. Ab dem 1. Januar 2024 steigen die Prozentsätze an: im ersten Jahr von bisher 5 auf 15 Prozent, im zweiten Jahr von 25 auf 30 Prozent, im dritten Jahr von 45 auf 50 Prozent und ab dem vierten Jahr von 70 auf 75 Prozent.

Elterngeld

Auch für das Elterngeld gibt es Änderungen: Bisher konnten Eltern mit einem gemeinsamen zu versteuernden Einkommen von bis zu 300.000 Euro und Alleinerziehende mit bis zu 250.000 Euro Elterngeld beantragen. Demnächst soll die Einkommensgrenze für die staatliche Lohnersatzleistung einheitlich auf 150.000 Euro für Alleinerziehende und Paare gesenkt werden.

Kinderkrankengeld

Mütter und Väter können ab dem kommenden Jahr jeweils für 15 Arbeitstage Kinderkrankengeld beantragen, Alleinerziehende für 30 Tage. Das sind zwar weniger

Kinderkrankentage als zuletzt, aber mehr als vor der Corona-Pandemie. Die Regelung gilt für Kinder unter zwölf Jahren. Noch muss das entsprechende Gesetz vom Bundesrat beschlossen werden.

Gebäudeenergiegesetz

Über das Gebäudeenergiegesetz beziehungsweise das sogenannte Heizungsgesetz wurde heftig gestritten. Ende September wurde es vom Bundesrat gebilligt. Ab 2024 dürfen somit nur noch Heizungen mit einem hohen Verbrauchsanteil erneuerbarer Energien in neu errichteten Gebäuden in Neubaugebieten eingebaut werden. Für alle anderen Gebäude gelten Übergangsfristen und verschiedene technologische Möglichkeiten.

Balkonkraftwerke

2024 sollen weitere Gesetzesänderungen die Installation von Solaranlagen auf dem Balkon, sogenannten Balkonkraftwerken, erleichtern. Zu den neuen Regeln zählen eine Änderung des Mietrechts im Bürgerlichen Gesetzbuch, nach der Mieterinnen und Mieter grundsätzlich den Anspruch darauf haben, dass Vermieterinnen und Vermieter der

Installation eines Balkonkraftwerks zustimmen. Außerdem soll die Einspeiseleistung von Balkonkraftwerken auf 800 Watt erhöht werden.

Mindestlohn

Am 1. Januar wird der Mindestlohn um 41 Cent angehoben. Er liegt dann bei 12,41 Euro pro Stunde. Von der Anhebung des Mindestlohns profitieren in Deutschland rund sechs Millionen Beschäftigte, zwei Drittel von ihnen sind Frauen.

Rund ums Auto

Ab dem 1. Januar gibt es beim Privatkauf kleinerer E-Autos (Nettolistenpreis bis 45.000 Euro) nur noch 3.000 statt bisher 4.500 Euro Umweltprämie. Fahrzeuge mit höherem Nettolistenpreis erhalten ab diesem Zeitpunkt keine Förderung mehr. Gleichzeitig tritt die nächste Stufe der CO₂-Steuer in Kraft. Sie steigt dann von 30 auf 40 Euro pro Tonne CO₂ an.

Einheitliche Ladekabel

Ab Herbst 2024 gilt, dass Elektrogeräte wie Smartphones, Kopfhörer oder Tablets mit dem gleichen Kabel aufladbar sein müssen. Der einheitliche Ladestandard

in der Europäischen Union ist dann USB-C.

Pfand auf weitere Flaschen

Ab dem 1. Januar fällt für Milchprodukte, die in Einweg-Kunststoffgetränkflaschen verkauft werden, ein Zuschlag von 25 Cent an. Das umfasst beispielsweise Kakao, Vanillemilch oder auch Kefir.

Nicht ablösbare Flaschendeckel

Im Sinne der Nachhaltigkeit wird eine neue Verordnung der EU umgesetzt, die die Einweg-Getränkeverpackungen betrifft, die bis zu drei Liter fassen und ganz oder teilweise aus Plastik bestehen. Diese Flaschen und Getränkekartons müssen ab Juli 2024 mit einem sogenannten Tethered Cap versehen sein – ein Deckel, der fest mit der Flasche oder dem Karton verbunden ist. ■

*Die Beitragsbemessungsgrenze markiert das maximale Bruttoeinkommen, bis zu dem Beiträge in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung erhoben werden. Der Verdienst, der über diese Einkommensgrenze hinausgeht, ist beitragsfrei.

**Die Versicherungspflichtgrenze bezeichnet den Einkommenshöchstbetrag, bis zu dem Beschäftigte gesetzlich krankenversichert sein müssen. Wer über diesen Betrag hinaus verdient, kann sich privat krankenversichern lassen.



Sehr gute Werbung

IGBCE-Mitglieder in der Kautschukindustrie erhalten im kommenden Jahr einen zusätzlichen Energiekostenzuschuss von 200 Euro.

Text Vivien Wagner und Katja Pflüger

Danke für eure Unterstützung!“ Das waren die abschließenden Worte des IGBCE-Verhandlungsführers Marc Welters zur Tarifeinigung mit der Kautschukindustrie im März 2023. Der Dank galt allen Gewerkschaftsmitgliedern. In den Verhandlungen hat die IGBCE durchgesetzt, dass Mitglieder einen Energiekostenzuschuss von 200 Euro erhalten. Und zwar zusätzlich zu den anderen Entlastungen: Die Entgelte der rund 70.000 Beschäftigten der Branche steigen um 8,1 Prozent in drei Stufen. Außerdem erhalten alle Beschäftigten die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro netto.

Von einem Tarifvertrag profitieren in der Regel alle Beschäftigten in den entsprechenden Betrieben. Die aktiven Unterstützerinnen und Unterstützer der Gewerkschaften ärgern sich dann häufig, trotz ihres Beitrags zu diesem Ergebnis mit Nichtmitgliedern gleichgestellt zu sein. „Wir sind diejenigen, die dafür sorgen, dass sich die Gewerkschaft

starkmacht im Betrieb“, findet Stefanie Wehner. Durch ihre Mitglieder könne eine Gewerkschaft erst etwas erreichen, und dafür solle ihnen auch eine besondere Anerkennung zuteilwerden.

”

Es lohnt sich, Mitglied in der Gewerkschaft zu sein!

Stefanie Wehner,
Veritas Thüringen GmbH

Die 40-Jährige arbeitet in der Produktion der Veritas Thüringen GmbH, einem international tätigen Automobilzulieferer, und ist als Arbeitnehmerin in der



Kautschukindustrie selbst Begünstigte dieses Tarifabschlusses. Zum Zeitpunkt der Auszahlung im Mai 2024 wird sie bereits seit zehn Jahren IGBCE-Mitglied sein. Daher ist der Mitgliederbonus für sie eine willkommene Anerkennung für ihre langjährige Unterstützung. Finanzieren möchte sie sich davon einen Ausflug mit den Kindern: Der Zuschuss ermögliche ihr, „mit der Familie einfach mal was zu machen, ohne zu überlegen: Ist das jetzt finanziell drin oder nicht?“

Unkompliziertes Verfahren

Voraussetzung, um den Mitgliederbonus zu erhalten, ist eine IGBCE-Mitgliedschaft, die seit spätestens 1. November 2023 besteht. Der Tarifvertrag mit der Kautschukindustrie gilt flächendeckend für viele große Unternehmen wie Pirelli Deutschland, die Continental-Tochter ContiTech, Phoenix Compounding Technology und eben Veritas. Die Auszahlung wird über den sozialpartnerschaftlich getragenen



Die Tarifaktionen – wie hier auf dem Foto im Februar in Hamburg – haben sich gelohnt: IGBCE-Mitglieder erhalten einen Bonus in Höhe von 200 Euro.

Verein zur Beschäftigungsförderung (VzB) abgewickelt, sodass den Arbeitgebern gegenüber anonym bleibt, wer Gewerkschaftsmitglied ist.

Bis zum 31. März 2024 kann der Bonus in Höhe von 200 Euro von Beschäftigten in den tariflich verpflichteten Betrieben der Kautschukindustrie noch beantragt werden. Corina Rygl hat den Antrag bereits ausgefüllt. Sie arbeitet ebenfalls bei Veritas und kümmert sich dort im Supply-Chain-Management um Kundenbetreuung und Logistik. Das Verfahren beschreibt sie als unkompliziert: „Einfacher geht’s eigentlich nicht“, kommentiert Rygl. Auch den Betrag finde sie angemessen und sie freue sich über das finanzielle Extra. Den Zuschuss könne sie in ihrer aktuellen Situation mit Hausbau und Umzug gut gebrauchen.

Mitgliedervorteile nehmen zu

Seit 2015 hat sich die Zahl der IGBCE-Mitglieder, die von Vorteilen

profitieren, bereits verdreifacht. Rund 80.000 von ihnen genießen etwa zusätzliche Freischichten, Zuschüsse zur Altersvorsorge, erhöhtes Urlaubsgeld oder zusätzliche Urlaubstage. In der

”
**Je mehr wir
sind, umso
mehr können
wir erreichen.**

Corina Rygl,
Veritas AG

Kautschukindustrie profitierten IGBCE-Mitglieder schon vor dem Anschluss im März von VzB-Sonderleistungen. Zum Beispiel von einem Zuschuss bei Kurzarbeit,

einem Zuschuss zum Krankengeld und einem Zuschuss bei Verlust der Schichtarbeit.

Das reiche aber nicht aus, findet die IGBCE. Eine Einmalzahlung wie im Tarifvertrag mit der Kautschukindustrie soll ein „Ausrufezeichen für die Zukunft setzen“, so Verhandlungsführer Marc Welters. Er verspricht: „Das ist ein Punkt, den wir sicherlich weiter verhandeln werden.“

Stefanie Wehner und Corina Rygl sehen das genauso: Solche Mitgliedervorteile solle es in Zukunft öfter geben. Es sei wichtig, um den Beitritt zur Gewerkschaft für Nichtmitglieder attraktiver zu machen. „Es ist ja auch eine gute Mitgliederwerbung. Je mehr wir sind, umso mehr können wir auch erreichen“, stellt Rygl klar. Der Mitgliederbonus ist dabei eine Maßnahme, die eines unterstreichen soll, wie es Stefanie Wehner auf den Punkt bringt: „Es lohnt sich eben doch, Mitglied in der Gewerkschaft zu sein!“ ■

VOR ORT



Die Nord-Gruppe aus den Bezirken Mannheim, Karlsruhe und Stuttgart.

Das sind unsere Talente

Im erstmals auf Landesbezirksebene stattfindenden Talentprogramm qualifizieren sich derzeit 20 Betriebsrätinnen und Betriebsräte dafür, Führungsaufgaben zu übernehmen.

Text Axel Stefan Sonntag

Ehrlich gesagt, hatte ich anfangs Bedenken.“ Offen berichtet Andreas Bär, Betriebsratsmitglied bei Essity, von seiner Reaktion auf seine Nominierung zum Talentprogramm. Doch sein Betriebsratsvorsitzender und der Bezirk sehen in dem 53-Jährigen viel Potenzial, sich weiterzuentwickeln. „Das freut dich einerseits, und trotzdem beschleicht dich die Sorge,

im Rahmen dieses Programmes gesagt zu bekommen, wie du zu ticken hast. Doch diese Bedenken waren am ersten Tag vom Tisch“, lobt er. Die Zusammensetzung der 16-köpfigen engagierten Truppe dürfte ihm dabei geholfen haben: Bewusst jung und alt, bewusst Mann und Frau, bewusst mit Betriebsratsmitgliedern aus verschiedenen Branchen. „Die Mischung ist perfekt.“

Das ist kein Zufall. „Wir machen keine Seminarreihe aus dem Lehrbuch, sondern eine aus der Praxis für die Praxis“, beschreibt Referentin Isolde Fischer das Talentprogramm, welches erstmals auf Landesbezirksebene stattfindet. Sie sieht sich als Coach und führt durch die Module, um die Talente individuell gezielt zu fördern. In jedem Modul steht ihr eine Co-Referentin



Ob projektorientierte Arbeitsweise, Strategieentwicklung im Gremium oder Umgang mit psychischen Belastungen: Das Talenteprogramm bereitet darauf vor, Führungsaufgaben zu übernehmen.

oder ein Co-Referent aus der Betriebsratspraxis zur Seite. Ziel der Qualifikation ist es unter anderem, dass alle ein fertig ausgearbeitetes Projekt in ihren Betrieb zurücktragen und vor Ort umsetzen. Andreas Bär etwa entwickelt ein Nachsorgeprogramm für Nachwuchskräfte, damit diese den Betriebsrat nach Ausbildungsabschluss als starken Partner an ihrer Seite wissen. „Wir sollten alles dafür tun, unsere Fachkräfte zu halten“, lautet sein Ziel. „Herausfordernd an diesem Projekt ist es, dass es nicht starr sein darf. Die Generation Z tickt anders als wir und die Generation Alpha steht bereits in den Startlöchern.“

Beide setzen Prioritäten anders, als die Generation der Babyboomer es jahrzehntelang gewohnt war. „Geld ist für uns nicht mehr der größte Antrieb“, weiß Nike Wilfing, Betriebsratsmitglied bei Fuchs. Mit 27 Jahren gehört sie zur Generation Z. „Es ist super, dass wir uns im Talenteprogramm auch mit dem Blick einer anderen Generation auseinandersetzen. Dieses gegenseitige Lernen ist für mich extrem wertvoll.“ Dank des anfangs erstellten „Quickchecks“ weiß sie um ihre Stärken und Schwächen und will sich nun insbesondere dem Thema Zeitmanagement und der Technik und Anwendung von Tarifverträgen verstärkt widmen.

Hochaktuell und immer wieder individuell sind die Projekte, die die Teilnehmenden erarbeiten. Selbst das Thema künstliche Intelligenz (KI) spielt eine Rolle. Im Seminar äußerten einige ihre Bedenken, aufgrund unklarer Inhalte und Auswirkungen der KI womöglich zu früh das falsche zu regeln. „Deshalb diskutieren wir Ideen, wie wir im Gremium dieser Gefahr begegnen könnten“, berichtet Co-Referentin Irmtraud Schneele-Schultheiß, Betriebsratsvorsitzende bei Sun Chemical Besigheim. Aus ihrem großen Erfahrungsschatz, wie sie Dinge im täglichen Alltag umsetzt, kann sie die Gruppe wertvoll unterstützen. Dazu gehören auch „Dos and Don'ts“ bei Betriebsvereinbarungen.

Im südlichen Baden-Württemberg ist Christos Koulelis einer der Nominierten. Seit mehr als 20 Jahren ist er bereits im Betriebsrat beim Pharmahersteller Takeda. Hier könnte demnächst ein Generationenwechsel anstehen. Der Bezirk Freiburg hat den 50-Jährigen dazu motiviert, an der Qualifizierung teilzunehmen. Zwei der sieben Module hat er bereits abgeschlossen. Auch er lobt das Seminarkonzept: „Wir stehen untereinander alle auf Augenhöhe, wissen, worüber wir reden.“ ■



Die Süd-Gruppe aus den Bezirken Freiburg, Ulm und Stuttgart.

Zum Hintergrund

Die Weiterqualifizierung, ursprünglich maßgeblich entwickelt im Bezirk Mannheim, findet erstmals auf Landesbezirksebene statt – unterteilt in das nördliche und das südliche Baden-Württemberg. Die Seminarreihe besteht aus sieben Modulen über jeweils zweieinhalb Tage, die in einem Zeitraum von anderthalb Jahren stattfinden. Betriebsratsspitze und jeweiliger Bezirk nominieren aus interessierten Betriebsratsmitgliedern diejenigen, die zur Übernahme von Verantwortung in Bezirk und Gremium qualifiziert sind. ■

Karlsruhe/Freiburg/Mannheim

Danke für eure jahrzehntelange Treue



1 Im Bezirk Karlsruhe finden traditionell mehrere Ehrungen statt. Auf der zentralen Feier im Brauhaus 2.0 galt besonderer Dank den Mitgliedern, die seit 25, 40 und 70 Jahren Teil der IG BCE sind. Bei der Ehrung der Koehler-Kolleginnen

und -Kollegen im Ruhestand kamen mehr als 750 Jubiläarjahre zusammen.

2 Der Bezirk Freiburg zeichnete seine langjährigen Mitglieder in der Festhalle in Raitbach aus. Vor

40, 50 und 60 Jahren traten diese der Gewerkschaft bei.

3 Im Bezirk Mannheim begrüßte das Team in der Stadthalle Weinheim 130 Personen. Die Festrede hielt gHV-Mitglied Alexander Bercht. ■

Ulm

Halbzeitkonferenz



Die Delegierten hörten dem Grußwort der Landesbezirksleiterin Catharina Clay zu.

Der Bezirk Ulm zog auf seiner Bezirksdelegiertenkonferenz (BDK) Halbzeitbilanz. Zudem wählten die Anwesenden Daniel Becker, Vertrauensleutvorsitzender und Betriebsrat bei Boehringer Ingelheim in Biberach, einstimmig in den Bezirksvorstand.

Viele Denkanstöße lieferte die Podiumsdiskussion „Fachkräftemangel und der Wunsch nach der Viertagewoche“. Prof. Dr. Johanna Wenckebach, wissenschaftliche Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung, beleuchtete das Thema „Viertagewoche und Fachkräftemangel“

aus wissenschaftlicher Sicht, zitierte aus Studien und plädierte für Offenheit der Unternehmen. Das Problem sei, gute Lösungen bei einem sinkenden Anteil bestimmter Unternehmen zu finden.

Christoph Huchler, Betriebsrat bei Boehringer Ingelheim, appellierte für mutige Schritte in Richtung Viertagewoche. Wenn es nicht gelinge, junge Beschäftigte für die IGBCE-Branchen zu gewinnen, mache er sich Sorgen um seinen Arbeitsplatz und den Erhalt der Industrien in Deutschland. „Es ist wichtig, dass wir diesen Prozess starten und auch auf Ebene der Tarife darüber sprechen.“ ■

Freiburg

Neue Frauenvorsitzende

Stephanie Lamprecht ist neue Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses (BFA, Foto) Freiburg. Ihre Stellvertreterin ist Manuela Weinschenk. Dies bestimmten die 16 Frauen des Ausschusses.

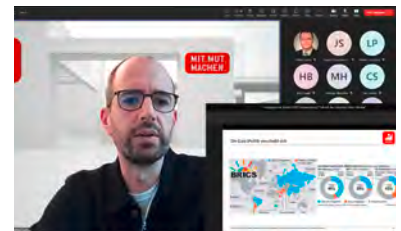
Zuvor erweiterte der Bezirk Freiburg im Rahmen seiner Vorstandsklausur den BFA um acht neue Mitglieder, die bis dahin als Teilnehmerinnen dem Gremium angehört hatten. ■



Mannheim

Zukunft Rhein-Neckar

In einer Onlineveranstaltung lud der Bezirk Mannheim zu einer Gesprächsrunde zur Zukunft der Industrien im Rhein-Neckar-Raum. Matthias Opfinger (Foto, Abteilungsleiter Wirtschafts- und Branchenpolitik in der IGBCE-Hauptverwaltung) gab den Betriebsrätinnen, -räten und Vertrauensleuten einen Überblick zum Thema Industriestrompreis und Standortsicherung. Außerdem warb die IGBCE für ihr Konzept einer durch den Staat finanzierten Brückenstrompreislösung zur Standort- und Arbeitsplatzsicherung der energieintensiven Branchen. ■



Karlsruhe

In Gedenken

Der Bezirk Karlsruhe trauert um seine ehemalige Gewerkschaftssekretärin und langjährige Geschäftsführerin, Hannelore Keller. Sie war 39 Jahre lang aktive Gewerkschafterin, die Frauenarbeit lag ihr sehr am Herzen. „In den vielen Jahren ihrer Beschäftigung haben wir sie als engagierte Kollegin kennengelernt. Ihr Tod macht uns betroffen. In unserer Erinnerung wird sie als gute Freundin und geschätzte Kollegin stets ihren Platz behalten“, würdigt Bezirksleiter Karsten Rehbein. Keller wurde 85 Jahre alt. ■





Engagierte und intensiv geführte Diskussion: Tarifkommissionsmitglieder fassen Forderungsbeschluss.

Ambitioniertes Paket

Zur Wiederherstellung der Kaufkraft: Tarifkommission fasst Forderungsbeschluss für die anstehende Kunststofftarifrunde in Bayern.

Text Michael Kniess

Eine deutliche dauerhafte Lohn- und Gehaltssteigerung sowie eine Inflationsausgleichsprämie – unter anderem mit diesen Kernforderungen geht die IGBCE Bayern in die anstehenden Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag in der bayerischen Kunststoffindustrie.

Darauf einigte sich die Tarifkommission am 13. November in Nürnberg im Detail: eine Lohn- und Gehaltssteigerung (inklusive

Auszubildendenvergütung), die unter Berücksichtigung von sozialen Komponenten wie beispielsweise einer Inflationsausgleichsprämie die Kaufkraft der Beschäftigten wiederherstellt. Dabei muss die tabellenwirksame dauerhafte Komponente bei Vollzeitärbeitskräften mindestens 350 Euro und bei Auszubildenden mindestens 200 Euro umfassen. Außerdem fordert die Tarifkommission, dass Mitgliedschaft einen Mehrwert haben muss.

Erfolgreiche Unternehmen werden in der Krise nicht aus der Verantwortung gelassen. Die Laufzeit soll maximal zwölf Monate betragen.

Vorangegangen war eine engagierte und intensiv geführte Diskussion der Tarifkommissionsmitglieder aus allen bayerischen IGBCE-Bezirken in der Sitzung selbst, aber auch vorab in den Betrieben vor Ort. Um sich bestmöglich für die Interessen der Mitglieder aus der Branche



„Rockin' on site“: Das Team des IGBCE-Bezirks Nürnberg machte mit seinem Tarifmobil in drei Wochen halt bei zehn Betrieben der Kunststoff verarbeitenden Industrie. Dabei stellten sich die neu gewählten Tarifkommissionsmitglieder bei den Kolleginnen und Kollegen vor, die wiederum ihre Anliegen, Ideen und Themen anbringen konnten.

starkmachen zu können, initiierte der IGBCE-Bezirk Nürnberg im Juli und August beispielsweise eine Roadshow-Sommertour.

Das Ergebnis der Updates zur wirtschaftlichen Situation in den bayerischen Betrieben: Die Kunststoffbranche im Freistaat blickt – allen Herausforderungen und Schwierigkeiten zum Trotz – mehrheitlich optimistisch auf das kommende Jahr. Davon sollen insbesondere auch die Beschäftigten der unteren und mittleren Einkommen profitieren. „Die Kolleginnen und Kollegen erwarten ein gutes Stück mehr Geld im Portemonnaie, und die meisten haben es in Zeiten, in denen in ihrem Leben alles rasant teurer geworden ist, schlichtweg bitter nötig“, betont Gerd Hammerl.

Der Verhandlungsführer und stellvertretende Landesbezirksleiter der IGBCE in Bayern sagt weiter: „Wir wollen mit dem wenn auch ambitionierten Forderungspaket geschlossen als Team wichtige Akzente setzen und insbesondere für unsere Mitglieder die Arbeits- und damit letztlich auch die Lebensbedingungen nachhaltig sichern.“ Die erste Verhandlungsrunde findet (nach Redaktionsschluss) am 28. November statt. ■

Zum neuen Jahr

Harald Sikorski

Landesbezirksleiter
Bayern



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

2023 neigt sich dem Ende zu und es war ein Jahr voller Herausforderungen. Wir erleben Krieg und Krisen direkt vor unserer Haustür. Die Verbraucherpreise und insbesondere die Energiekosten stiegen stetig. Die Gesellschaft driftet weiter auseinander. Der akute Personalmangel sowie die Gestaltung der Energiewende und der Transformation bleiben Zukunftsaufgaben schlechthin. All das treibt die Betriebe in unseren Branchen und jede und jeden von uns um.

”

Wir brauchen einen industriepolitischen Befreiungsschlag.

In diesen schwierigen, vom Wandel und von Unsicherheit geprägten Zeiten sind gewerkschaftlicher Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung wichtig. Wir haben zusammengehalten, als es darum ging, auf die schwierige Situation in der energieintensiven Industrie hinzuweisen. Daran hängt unser Wohlstand und hängen Millionen von gut bezahlten Arbeitsplätzen.

Für den Brückenstrompreis haben wir uns mit vielen Aktionen eingesetzt. Mit dem vorgelegten Strompreispaket erkennt die Bundesregierung erstmals geschlossen an, dass es bei diesem für die heimische Industrie so zentralen Kostenfaktor Handlungsbedarf gibt, und bringt Entlastungen in der Breite der gewerblichen Stromkunden auf den Weg. Das Maßnahmenbündel beantwortet allerdings die Zukunftsfragen der besonders energieintensiven Industrien noch nicht umfassend. Deshalb lassen wir bei unseren Forderungen nicht nach!

Natürlich müssen solche unterstützenden Maßnahmen auch mit klaren Regelungen für nachhaltige Investitionen und abgesicherte Standorttreue der Unternehmen einhergehen.

Dort, wo wir direkt unseren Einfluss geltend machen können, waren wir auch in diesem Jahr durchaus erfolgreich. Mit unseren Tarifabschlüssen konnten wir zumindest die Härten der hohen Preissteigerungsraten spürbar abfedern. Das wollen wir auch 2024 für unsere Mitglieder erreichen. Wir werden auch im nächsten Jahr nicht müde, auf Missstände hinzuweisen, wenn es notwendig ist, um den Menschen eine gute Perspektive zu bieten.

Ich bin mir sicher, mit unserer gewerkschaftlichen Solidarität und unserem Zusammenhalt packen wir das. Ich wünsche euch und euren Familien ein besinnliches Weihnachtsfest und alles Gute für das Jahr 2024! ■

Pföfeld

Bildungsarbeit für Vertrauensleute



Mit Spaß bei der Sache: Das bezirksübergreifende Vertrauensleute-Wochenendseminar war ein voller Erfolg.

Wie sieht effektive Vertrauensleutearbeit aus? Warum lohnt es sich, zu den IGBCE-Vertrauensleuten zu gehören? Wie funktioniert deren Arbeit als Erlebnis? Diesen und vielen weiteren Fragen sind die Vertrauensleute von CeramTec bei einem bezirksübergreifenden Wochenendseminar im Seehotel am Kleinen Brombachsee im IGBCE-Bezirk Nürnberg nachgegangen. Die

Teilnehmenden von den Standorten Marktredwitz (IGBCE-Bezirk Nordostbayern), Plochingen und Ebersbach (IGBCE-Bezirk Stuttgart) sowie Lauf an der Pegnitz (IGBCE-Bezirk Nürnberg) nutzten die gemeinsame Zeit für inspirierende Diskussionen und den konstruktiven standortübergreifenden Austausch.

Neben Teambuilding-Maßnahmen wie einer Rikschafahrt

in gemischten Teams standen Vorträge und Gruppenarbeiten auf der Agenda. Armin Steinbauer, Betriebsratsmitglied und Vertrauensleutenvorsitzender, der das Seminar zusammen mit Sabrina Emrich, Leiterin des IGBCE-Bezirks Nürnberg, organisiert hat, betont: „Gestört hat mich in meiner Arbeit als Vertrauensperson schon immer, dass es bei uns in Bayern keinen Bildungsurlaub gibt und es dadurch schwer ist, sich im Rahmen von Schulungen gezielt weiterzubilden. Hier wollte ich für unsere Kolleginnen und Kollegen etwas verändern.“

Das Ergebnis, das gekürzte Seminar mit allen Themen der Vertrauensleutearbeit, war ein voller Erfolg. An allen vier großen CeramTec-Standorten, an denen Vertrauensleute eingesetzt sind, sind diese nun gut aufgestellt und geschult und können die IGBCE-Mitglieder vor Ort gut beraten. ■

Nürnberg

Frauen machen Zukunft

Ende September fand im IGBCE-Bezirk Nürnberg ein besonderes Netzwerktreffen statt: Kolleginnen aus den nördlichen Bezirken des Landesbezirks (Nürnberg, Nordostbayern und Mainfranken) kamen zusammen, um das Thema „Selbstwirksamkeit bewirken“ in den Vordergrund zu stellen. Die Intention: Gerade Frauen tendieren dazu, alles allein schaffen zu wollen. Dabei zeigt die Erfahrung, dass man mit anderen Weggefährtinnen und Netzwerken viel mehr erreichen kann.

Referentin Mary Haberkorn setzte dafür Impulse, wie die eigene Selbstwirksamkeit gestärkt und

besser wahrgenommen werden kann. Das über die Bezirksgrenzen hinaus entstandene Netzwerk hilft den Kolleginnen, sich in Zukunft besser zu unterstützen und gemeinsam Ziele zu erreichen. Zusätzlich wurden beim Frauennetzwerktreffen die zahlreichen Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der IGBCE vorgestellt. Das Team der hauptamtlichen Gewerkschaftssekretärinnen Sabrina Emrich und Bianca Brutsche (IGBCE-Bezirk Nürnberg), Marlis Mergenthal (IGBCE-Bezirk Mainfranken) und Iris Schopper (IGBCE-Bezirk Nordostbayern) ist sich einig: „Wir



Frauenpower: IGBCE-Kolleginnen kamen zu einem gemeinsamen Netzwerktreffen zusammen.

werden weitere bezirksübergreifende Veranstaltungen für Frauen aus den Betrieben anbieten.“ ■

Diese Aktionen gab es zum Brückenstrompreis



Digitale Updates zur aktuellen Entwicklung:
igbce.de



1 Burghausen Aktionstag „Brückenstrompreis“ bei Wacker in Burghausen (IGBCE-Bezirk Altötting).

2 Gersthofen Großkundgebung im Industriepark Gersthofen (IGBCE-Bezirk Augsburg): „Brückenstrompreis für deutsche Industrie jetzt!“

3 Bad Aibling Brückenstrompreisaktion mit dem Betriebsrat bei der Swiss Caps in Bad Aibling (IGBCE-Bezirk München).

4 Trostberg Gemeinsame Aktion zum Brückenstrompreis unter anderem mit der Alzchem Group

im Chemiapark Trostberg (IGBCE-Bezirk Altötting).

5 Bruckmühl Für bezahlbare Energie: IGBCE-Bezirk München mit Betriebsrat, Arbeitgeber und Belegschaft von Neenah Gessner in Bruckmühl. ■

Burgkirchen an der Alz

Erste bayerische Gaudimeisterschaft

Maßkrugschießen, Nageln, Baumstammsägen, Hufeisen- und Büchsenwerfen: Diese Disziplinen galt es bei der ersten bayerischen Gaudimeisterschaft, organisiert und ausgerichtet vom Regionalforum Gendorf, zu absolvieren. Ziele der Veranstaltung waren, die Zusammengehörigkeit im Chemiapark Gendorf zu stärken, sich besser untereinander zu vernetzen,

die IGBCE unter den eigenen Mitgliedern sichtbar zu machen sowie die Mitgliederförderung und -werbung.

Das Resümee am Ende der gut angenommenen Veranstaltung, die 2024 eine Fortsetzung finden wird: Es ist immer wichtig, den ersten Schritt zu machen, um neue Veranstaltungsformate für und mit den Mitgliedern zu etablieren. ■



Mehr Zusammengehörigkeit, bessere Vernetzung.



Gruppe der IGBCE-Jugend beim Bildungsurlaub in Brüssel.

Lernen fürs Leben

Bildung ist eine der Säulen der Gewerkschaftsarbeit der IGBCE. Der Landesbezirk Hessen-Thüringen organisiert für die Mitglieder ein umfangreiches Angebot.

Text Wolfgang Lenders

Nur wer sich auskennt, kann für seine Rechte kämpfen, sich persönlich weiterentwickeln und sich für andere einsetzen. Doch vieles, was im Leben wichtig ist, kommt in der Schule zu kurz. Und die Welt entwickelt sich weiter. Daher gehört es zu den wichtigsten Aufgaben gewerkschaftlicher Arbeit, den Mitgliedern Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln.

Eine Möglichkeit: Bildungsurlaub. Fünf Tage zusätzlichen Urlaub können Beschäftigte pro Jahr bekommen, wenn sie an Veranstaltungen zur politischen Bildung teilnehmen. Das sieht das Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vor. Ähnliche Möglichkeiten eröffnet das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz. Bildungsurlaub bekommen kann man in Hessen auch

für die Schulung für ein Ehrenamt und zur beruflichen Weiterbildung.

Ein Klassiker im Seminarprogramm der IGBCE: der Tarifführerschein. Fünf Tage lang – zuletzt Ende Oktober – machen sich dabei Mitglieder von Tarifkommissionen mit dem Thema Tarifverträge und Tarifverhandlungen vertraut.

Ebenfalls Ende Oktober war eine Gruppe der IGBCE-Jugend auf

Bildungsurlaub in Brüssel. Es ging darum, das Wissen über die EU, ihre Arbeitsweise und ihre Institutionen zu verbessern. „Mir hat es supergut gefallen“, sagt Lilli Stark, eine der Teilnehmenden. Ein Höhepunkt war für sie der Besuch des Europaparlaments. Auch bei der Europäischen Kommission war die Gruppe zu Gast, im Haus der Regionen und in der hessischen Landesvertretung. „Das ist für mich jetzt alles nicht mehr so unnahbar.“ Lilli Stark ist seit rund eineinhalb Jahren Jugend- und Auszubildendenvertreterin bei Siemens in Marburg. In dieser Funktion hat sie im Sommer das Grundlagenseminar mitgemacht. „Enorm wichtig war für mich, dass wir uns da mit anderen außerhalb Marburgs vernetzen konnten.“

Das Bildungsprogramm der IGBCE macht Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter (JAVis), Vertrauensleute sowie Betriebsrätinnen und -räte fit für ihre Arbeit. Es hilft auch dabei, sich persönlich weiterzuentwickeln – zum Beispiel mit einem Seminar, das den Teilnehmenden helfen soll, ihre persönlichen Potenziale, ihre Stärken und Schwä-

chen zu erkennen. Und es hilft dabei, neue Talente zu gewinnen.

Isabell Crucean etwa ist durch ein von der IGBCE organisiertes betriebsinternes Talentprogramm zur Betriebsratsarbeit gekommen. Im Jahr 2019 gliederte Evonik einen Betriebsteil aus. In der heutigen Rhöm GmbH in Darmstadt galt es, schnell einen Betriebsrat auf die Beine zu stellen. Isabell Crucean war schon zuvor in der Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv. Heute ist sie Betriebsratsvorsitzende.

Um Betriebsratsmitglieder zu unterstützen, bietet die IGBCE ein umfangreiches Seminarpaket an. Es umfasst sechs Module, die über 14 Monate verteilt sind. Inzwischen leitet Isabell Crucean selbst Schulungen, vor allem für JAVis. „Im März habe ich zusammen mit einem weiteren Referenten ein dreitägiges Seminar angeboten, um JAV-Vorsitzende auf ihre Rolle vorzubereiten“, erzählt sie. „Das war das erste Mal. Die acht Teilnehmenden waren begeistert. Wir haben sehr viele Verbesserungsvorschläge bekommen. Die arbeiten wir jetzt ein und bieten das Seminar im nächsten Jahr wieder an.“ ■

Darmstadt/Kassel

Neu an der Bezirksspitze

Die IGBCE-Bezirke Darmstadt und Kassel bekommen ab Januar neue Bezirksleitungen. Der Darmstädter Bezirksvorstand wählte am 30. Oktober **Michael Reinhart** zum Nachfolger des bisherigen Bezirksleiters Jürgen Glaser. Der Kasseler Bezirksvorstand wählte am 10. November

Petra Hartwig zur Nachfolgerin von Bezirksleiter Friedrich Nothhelfer.



Michael Reinhart arbeitet seit September 2013 hauptberuflich für die IGBCE. Im Landesbezirk Hessen-Thüringen ist der heute 44-Jährige Fachsekretär für gute Arbeit und Demografie. Schwerpunkte seiner Arbeit sind die Themen Schicht- und Arbeitszeitgestaltung, Digitalisierung, Demografie, Eingruppierung und Entgelt, Gesundheit sowie Haustarife. Er vertritt die Arbeitnehmerinteressen im Aufsichtsrat von CSL Behring. Ursprünglich absolvierte Michael Reinhart eine Ausbildung in einem Glasbetrieb und studierte Betriebswirtschaft und Soziologie.



Petra Hartwig leitet seit März 2019 den Bezirk Freiburg. Zuvor war die heute 48-Jährige ein Jahr lang stellvertretende Leiterin des Landesbezirks Nordost. Sie arbeitet seit 2003 für die IGBCE. Petra Hartwig hat Politikwissenschaft, Philosophie und Geschichte studiert. Kassel ist für sie bekanntes Terrain: Dort war sie von 2012 bis 2018 Gewerkschaftssekretärin. Neben einer Reihe weiterer Tätigkeiten ist Petra Hartwig bereits in der zweiten Amtszeit ehrenamtliche Richterin am Sozialgericht Kassel. ■

1.600



Mitglieder aus dem Landesbezirk haben 2023 an Bildungsveranstaltungen der IGBCE teilgenommen.

Wiesbaden

Chemie: Mehr Azubis

Positive Entwicklung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Hessen: Gegenüber dem Vorjahr ist das Angebot an Ausbildungsplätzen um 16,4 Prozent von 1.455 auf 1.694 gestiegen. Diese Zahl präsentierte Hessen-Chemie beim „Runden Tisch für Ausbildungs- und Arbeitsmarktfragen“ mit der IGBCE am 13. November. Mit 92 Prozent ist auch die Zahl derer sehr hoch, die nach der Ausbildung übernommen werden. ■

Melsungen

Vassiliadis bei B. Braun

Um das Thema Transformation ging es beim Besuch des IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis bei B. Braun am 9. November. Vor mehr als 600 Beschäftigten stellte er die Position der IGBCE vor und betonte, welches Gewicht Mitbestimmung bei der Gestaltung der Transformation hat: „Wir sind gut beraten, eine wertschätzende Unternehmenskultur und gute Betriebsratsarbeit zu verbinden. Dann wird die Transformation besser, einfacher, vertrauenswürdiger.“ Mit der Geschäftsleitung, der Betriebsratsvorsitzenden Alexandra Friedrich und ihrem Stellvertreter Mike Schwarz unterzeichnete er die Transformationscharta des Unternehmens. Erfreulicher Nebeneffekt des Besuchs: Zehn neue Mitglieder traten der IGBCE bei. ■



Darmstadt

AppliChem: Streik hat sich gelohnt



Demo bei AppliChem am 5. September.

Es braucht Mut, um sich gegen einen Arbeitgeber zu positionieren, der behauptet, sich faire Löhne nicht leisten zu können. Genau das haben die Beschäftigten bei AppliChem getan. Zwei Tage lang haben sie sich im Streiklokal getroffen, statt zur Arbeit zu gehen. Mit Erfolg: Das Unternehmen hat jetzt mit der IGBCE vereinbart, den Flächentarifvertrag für die chemische Industrie anzuwenden. „Wir konnten das nur erreichen, weil die Beschäftigten

sich so zahlreich zur IGBCE bekannt haben und bei den Kundgebungen und Streiks ein deutliches Zeichen gesetzt haben“, sagt Betriebsbetreuer Michael Schönhals.

Bis Juni 2024 sollen die Arbeitsplätze tarifgerecht eingruppiert werden. Arbeitsgruppen legen dann fest, bis wann die jeweiligen tariflichen Regelungen umgesetzt werden. Im März und im Juni 2024 erhalten die Beschäftigten eine Inflationsausgleichszahlung von je 750 Euro. ■

Fulda/Hanau

Goodyear streicht auch in Hanau

Während die Beschäftigten von Goodyear in Fulda entsetzt sind von den am 16. November bekannt gewordenen Plänen des Unternehmens, den Standort Fulda zu schließen und in Fürstenwalde die Produktion dichtzumachen, erschüttert eine weitere Hiobsbotschaft das Unternehmen: Laut einer Pflichtmitteilung in den USA hat der Konzern bereits im September einen Rationalisierungs- und Umstrukturierungsplan beschlossen, nach dem rund 1.200 Arbeitsplätze im „Nicht-Produktionsbereich“ wegfallen sollen, verteilt

auf mehrere Länder der Region Europa, Mittlerer Osten, Indien und Afrika. Nach internen Informationen sollen in den Ländern Deutschland, Österreich und Schweiz zwischen 370 und 390 Arbeitsplätze in der Verwaltung gestrichen werden, der allergrößte Teil davon im Werk in Hanau.

„Angesichts immer neuer Schocknachrichten fragen wir uns, was Goodyear mit seinen übrigen deutschen Standorten vorhat“, sagt Anne Weinschenk, Leiterin des Bezirks Mittelhessen und Konzernbetreuerin. ■



Mehr zum Thema bei den News auf Seite 27.

Hessen-Thüringen

Aktionen zum Brückenstrompreis



Digitale Updates zur
aktuellen Entwicklung:
igbce.de



An zahlreichen Orten im Landesbezirk Hessen-Thüringen haben Mitglieder der IGBCE einen Brückenstrompreis gefordert. Einige Beispiele: BASF-Beschäftigte demonstrierten in Lampertheim (Foto 1), Beschäftigte von B. Braun trafen sich zu einer Aktion auf der Bartenwetterbrücke in Melsungen (Foto 5). Um fünf

Minuten nach zwölf Uhr versammelten sich am 27. Oktober die Vertrauensleute der IGBCE aus den Wiegand-Glaswerken sowie von Heinz-Glas am Werktor in Schleusingen (Foto 6). Mit einer Protestnote wiesen sie auf die Situation der energieintensiven Industrien hin, zu denen auch die Glaswerke im Süden Thüringens

zählen. Bei Veritas in Gelnhausen (Foto 2) war der Brückenstrompreis Hauptthema der Vertrauensleute-Hauptversammlung. Bei Woco in Bad Soden-Salmünster (Foto 4) war er Thema einer Betriebsversammlung. Rund 150 Beschäftigte von K+S demonstrierten in Unterbreizbach (Foto 3). ■



Abkehr von fossilen Brennstoffen: Die Ardagh investiert in eine hybride Schmelzwanne.

Auf dem Weg

Unsere Industrie steht vor der Jahrhundertaufgabe, ihre Produktion klimaneutral umzubauen. Erste Unternehmen im Landesbezirk zeigen, wie die Energiewende im Betrieb gelingen soll.

Text Michaela Ludwig

Die ersten braunen Glasflaschen, die Anfang November vom Band liefen, markierten einen Wendepunkt in der Glasproduktion der Ardagh am Standort Neuenkirchen: Mit dem Anfahren einer neuen Schmelzwanne ist das Unternehmen dem Ziel der Dekarbonisierung seiner Produktion einen großen Schritt näher gekommen.

Durch eine innovative Hybridtechnologie kann die sogenannte Next-Gen-Schmelzwanne mit verschiedenen Energien betrieben werden.

Während im herkömmlichen Produktionsprozess ein Energiemix aus etwa 90 Prozent Gas und 10 Prozent Strom benötigt wird, lässt sich der Anteil von Strom nun auf 80 Prozent erhöhen. Dieser stammt ausschließlich aus erneuerbaren Energien. Damit ist der CO₂-Ausstoß nach Unternehmensangaben bis zu 69 Prozent niedriger als bei herkömmlichen Wannen und spart jährlich bis zu 45.000 Tonnen Kohlenstoff ein.

Der Betriebsratsvorsitzende Stephan Seiffert begrüßt die Investition im zweistelligen Millionenbereich

in nachhaltige Technologie. „Wir gehören zu den energieintensivsten Branchen und müssen unsere Produktion umstellen, um die Umwelt für nachfolgende Generationen zu erhalten. Damit sichern wir nicht nur unsere Arbeitsplätze am Standort, sondern auch die Zukunft der Glasindustrie in Deutschland.“

Während alle Unternehmen, nicht zuletzt aufgrund der hohen Energiekosten, mit Effizienzmaßnahmen an der Senkung ihres Energieverbrauchs arbeiten, beginnen die ersten parallel dazu die eigene

Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien auszubauen. So setzen Unternehmen wie Steinbeis Papier aus Glückstadt auf Reststoffverbrennung, viele andere auf Fotovoltaik. Gerflor aus Delmenhorst setzt bereits seit 2019 ein Konzept zur Nutzung von Solarenergie um. Aktuell produziert der Linoleumhersteller fünf Megawatt Strom auf seinen Anlagendächern und kann das firmeneigene Blockheizkraftwerk ersetzen. „Unseren gasbetriebenen Dampferzeuger müssen wir mittlerweile nur noch einmal täglich hochfahren“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Frank Heyna. „Perspektivisch wird auch er auf Strom umgestellt.“ Auch der Druckfarbenhersteller Sun Chemical aus Osterode bezieht einen Teil seines Stroms aus seiner 0,78-Megawatt-Fotovoltaik-Anlage. „An guten Tagen sind wir tagsüber autark“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Björn Mackensen. „Da wir in drei Schichten produzieren, müssen wir allerdings nachts Strom zukaufen.“

Die Nutzung von Windenergie mit eigenen Windrädern auf Firmengrund ist wegen geltender Bestimmungen meist nicht möglich. Allerdings bieten die Nordländer Niedersachsen und Schleswig-Holstein aufgrund ihrer Nähe zu den großen Windparks auf See

und an der Küste enorme Standortvorteile, die es zu nutzen gilt. So betonte Laura Pooth, Vorsitzende des DGB Nord, im Herbst auf der Kieler Transformationskonferenz: „Hier im Norden haben wir alle Chancen, den Wandel gut zu gestalten. Wir haben Sonne, Wind und Wasser.“ Schleswig-Holstein bezieht bereits einen Großteil seiner Energie aus Erneuerbaren und beabsichtigt nach den Worten seines Ministerpräsidenten Daniel Günther bis 2040 der erste klimaneutrale Industriestandort in Deutschland zu werden. Dazu seien jedoch staatliche Investitionszusagen unerlässlich, betonte die stellvertretende Vorsitzende im IGBCE-Landesbezirk Nord, Petra Adolph. „Wir brauchen jetzt den Brückenstrompreis, um die Transformationsprojekte in den energieintensiven Unternehmen nicht zu gefährden.“

Wesentlich seien darüber hinaus beschleunigte Planungs- und Genehmigungsverfahren sowie notwendige gesetzliche Rahmenbedingungen. Dies sind Voraussetzungen, damit große Unternehmen wie die BP-Raffinerie in Lingen oder die Heide-Raffinerie ihre fertigen Pläne zum Aufbau der Produktion von grünem Wasserstoff realisieren und „grün“ werden können. ■



Petra Adolph (links): Der Brückenstrompreis ist notwendig, um die Transformationsprojekte in den Unternehmen nicht zu gefährden.

Für 2024

Ralf Becker

Landesbezirksleiter
Nord



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu. Es herrscht Krieg in der Ukraine und im Nahen Osten – und auch die Themen der Transformationsprozesse in der Industrie sind nicht einfach verschwunden. Doch gerade in diesen Zeiten könnt ihr euch auf eure IGBCE verlassen. Denn wir gestalten Zukunft. Wir kämpfen für einen Brückenstrompreis, um Wertschöpfung in Deutschland zu erhalten.

Ohne die Steuern und Abgaben unserer Industrie und ihrer Beschäftigten lässt sich diese Gesellschaft nicht finanzieren! Außerdem müssen wir die Wertschöpfungsketten erhalten – denn sie sind unser Vorteil im weltweiten Wettbewerb. Aber die Unternehmen dürfen nicht einfach nur Geld bekommen. Es muss gekoppelt sein an Investitionen in die Transformation und den Erhalt von Arbeit. Dass diese Unternehmen tarifgebunden sein müssen, halte ich für eine Selbstverständlichkeit.

Wir waren auch jenseits von Krieg und Krisen tätig und erfolgreich. In der Papierindustrie haben wir es endlich geschafft, einen Entgelttarifvertrag abzuschließen. Der neue Vertrag bietet vielen mehr Chancen und ist ein Element von Transformation: der sozialen Transformation.

Wir haben wieder viele neue Menschen überzeugen können, Mitglied zu werden und unserer erfolgreichen Gemeinschaft anzugehören! Das ist ein Ergebnis des unglaublichen Engagements vieler. Dafür möchte ich mich herzlich bedanken.

Ich wünsche allen Mitgliedern und ihren Familien erholsame Feiertage und einen tollen Start ins neue Jahr – mit hoffentlich mehr Frieden und weniger Krisen. ■

Stade

Starke Standortinitiative



Gemeinsame Aktion für die Weiterentwicklung des Standorts.

Mit einer konzertierten Aktion wollen IGBCE, Betriebsräte, Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Politik und Verwaltung den Chemiestandort Stade weiterentwickeln. Das niedersächsische Wirtschaftsministerium stellt der gemeinsamen dreijährigen Initiative 300.000 Euro zur Verfügung.

Bei der Auftaktveranstaltung Ende Oktober skizzierte Wirtschaftsminister Olaf Lies (SPD) das Projekt „Standortentwicklungskonzept Chemiapark Stade“ als Zukunftsmodell in schwierigen Zeiten. „Hier hat sich eine Region gemeinsam auf den Weg gemacht.“ Aus der Initiative des Stader Betriebsrätenetzwerks entstanden, könne es als Blaupause für andere Städte und Regionen in Deutschland dienen.

Konkret gehe es um die Darstellung der positiven Merkmale des Standorts, die Versorgung mit kostengünstigem Strom und Gas und die Verbesserung des Fachkräftepotenzials, so der zuständige Gewerkschaftssekretär Kim Fleischmann. „Das ist ein positives Zeichen für die Beschäftigten im Chemiapark: Es geht weiter, und wir kümmern uns darum, dass die Arbeitsplätze eine sichere Zukunft haben.“ ■

Hannover

Fachkräfte fit für die Zukunft

Neue Auszubildende gewinnen und die Belegschaften für die Aufgaben von morgen qualifizieren: Ralf Becker, Leiter des IGBCE-Landesbezirks Nord, erwartet, dass Investition in (zukünftige) Beschäftigte für Unternehmen zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil führen.

Weitreichende Unterstützung bietet dabei das Qualifizierungschancengesetz. Über Beratungs- und Umsetzungsmöglichkeiten informierte Johannes Pfeiffer, Chef der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit (BA), auf der Sozialpartnerveranstaltung „Innovationspfade in der Aus- und Weiterbildung der Chemie in der Transformation“ im Oktober in Hannover. Weitere Erleichterungen erwartet er mit

dem Fachkräfteeinwanderungs- und dem 2024 in Kraft tretenden Aus- und Weiterbildungsgesetz. Problematisch: Aktuell kennt nur jedes dritte Unternehmen diese Angebote, jedes zehnte nutzt sie.

Wie Qualifizierungsmaßnahmen dafür genutzt werden können, einen Transformationsprozess im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, berichteten Tom Wetzel und Jörg Valentin, Geschäftsführer und Betriebsrat des Verpackungsherstellers Wipak aus Walsrode. Als Herzstück einer 2022 vereinbarten zukunftsfähigen Standortsicherung werde, auch um den Personalüberhang abzufedern, ein rollierendes Qualifizierungsprogramm aufgebaut. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung sei in Vorbereitung. ■



Sozialpartnerveranstaltung informiert über Fachkräfteperspektiven.

936

Jugendliche aus dem Landesbezirk starteten eine Ausbildung in der Chemie.

Kiel

Kollegialität statt Rassismus



IGBCE-Vertrauensleute, Betriebsrat sowie Arbeit und Leben begleiten Aktionswochen.



Infos zum Projekt:
<https://bit.ly/49sJ25k>
 Zum Video:
<https://bit.ly/49yWYPV>

In Bezug auf Rassismus währütteln und eine gleichlautende Betriebsvereinbarung mit Leben füllen: Der Herbst stand

bei der KVP unter dem Motto „Damit die Chemie stimmt – Vielfalt in der KVP“.

„Bei uns leben wir Diversität“, sagt Betriebsrätin Angela Grefrath, die den Aktionsmonat gemeinsam mit den Vertrauensleuten, dem Diversity-Beauftragten und Arbeit und Leben Schleswig-Holstein entwickelt hat. „Trotzdem können hier wie in der gesamten Gesellschaft Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit oder im Pausenraum mit rassistischen Sichtweisen konfrontiert werden.“ Das gefährde das kollegiale Miteinander ebenso wie das Betriebsklima.

Mit den Erscheinungsformen, Ursachen und Ausprägungen von Rassismus konnten sich die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen einer Ausstellung über Opfer rechter Gewalt in Schleswig-Holstein, bei Mitmachaktionen und Gewinnspielen beschäftigen. Darüber hinaus verständigten sich nahezu alle Vorgesetzten und Beschäftigten mit Leitungsfunktion,

Personalverantwortliche, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Interessenvertretungen in Schulungen über den Umgang mit einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Für Ausbilder Janik Lührke ist es sehr wichtig, dass sich die Vorgesetzten mit dem Thema Rassismus näher beschäftigen. „Wenn es einen Vorfall gibt, müssen wir ihn als solchen wahrnehmen und uns entsprechend verhalten können.“ Auch Keshia Kierek von Arbeit und Leben zog nach Abschluss der Veranstaltungen eine positive Bilanz: „Es gab betroffene Perspektiven und selbstverständlich auch kontroverse Meinungen. Doch es ist uns gelungen, in einem geschützten Rahmen respektvoll ins Gespräch zu kommen.“

Das Projekt „Damit die Chemie stimmt – gegen Demokratiefeindlichkeit im Betrieb und in der Region Schleswig-Holstein“ ist eine Kooperation von Arbeit und Leben und dem Bezirk Schleswig-Holstein. Thematische Workshops wurden bereits von der Ortsgruppe Itzehoe und im Rahmen von Jugend- und Auszubildendenveranstaltungen in den Bezirken Schleswig-Holstein und Hamburg-Harburg durchgeführt. ■

Hannover

Jahrzehntelange Treue

Rund 50 Mitglieder wurden bei der zentralen Jubilarsfeier des Bezirks Hannover Ende Oktober für ihre jahrzehntelange Treue geehrt, darunter Günter Deutschmann für 75 Jahre Mitgliedschaft. Die stellvertretende IGBCE-Vorsitzende Birgit Biermann und Bezirksleiter Michael Linnartz dankten den Teilnehmenden. ■



Hamburg

Protest zu Wasser und zu Lande

Gegen die Ankündigung der Wintershall Dea, 300 Arbeitsplätze abzubauen, protestierten Hunderte Beschäftigte zu Wasser und zu Lande. Als Ergebnis der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen erwartet der Betriebsratsvorsitzende Günther Prien „faire Abfindungsregelungen für die Beschäftigten, die unverschuldet ihren Arbeitsplatz verlieren sollen, obwohl das Unternehmen weiterhin sehr profitabel ist“. Den von der Schließung der Hamburger Konzernzentrale Betroffenen sei unzumutbar, „gegen ihren Willen einen Arbeitsplatz in Kassel annehmen zu müssen“. ■





Martin Schöne und sein Team mit IGBCE-Verhandlungsführer Norbert Winter, beim Volleyball und in seinem Büro.

Der perfekte Konter

Martin Schöne ist Betriebsrat und Tarifkommissionsmitglied bei Litronik. In seiner Freizeit spielt er Volleyball. Ein Gespräch über Parallelen gewisser Spielregeln auf beiden Feldern.

Text Karin Aigner

Das Ergebnis ist sensationell: Rückwirkend ab Juli 2023 erhalten die Beschäftigten bei der Litronik GmbH in Pirna sieben Prozent mehr Geld, dann in Schritten bis 2025 in Summe

19 Prozent mehr Entgelt sowie zusätzlich 2.500 Euro Inflationsausgleichsprämie netto. Damit besteht bei dem Batterietechnologieunternehmen zum 1. Januar 2025 ein Lohnniveau von rund 95 Prozent der Fläche Chemie (Ost).

Wer und was steckt hinter diesem Erfolg? Und wie kam es dazu?

Martin Schöne (37) lächelt verschmitzt und vermutet: „Beim Volleyball müssen Außenangreifer wie ich, in kürzester Zeit eine Vielzahl an Entscheidungen

treffen und eine Menge Informationen verarbeiten, wie zum Beispiel: Wohin geht der gegnerische Aufschlag und was für ein Angriff ist zu erwarten? Oder: Wie gut ist das Zuspil auf der eigenen Seite? Also eigentlich alles Fragen und Spielregeln, wie sie auch bei einer Tarifverhandlung auftauchen.“ Jedenfalls gibt es keinen Zweifel, dass es nur mit einem guten Team einen perfekten Konter gibt.

Transparenz war großes Plus

Auch bei Litronik war der große Zusammenhalt in der Tarifkommission entscheidend. War der Organisationsgrad im Unternehmen erst mehrheitlich bei Facharbeiterinnen und Facharbeitern, Meisterinnen und Meistern, Technikerinnen und Technikern sowie Ingenieurinnen und Ingenieuren hoch, so stieg er nach einer intensiven Mitgliederwerbung auch in der Produktion an. Martin Schöne: „Wir wussten, wenn es zu einem Streik kommen würde, brauchen wir vor allem die Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion. Denn bei einem Stillstand sind sie es, die die Schmerzen auf der Arbeitgeberseite erzeugen.“ Der Arbeitgeber, das ist ein Batterietechnologieunternehmen, das Batterien für implantierbare Herzschrittmacher, Defibrillatoren und Neurostimulatoren herstellt.

Bei allem, was Martin Schöne und sein Team gewerkschaftlich angestoßen haben, wurde darüber nachgedacht, wie es bei den Kolleginnen und Kollegen ankommt. Alle Meilensteine (Forderung, Vorbereitung, Recherchearbeit, Verhandlungstermine, weitere Schritte) wurden per E-Mail, Brief oder Aushang an die Gewerkschaftsmitglieder übermittelt. Durch diese Transparenz fühlten sich alle gut abgeholt, und letztlich spornete genau

die Unterstützung der Gewerkschafts- und der Betriebsratsmitglieder immer wieder an.

Denn nach drei gescheiterten Verhandlungen folgte als Konsequenz eine Streikankündigung. Hellhörig geworden, lenkte die Arbeitgeberseite jedoch in letzter Minute bei der vierten Verhandlungsrunde ein.

Mit Authentizität gepunktet

Was spielte dem sportlichen Betriebsrat bei dem Erfolg noch zu? Klare Aussage von Martin Schöne, dem Automatisierungs- und Computeringenieur: „Die hohe Fluktuation in unserer Firma sowie ein neuer Geschäftsführer, der auf die Belegschaft eingeht – und nicht zuletzt ein von 42 auf 60 Prozent angestiegener Organisationsgrad.“

Aber nicht nur die äußeren Umstände haben den Ausschlag gegeben. Auch persönliche Aspekte spielten eine Rolle in den Verhandlungen. Martin Schöne – er ist auch ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht in Dresden – kann Menschen für sich gewinnen: „Ich fülle sicher keine Räume, als Jugendlicher war ich sogar sehr schüchtern, aber im direkten Gespräch kann ich begeistern und bleibe immer authentisch.“

Positiver Blick auf die Zukunft

Martin Schöne ist mit Herzblut Betriebsrat und Tarifkommissionsmitglied. So ist sein berufliches Herzensziel glaubwürdig: nämlich, dass durch das höhere Entgelt weitere Abgänge verhindert und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können. Sein privater Wunsch ist das Glück seiner bald vierköpfigen Familie sowie eine treue Fangemeinde seines Volleyballvereins TSV Graupa e.V. in der Bezirksklasse Dresden West. ■

Kagel

Gut gewappnet



„Wissen ist Macht und nur so können wir mitgestalten!“ Unter diesem Motto machten Tarifkommissionsmitglieder aus den Branchen Chemie, Kalk-Dolomit, Kunststoff, Energieversorgung und Bergbau den „Tarifführerschein“. Im IGBCE-Bildungszentrum in Kagel lernten sie alles Wichtige rund um Tarifforderungen, Verhandlungen und Streikrecht. Alle waren sich einig: „Jetzt sind wir in der Lage, souverän in die Verhandlungen zu gehen!“ ■

Tarifmeldungen

Kunststoff – Schoeller Allibert:

Insgesamt + 10,5 Prozent, auf 22 Monate, bis zu 1.800 Euro Inflationsausgleichsprämie.

Energie – Dornier: + 3,5 Prozent

und + 200 Euro, auch für Azubis, Mitgliederbonus 620 Euro, auf 18 Monate, 1.200 Euro Inflationsausgleichsprämie.

Chemie – Litronik: + 19 Prozent,

auf 24 Monate, 2.500 Euro Inflationsausgleichsprämie.

Chemie – Sarpi Veolia Schkopau:

Überleitung in Flächentarif Chemie.

Chemie – Vantage Leuna: Übernahme

Tariferhöhungen Fläche Chemie, Reduzierung der Arbeitszeit, Einführung Altersfreizeit, Jahresleistung, Urlaubsgeld, auf 18 Monate.

Sonstiges – Saxonia Edelmetalle:

+ 7,5 Prozent, auf 14 Monate, 1.000 Euro Inflationsausgleichsprämie. ■

Dresden

Ahoi, Jubilare

Auf dem Salonschiff „August der Starke“ der Sächsischen Dampfschiffahrt fand im Oktober die zentrale Jubilarveranstaltung des IGBCE-Bezirks Dresden-Chemnitz statt. Als Dankeschön für ihre langjährige Mitgliedschaft wurden Jubilarinnen und Jubilare eingeladen und geehrt – gemeinsam mit ihren Familien und Gästen feierten sie beeindruckende 75 Jahre Mitgliedschaft. Mehr als 170 Teilnehmerinnen und Teilnehmer schipperten gut gelaunt vom Dresdner Terrassenufer zum Schloss Pillnitz. Ein Zauberer sorgte für Staunen. ■



Leipzig

Frauen gut zu Fuß

Im Rahmen des Programms „Frauen in Bewegung“ hat der Bezirksfrauenausschuss Leipzig zu einer Wanderung in den Süden von Leipzig nach Grotzsch eingeladen. Die 6,5 Kilometer lange Wanderung auf dem Ulrike-von-Levetzow-Wanderweg fand unter fachkundiger Anleitung des Naturfreunde- und Heimatvereins Grotzsch e.V. statt. ■



5 Fragen an ... Lars Katzmarek

Der 31-Jährige ist Elektrotechniker, IGBCE-Mitglied und musikalischer Botschafter für seine Heimat – die Lausitz.



Dein neues Video „Die Wüste lebt“ erzeugt Gänsehautfeeling und geht durch die Decke. Wie erklärst du dir diesen Erfolg?

Ich denke, das Aufgreifen der regionalen Themen in einem Song ist immer etwas Besonderes und macht einfach neugierig. Egal, ob Kohleausstieg, Strukturwandel, Transformation – in meinem neuen Song sind alle wichtigen Themen verpackt, provokativ, humorvoll, authentisch. Wie auch der Titel. Denn viele Menschen glauben, hier in der Lausitz wäre nichts los. Das Gegenteil ist der Fall. Auch die Clubkommission Cottbus und Boomtown sagen immer wieder: Die Wüste lebt. Hier gibt es viel mehr, als man glaubt, und eben auch Zukunftsaussichten. Die Lausitz ist am Machen.

Fühlst du dich von anderen jungen Menschen in deiner Heimat im Kampf um die Lausitz unterstützt?

Ja, aber es ist noch reichlich Luft nach oben. Es gibt eine Menge engagierter junger Menschen, mit denen die Junge Lausitz sowohl als Verein wie auch mit allen, die sich dazuzählen, eine ganze Menge bewirkt. Jeder, der mitmacht, ist ein Teil von uns, der Mut macht. Nur so können wir zusammen wachsen und für den Weg in die Zukunft etwas bewirken. Vielleicht tört ja mein Song zum Mitmachen an.

Du bist inzwischen gewählter Direktkandidat der SPD Cottbus. Was erhoffst du dir davon, außer Mehrarbeit für dich?

Ich bin für den Wahlkreis 44 zur Landtagswahl im Jahr 2024 aufgestellt. Das ist eine große Ehre und zugleich eine große Last. Aber ich bin überzeugt, dass sich die Arbeit lohnt. Ich wünsche

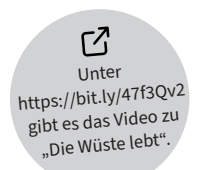
mir sehr, dass wir die bevorstehenden Herausforderungen zusammen erfolgreich bewältigen und mehr Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger hinbekommen.

Du lässt in deinem neuen Song nichts aus – von Graffiti bis hin zu Energie Cottbus, Hybrid und Datenbrille.

Aber ich hätte gern noch so viel mehr über die Einzigartigkeit dieser Region erzählt, zum Beispiel über die Seen, die leckeren Lokaltäten und die Industrien wie Rocktech/Altech, die sich derzeit im ländlichen Raum der Lausitz großartig entwickeln. Aber sicher finden diese Themen in meinen weiteren Werken Platz. Auch der anstehende Wahlkampf wird hierfür sicherlich inspirierend sein.

Wenn du heute Ministerpräsident wärst, was würdest du im nächsten halben Jahr konkret umsetzen wollen?

Ich würde das fehlende zweite Gleis zwischen Cottbus und Lübbenau auf die Tagesordnung setzen, denn das ist ein bedeutsames Thema in der Landespolitik. Ganz ehrlich, hier wartet ein Rundumpaket, das es mutig abzuarbeiten gilt. Aber ganz oben auf der Agenda stünde auch die Energieversorgung, sowohl die Bezahlbarkeit für Privatpersonen und Industrie als auch die Versorgungssicherheit. Darüber hinaus wären sicherlich der soziale Wohnungsbau, die Ausfinanzierung sozialer Einrichtungen sowie die ärztliche Versorgung im ländlichen Raum weitere Kernthemen, denen meine uneingeschränkte Aufmerksamkeit gelten würde. ■



Berlin

Mitgliedervorteile im Fokus



Mit Blick auf die Tarifrunde 2024: Die Tarifkommission Chemie Nordost diskutiert Forderungen und Schwerpunkte.

Am 8. November hat die Tarifkommission Chemie Nordost in Kagel (Grünheide) einen ersten Blick auf die Tarifrunde Chemie 2024 gerichtet.

Mitglied sein muss sich lohnen

Wie die Zielrichtung ist, dazu hat Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin und Verhandlungsführerin Nordost, ganz klare Vorstellungen: „Die Erwartungen unserer Mitglieder sind zu Recht hoch! Sie halten über jede Krise und an jedem Tag den Betrieb am Laufen, kämpfen zu Hause mit hohen Energie- und Lebensmittelkosten. Trotzdem dokumentieren unsere Mitglieder mit ihren Gewerkschaftsbeiträgen jeden Monat, dass ihnen Mitbestimmung und Tarifvertrag sowie die Mitgliederstärke im Betrieb etwas wert sind. Das ist nicht selbstverständlich, sondern Voraussetzung für unseren Erfolg. Deshalb möchte ich die anstehende Tarifrunde nutzen, um den Wert der Gewerkschaftsmitgliedschaft noch stärker in den Fokus zu rücken. Es ist

schlicht ungerecht, dass Trittbrettfahrer genauso von Tariferefolgen profitieren wie unsere Mitglieder.“

Workshop schuf Basis

Wie die Sozialpartnerschaft und eine hohe Tarifbindung auch in Zukunft funktionieren könnten, das wurde schon ein paar Wochen zuvor in Berlin diskutiert. 20 Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner aus dem Landesbezirk Nordost trafen sich zu einem Workshop im Gewerkschaftshaus und diskutierten in der Sache durchaus hitzig, aber fair über tarifpolitische, sozialpartnerschaftliche und gesetzgeberische Lösungsansätze.

Bei der zentralen Forderung der IGBCE nach Mitgliedervorteilen in den Tarifverträgen klafften die Positionen jedoch weit auseinander. „Über die Konsequenz dieser stumpfen Blockadehaltung der Arbeitgeber wird in der anstehenden Tarifrunde zu reden sein“, betonte Stephanie Albrecht-Suliak schon zu dem Zeitpunkt. ■

Brandenburg

Tarifvertrag erkämpft

Mutige Mitglieder waren es, die vor mehr als zwei Jahren bei der GMB Glasmanufaktur Brandenburg GmbH gegen enorme Widerstände einen Betriebsrat gründeten, um einen Tarifvertrag durchzusetzen. Mit Erfolg. Im Oktober wurde bei dem Unternehmen der Entgelttarifvertrag vorgestellt (auf dem Bild: links Geschäftsführer Nico Succolowsky und rechts IGBCE-Verhandlungsführer Hannes Hauke Kühn). Unter anderem erhalten nun knapp 75 Prozent der Beschäftigten zwischen 200 und 500 Euro mehr pro Monat. Bis Anfang 2025 steigen die Gehälter in zwei Schritten weiter.

Mittlerweile herrscht eine gute Sozialpartnerschaft zwischen Gewerkschaft und Geschäftsführung sowie Verständnis für die gegenseitige Arbeit. Und das Unternehmen, das mit Solarglas ein wichtiges Vorprodukt für die erfolgreiche Energiewende herstellt, kann mit dem Tarifvertrag auch im Wettbewerb um Fachkräfte in der Lausitz noch mehr bieten. „Unsere Beschäftigten verdienen eine gerechte Bezahlung für ihre Arbeit, das haben wir mit dem Entgelt- und Haustarifvertrag nun auch erreichen können. Es lohnt sich, zur GMB zu kommen“, betont Geschäftsführer Succolowsky. ■





2.000 Kolleginnen und Kollegen demonstrierten am Chempark Uerdingen für den Brückenstrompreis.

Vielen Dank für euren Einsatz!

Der Brückenstrompreis muss kommen – wir kämpfen weiter!



Digitale Updates zur
aktuellen Entwicklung:
[igbce.de](https://www.igbce.de)



Im Chempark Dormagen kamen 1.700 Kolleginnen und Kollegen zur politischen Mittagspause mit Alexander Bercht, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE.



Auch im Chempark Leverkusen machten sich die Beschäftigten für den Industriestrompreis stark: 2.500 von ihnen zeigten Flagge.



Im gesamten Landesbezirk fanden vielfältige Aktionen statt. Bundesweit haben 30.000 Kolleginnen und Kollegen bei Aktionen mitgemacht.

Oer-Erkenschwick

Future Convention – Jugend plant die Zukunft



Die Nordrhein-Jugend zeigte auf der Future Convention Haltung für den Erhalt der Industriearbeitsplätze.

2021 sind 800.000 Menschen in Rente gegangen. Gleichzeitig wurden im selben Jahr nur 473.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen – bei zwei Millionen offenen Stellen. Durch die extrem hohe Zahl der Rentenabgänge wird sich die Situation in den kommenden Jahren weiter zuspitzen. Eine Entwicklung, vor der Gewerkschaften schon seit Jahren warnen. Die IGBCE hat im Zuge dessen die Kampagne „Ohne Ausbildung keine Zukunft“ ins Leben gerufen – eine groß angelegte Offensive für mehr Ausbildung in ihren Branchen. Das Ziel: Über Betriebsvereinbarungen sollen Standort für Standort mehr Plätze geschaffen werden. Auch im Landesbezirk Nordrhein beschäftigt sich die Jugend mit der Thematik und den Inhalten der Kampagne.

Dem Trend entgegenwirken

Dazu hat der Landesbezirksjugendausschuss Nordrhein zu einer sogenannten Future Convention eingeladen – einer Wochenendveranstaltung, bei der es um die Frage

ging, welche Chancen und Möglichkeiten es gibt, um dem aktuellen Trend entgegenzuwirken. „Unser Ziel ist, gemeinsam Berufsschulen, Ausbildung und Arbeit zu verbessern“, sagt die zuständige Gewerkschaftssekretärin Michelle Pater. „Dazu richten wir unseren Kompass neu in Richtung Zukunft aus und bereiten den gemeinsamen Weg für die kommenden Jahre unserer Gewerkschaftsarbeit vor.“

Rund 65 Teilnehmende folgten der Einladung des Landesbezirksjugendausschusses. An zwei Tagen gab es neben spannenden Reden auch ein Fachforum und Workshops zu den Themen „Ausbildungsreife“, „Fachkräftemangel nur ein Problem des Betriebs?“, „Umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie“ und „Best Practice Bewerbungsverfahren“.

Mangel ist allgegenwärtig

Bei den Fachforen wurde unter anderem der Ausbildungsreport des DGB vorgestellt, genauso wie die IGBCE-Kampagne und deren Aktions- sowie Beteiligungsmöglichkeiten. Auch

eine Umfrage des Landesbezirks zu Einstellungs- und Bewerbungsverfahren in den Betrieben wurde vorgestellt. „Der Mangel an Fachkräften ist kein exklusives Problem der Jugend. Das ist die Realität, vor der wir alle stehen – heute und, wenn wir nicht sofort etwas ändern, auch morgen“, mahnte Pater.

Visionen umsetzen

Nach den Fachforen wurde in die Workshopphase übergeleitet. Die Nachwuchsgewerkschafterinnen und -gewerkschafter konnten sich auf vier Workshops aufteilen und Zukunftsvisionen zu den jeweiligen Themen definieren. In einem zweiten Schritt ging es darum, was sich für die Umsetzung dieser Visionen gesetzlich, tariflich und betrieblich ändern muss. Abschließend folgte ein Worldcafé zu unterschiedlichen Themen, bei denen es darum geht, den eigenen Horizont zu erweitern. Den Abschluss machte Gewerkschaftssekretär Kris Küppers aus Leverkusen mit einem interessanten Vortrag zum Brückenstrompreis. ■

Bedburg

Konferenz der Revierwende

In Bedburg hat die zweite Revierwende-Konferenz des DGB stattgefunden. 120 Teilnehmende aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften folgten der Einladung von Manfred Maresch, Leiter des Revierwende-Büros des DGB, um herauszufinden, was das Revier benötigt, um den Strukturwandel zu stemmen. Gleich zu Beginn machte Maresch klar: Miesmachen gilt nicht. „Wenn wir den Menschen nur Negativnachrichten senden, wachsen die Ängste, und je größer die Ängste, desto stärker schlagen die Bauernfänger von rechts zu“, so Maresch. „Wir wollen nicht nur kritisieren, sondern auch zeigen, was schon so alles unterwegs ist.“

Beispiele für Transformation

Dementsprechend wurden auch Beispiele für gelungene oder gelingende Transformationen vorgestellt, etwa beim Dürener Autozulieferer Neapco, der auch in der Elektromobilität mitmischen will. Um die Frage, woher eigentlich der Wasserstoff als saubere Energiequelle kommen soll, ging es beim Thema Helmholtz-Cluster in Jülich, das vom Netzwerk Wasserstoff NRW vorgestellt wurde.

„Wir werden nach dem Kohleaus kein Problem mit Arbeitslosigkeit haben“, sagte Maresch. „Unser Problem wird der Fach- und Arbeitskräftemangel sein.“ Auch die Schaffung gleichwertiger Arbeitsbedingungen, tarifgebunden und mit einer starken Mitbestimmung, werde eine Herausforderung sein. Es werde also wichtig sein, Potenzial richtig zu nutzen. Anja Weber, NRW-Vorsitzende des DGB, betonte in ihrem Vortrag, wie wichtig es sei, auch un- und angelernte Arbeitskräfte einzusetzen, die Frauenerwerbstätigkeit zu fördern und auf Jugendfachkräfte zu setzen.

Strukturwandel sichtbar machen

„Strukturwandel kann nur mit den Beschäftigten gelingen“, sagte der zuständige Gewerkschaftssekretär des IGBCE-Landesbezirks Nordrhein, Ömer Kirli. Die Politik müsse den Fokus endlich auf Arbeit und Beschäftigung legen und den Strukturwandel für die Menschen sichtbar machen. „Sonst wird das Ganze nur ein Projekt für Eliten. Die Region, aber auch die Menschen in der Region fallen dann ins Bergfreie“, betonte Kirli. ■



Spannende Diskussion: Ömer Kirli (Zweiter von links) mit Kolleg*innen von RWE, IG Metall und RWTH Aachen auf der zweiten DGB-Revierwendekonferenz.

Für 2024

Frank Löllgen

Landesbezirksleiter
Nordrhein



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2023 befindet sich in den letzten Zügen und wir schauen mit Hoffnung ins neue Jahr. Meine sehnlichsten Wünsche dafür sind Frieden auf der Welt, Gesundheit, Glück und Zufriedenheit für euch und eure Familien.

Leider haben die Konflikte und Kriege weiter zugenommen – und sie wirken sich auch auf unsere Branchen aus. Wirtschaftlich ist das in vielen Betrieben spürbar. Die gestiegenen Lebenshaltungskosten wirken sich erdrückend auf unsere Kolleginnen und Kollegen aus. In dieser schwierigen Phase müssen wir unserem gewerkschaftlichen Kompass folgen und unsere Werte im Fokus behalten: Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Demokratie. So kann es uns gelingen, die Krise zu meistern.

Wir wollen eine starke Industrie. Genau deshalb sind wir nach wie vor in intensiven Gesprächen mit Politikerinnen und Politikern aller demokratischen Parteien. Wir wollen gute Rahmenbedingungen für unser Land, um die Arbeitsplätze zu erhalten.

Ich möchte euch herzlich für euren Einsatz danken. Ihr habt auf vielen Demonstrationen deutlich gemacht, was gelebte Solidarität bedeutet. Das stärkt uns den Rücken, wenn wir weiterhin für eure Interessen eintreten. Es beweist auch gegenüber den Arbeitgebern, dass wir für die Tarifverhandlungen im kommenden Jahr bereit sind.

Die IGBCE zeigt, was gelebte und organisierte Solidarität bedeutet.

Vielen Dank für 2023 und alles Gute für 2024!

Euer Frank Löllgen! ■



Klares Zeichen: 8.000 Beschäftigte der BASF SE fordern den Brückenstrompreis. Mit dabei: Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis.



Digitale Updates zur
aktuellen Entwicklung:
igbce.de

Wir für den Brückenstrompreis

Mit einer ganzen Reihe von Aktionen verstärkt die IGBCE den Druck auf die Politik, der Industrie endlich wettbewerbsfähige Strompreise bereitzustellen.

Text Axel Stefan Sonntag – **Foto** Marcus Schwetasch

Mit mehr als 3.000 Teilnehmenden rechnet der Bezirk zunächst, mehr als 8.000 sind es geworden: In Ludwigshafen, genau gegenüber von Tor 2 der BASF SE, demonstrierten die Beschäftigten des weltgrößten Chemiekonzerns für einen auf Zeit gedeckelten Brückenstrompreis. Für Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IGBCE, war das ein Pflichttermin. Denn

wenn die Strompreise weiterhin so hoch bleiben, befürchtet der Gewerkschaftschef „einen schmerzlichen Verlust von Arbeitsplätzen, Wertschöpfung, Steuereinnahmen und Binnennachfrage“. Notwendig sei jetzt, dass die Standorte in die klimagerechte Transformation und die Modernisierung investieren. Dafür brauche man aber wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen. Der Betriebsratsvorsitzende der

BASF SE, Sinischa Horvat, machte deutlich: „Die Transformation ist anspruchsvoll und braucht Zeit. Der E-Cracker und andere Projekte sind auf dem Weg. Wir wissen, wohin wir wollen: klimaneutrale und wettbewerbsfähige Chemieproduktion hier am Verbundstandort Ludwigshafen. Ohne energieintensive Basischemie geht das langfristig nicht, deshalb brauchen wir den Brückenstrompreis.“



Sorgen um seine rund 230 Kolleginnen und Kollegen macht sich auch Helmut Glöckner, Betriebsratsvorsitzender bei Verallia in Wirges.

„Unser Konzern sitzt in Frankreich.

Die hohen Energiepreise in Deutschland waren bereits Thema im Europäischen Betriebsrat“, berichtet er und verweist auf Frankreichs Nutzung von Atomenergie.

„Hinzu kommt das erklärte Ziel unseres Konzerns, bis 2035 CO₂-neutral produzieren zu wollen. Das verstärkt den Druck auf uns zusätzlich.“ Zwar habe man auch für den westerwäldischen Standort Alternativkonzepte mit Hybridwannen zur Glasschmelze entwickelt, um diese wahlweise mit Strom aus erneuerbaren Energien betreiben zu können. „Dafür aber werden wir bis zu sechsmal mehr Strom verbrauchen. Das ist mit den jetzigen Preisen nicht darstellbar, von den noch zu bauenden Leitungen ganz zu schweigen“, kritisiert er die fehlenden politischen Entscheidungen. „Wenn die Strompreise nicht runtergehen, wird sich die Industrie aus dem Westerwald verlagern und werden wir eine große Rolle rückwärts in Richtung Armenhaus erleben.“ Vor Ort unterstützten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter von Sibelco, Steuler Höhr-Grenzhausen und Siershahn, Finzelberg, RHI Magnesita (Urmitz) und Metsä Tissue (Raubach) die politische Mittagspause.

Im Saarland setzte sich eine Delegation von Ursapharm, Villeroy & Boch und Iqony Energies für den Brückenstrompreis ein. Insgesamt demonstrierten hier mehr als 10.000 Menschen für ihre Branchen. Solidarisch zeigte sich die IGBCE: Michael Vassiliadis war ebenfalls vor Ort, wies auf die betroffenen Branchen seiner Gewerkschaft hin. Wie etwa Villeroy & Boch: „Mit klimaneutral hergestelltem Strom betriebene Öfen sind eine der Optionen, die wir derzeit pilotieren, um zukünftig auch Keramik klimaneutral beziehungsweise CO₂-reduziert produzieren zu können“, berichtet Thommy Scherer, Betriebsratsvorsitzender im Unternehmensbereich Bad und Wellness. Auch hierfür sei allerdings ein langfristig wettbewerbsfähiger Strompreis notwendig. ■



Die Forderung steht – ob bei Win Aerosol zur Mitgliederversammlung (oben) oder bei der Renolit-Betriebsversammlung (unten).



Die Aktion bei Verallia im Westerwald (oben). Unten: Die IGBCE unterstützte den saarlandweiten Stahl-Aktionstag in Dillingen und Völklingen.



Friedrichsthal/Bildstock

Jahrelange Treue

38 Gewerkschaftsmitgliedern dankte die Ortsgruppe (OG) Friedrichsthal/Bildstock für ihre jahrzehntelange Treue. Besondere Anerkennung galt Richard Kirsch und Hermann Tittelbach für 70 Jahre und Karl-Heinz Hübsch, Günter Schillo und Robert Kühn für 75 Jahre Mitgliedschaft. Stolz ist die OG auf ihre aufwendig erstellte Chronik, die einen Rückblick auf fast 80 Jahre regionale Gewerkschaftsarbeit gibt. Außerordentlich überrascht war der Vorsitzende der IGBCE, Michael Vassiliadis, dass die OG ihm ein Exemplar dieses Werks bei seinem Konzert im Bildstocker Rechtsschutzsaal überreichte. ■



Mainz

Staffelübergabe im Landesbezirk

Verbunden mit dem Ziel, dass sich die IGBCE auf den Weg zu einer geschlechtergerechten Organisation macht, wählte der Landesbezirksvorstand Jessica Rauch zur stellvertretenden Landesbezirksleiterin. „In meiner neuen Funktion möchte ich die Perspektive der jungen Generation und die der Frauen stärker einbringen. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten steigt. Es ist für uns wichtig, diese als Mitglieder zu gewinnen“, schildert Rauch einige ihrer Vorhaben. „Weiterhin will ich dazu beitragen, die Vertrauensleute in den Betrieben zu

Pirmasens

Ortsgruppe diskutiert



Die Ortsgruppe Pirmasens blickt auf eine erfolgreiche Veranstaltung zurück.

Inwieweit sich der Fachkräftemangel durch Migration lösen lässt, war Thema einer Podiumsdiskussion der Ortsgruppe (OG) Pirmasens. Die Vorsitzende Sabine Stackl begrüßte prominente Gäste, darunter Arbeits- und Sozialminister Alexander Schweitzer, Bundestagsabgeordnete Angelika Klöckner, Landesbezirksleiter Roland Strasser sowie Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, der Arbeitsagentur und Betriebsräten. Der Aussage eines Teilnehmers aus dem Publikum, dass die

Bundesrepublik nicht gerade eines der beliebtesten Ziele von ausländischen Fachkräften sei, stimmte Minister Schweitzer ebenso zu wie Roland Strasser. Hier müsse in den Betrieben, aber auch in der Gesellschaft ein Umdenken stattfinden. Eine Herausforderung für die in Deutschland angekommenen Migrantinnen und Migranten sei die Qualifizierung. Hierzu berichtete der Profine-Betriebsratsvorsitzende Artur Conrad aus erster Hand. Das Pirmasenser Werk hat mehrere indische Facharbeiter eingestellt. ■

stärken. Sie sind das Gesicht der IGBCE vor Ort. Zudem müssen wir gezielt für Beschäftigte mit Vereinbarkeitsfragen wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen Angebote schaffen.“

Die 34-Jährige hat an der Universität Mannheim ihren Master absolviert und zählt seit Juni 2020 zum Führungskräftepotenzialpool der IGBCE. Im Landesbezirk ist sie seit August 2017 tätig und verantwortet unter anderem die Bereiche Bildung und Frauen sowie die Vorbereitungen der Wirtschaftsdebatte zur Tarifrunde Chemie.

Rauch übernimmt die Stellvertretungsfunktion von Michael Päckert, „dem wir für seine bisherigen Verdienste ausdrücklich danken“, wie Landesbezirksleiter Roland Strasser nachdrücklich betont. ■



Jessica Rauch vertritt Roland Strasser (Mitte) und folgt damit Michael Päckert.

Ludwigshafen

Große Jubifeier

Es war ein bewegender Moment der Jubilarfeier des Bezirks Ludwigshafen, als der 87-jährige Ludwig Meess mit Rollator die Bühne betrat, um für seine 70-jährige IGBCE-Mitgliedschaft geehrt zu werden. Absolute Stille im Saal. „Ohne die Gewerkschaft gäbe es keine Demokratie“, rief er den rund 450 Gästen zu. Ergriffen berichtete er, wie er 1950 in der BASF seine Lehre als Maurer begann und nach der Ausbildung die roten Backsteingebäude auf dem Werksgelände mauerte.

„Ich kann nur immer wieder den Hut vor euch ziehen“, sagte André Matta, Vorsitzender im Bezirksvorstand, gerichtet an alle 250 Jubilarinnen und Jubilaren. „Lasst uns den heutigen Tag dazu nutzen, zu feiern, Gespräche zu führen und zu reflektieren, was euch bewegt hat, gewerkschaftlich engagiert zu sein!“ Eine Gewerkschaft lebe nur durch und mit ihren Mitgliedern, würdigte Francesco Grioli, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand. „Ihr seid die Herzkammer der IGBCE in den Unternehmen.“ ■



Fotos (5): Marcel Hasübert (2), Andreas Reeg

Zum neuen Jahr

Roland Strasser

Landesbezirksleiter
Rheinland-Pfalz/Saarland

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

vor gut einem Jahr kostete Strom die Privathaushalte in der Spitze 70 Cent je Kilowattstunde. Der Begriff Gasmangellage war allgegenwärtig, die Angst vor Abschaltungen ganzer Industriezweige und die Sorge, wie wir zu Hause heizen, groß. Das hat sich, auch dank unseres Engagements auf Bundesebene, halbwegs stabilisiert. Doch kleiner werden die Herausforderungen nicht – im Gegenteil: Zum Ukrainekrieg kam der Angriff auf Israel, die Sorge vor einer weiteren geopolitischen Eskalation ist real.

”

Die Menschen erwarten mehr Verlässlichkeit.

Obwohl unsere Gasspeicher randvoll sind und die noch immer unverzichtbaren Kohlekraftwerke Tag und Nacht unseren Strombedarf zuverlässig sicherstellen, verharren die Energiepreise deutlich über denen vor Beginn des russischen Angriffskriegs. Dies trifft besonders unsere energieintensiven Industrien und deren Beschäftigte, unsere Mitglieder. Klar ist: Die Betriebe müssen sich in ihren Kostenkalkulationen immer mehr den Alternativangeboten ausländischer Standorte stellen. Niemand weiß dies so gut wie unsere Betriebsräte, die mit uns nach Lösungen suchen, Arbeitsplätze im Land zu halten. Deshalb werben wir seit Monaten für den Brückenstrompreis – vom Werkstor bis zum Bundeskanzler. Diesen Druck müssen wir 2024 weiter hoch halten!

Wenn immer mehr Menschen in diesen anhaltenden Krisen einfachen Lösungen Glauben schenken, scheint das erst einmal verständlich. So lassen sich wohl die vergangenen Wahlergebnisse deuten. Doch wenn wir ehrlich sind, wissen wir, dass es diese nicht gibt. Deshalb wünsche ich uns allen für 2024, dass die Politik den Menschen endlich wieder mehr Orientierung(spunkte) gibt und wir Lösungen zielführender und gemeinsam erarbeiten. Dafür sind wir als IGBCE bereit.

Wie auch für die Chemie-Tarifrunde 2024. Am 15. April starten wir die Verhandlungen mit Rheinland-Pfalz/Saarland als Pilotlandesbezirk. Einfach werden diese nicht, wir alle wissen um die genannten Herausforderungen, mit denen die Branche konfrontiert ist. Aber Fakt ist eben auch, dass wir alles dafür tun müssen, die Chemie selbst dann noch attraktiv zu halten, wenn immer weniger junge Leute nachrücken.

Euch allen ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute für 2024. ■



350 Kolleginnen und Kollegen kamen zur Betriebsratsversammlung bei der Arntz Optibelt GmbH in Höxter.

Digitale Updates zur
aktuellen Entwicklung:
[igbce.de](https://www.igbce.de)

Schluss mit der Kostenfalle Strom

Hunderte Beschäftigte im IGBCE-Landesbezirk Westfalen setzen sich für einen Brückenstrompreis ein.

Text Leo Kölzer

Im Rahmen des bundesweiten Aktionstags der IGBCE hat sich auch der Landesbezirk Westfalen mit seinen Bezirken beteiligt – die Liste der vielen und vielfältigen Aktionen war lang. Zahlreiche Beschäftigte aus den IGBCE-Branchen Aluminium, Chemie und Papier folgten der Einladung ihrer Gewerkschaft mit

Initiativen in den Betrieben und vor den Werkstoren. Die IGBCE kämpft für eine sichere und bezahlbare Stromversorgung für Privathaushalte und Industriebetriebe.

Im letzten Jahr hat sich die Situation für viele Betriebe dramatisch entwickelt. Es liege in der Verantwortung der Politik, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen,

dass „industrielle Wertschöpfung in unserem Land eine Zukunft hat“, betont die stellvertretende Landesbezirksleiterin Nadine Bloemers.

Ziel der IGBCE ist es, die weitere Deindustrialisierung abzuwenden und Wertschöpfungsketten zu erhalten. Die Unternehmen sollen sich zum Standort Nordrhein-Westfalen bekennen. ■



Oben: Auf einer Vertrauensleuteklausur bei Möller + Mitsubishi. Unten: Bei Pilkington am Standort Gladbeck im Bezirk Gelsenkirchen.



Oben: Bei Etex im Bezirk Nordwestfalen. Unten: Bei einer Betriebsversammlung beim Chemieunternehmen Dörken.



Kundgebungen zum Brückenstrompreis bei BSP (oben), Evonik (Mitte) und im Bezirk Recklinghausen.



Münster

Besondere Ehrung für Anke Strüber-Hummelt



Stefan Nacke überreicht Anke Strüber-Hummelt die Verdienstmedaille.

Ein Leben für das Ehrenamt – nicht nur in den Reihen der IGBCE, sondern auch bei der Deutschen Rentenversicherung engagierte sich Anke Strüber-Hummelt seit Jahrzehnten ehrenamtlich. Von der Deutschen Rentenversicherung wurde sie dafür nun ausgezeichnet.

Großer Einsatz über Jahrzehnte

Schon mit 19 Jahren zog Anke Strüber-Hummelt in den damals 35-köpfigen Betriebsrat des Chemieparks in Marl ein. Im Jahr 1987 wechselte die gelernte Chemikantin innerhalb des Gremiums in die Freistellung. Als erste Frau seit Unternehmensgründung wurde sie 2017 schließlich Vorsitzende des Betriebsrats der Evonik Industries AG des Gemeinschaftsbetriebs Marl.

Innerhalb der Deutschen Rentenversicherung gehörte Anke Strüber-Hummelt von 1993 bis 1999 zunächst der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Westfalen an. Die Vertreterversammlung ist das Parlament der Rentenversicherung und besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber und der Versicherten. In diesem rein ehrenamtlichen

Gremium der DRV Westfalen fungierte Strüber-Hummelt als Vertreterin der Versicherten. Im Jahr 1999 wurde sie von der Vertreterversammlung in den ebenfalls ehrenamtlich tätigen Vorstand der

„
**Eine lehrreiche,
intensive und
tolle Zeit in
diesem Amt.**

Anke Strüber-Hummelt

DRV Westfalen gewählt. In diesem Führungsgremium des westfälischen Rentenversicherungsträgers arbeitete Strüber-Hummelt bis zu ihrem Ausscheiden im vergangenen Jahr mit großem Einsatz für die Gemeinschaft von Versicherten und Beitragszahlenden. Die DRV Westfalen mit Sitz in Münster ist Träger

der gesetzlichen Rentenversicherung für rund vier Millionen Menschen in Westfalen und zahlt pro Monat gut 1,2 Millionen Renten aus.

Modernisierung aktiv begleitet

Für ihre rund 29 Jahre im verantwortlichen Ehrenamt bei der Deutschen Rentenversicherung ist Anke Strüber-Hummelt nun mit der Verdienstmedaille der Deutschen Rentenversicherung ausgezeichnet worden. Die besondere Ehrung erhielt sie bei einer Feierstunde der DRV Westfalen in Münster. Während der Ehrung Strüber-Hummelts blickte der Vorsitzende der Vertreterversammlung, Dr. Stefan Nacke, Mitglied des Bundestags, mit Worten großen Dankes auf die vielen Verdienste von Anke Strüber-Hummelt zurück.

„Sie haben die Deutsche Rentenversicherung Westfalen auf dem Weg von einer Behörde zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen aktiv und sehr engagiert begleitet. Eine starke Selbstverwaltung war für Sie dabei immer eine zentrale Voraussetzung für das Funktionieren der Rentenversicherung“, honorierte Nacke das langjährige Engagement Strüber-Hummelts.

Gewerkschaftseinfluss erweitern

Die Geehrte freute sich über die Auszeichnung und bedankte sich für eine unfassbar „lehrreiche, intensive und tolle Zeit in diesem Amt“. Es sei wichtig, gewerkschaftliches Gedankengut auch in Bereichen zu verankern, die auf den ersten Blick nicht mit Gewerkschaften in Verbindung stehen.

Nachdem sie nun wohlverdient in den Ruhestand gewechselt ist, hat Britta Sorge, freigestelltes Betriebsratsmitglied bei Evonik in Marl, ihren Posten bei der Deutschen Rentenversicherung übernommen. ■


Recklinghausen

Werben lohnt

Der Bezirk Recklinghausen hat im Rahmen einer Werbeaktion die besten drei Werberinnen und Werber aus den Ortsgruppen mit ihren Partnerinnen und Partnern zu einem Wochenendausflug ins Heinrich-Imbusch-Haus in Königswinter eingeladen. Klaus Brüske vom IGBCE-Bereich Recklinghausen begleitete die Gruppe und bedankte sich bei den Kolleginnen und Kollegen für ihre Kompetenz, die geführte Kommunikation und die geleistete Überzeugungsarbeit, die sie in der Mitgliederwerbung bewiesen haben.

Frank Zielinski, der Leiter des Heinrich-Imbusch-Hauses, zeigte sich einmal mehr als hervorragender Gastgeber, der das gut geführte Haus und die herrliche Region der Gruppe vorstellte. „All unsere Mitglieder, die die Voraussetzungen erfüllen, verpassen etwas, wenn sie das Angebot eines Aufenthalts im Heinrich-Imbusch-Haus nicht in Anspruch nehmen“, schwärmte auch Brüske.

Für Rentnerinnen und Rentner ist der Aufenthalt übrigens kostenlos, es lohnt sich daher doppelt, in der IGBCE zu bleiben. ■

 Ausführliche Informationen: heinrich-imbusch.igbce.de



Vor malerischer Kulisse: Die besten Werberinnen und Werber aus den Ortsgruppen des Bezirks Recklinghausen bei ihrem Wochenendausflug nach Königswinter.

Zum Jahreswechsel

Thomas Meiers

Landesbezirksleiter Westfalen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hinter uns liegt ein wieder sehr bewegendes Jahr, das geprägt wurde durch viele traurige und besorgniserregende globale Entwicklungen. Noch immer herrscht in der Ukraine Krieg, noch immer sorgt Russland für fürchterliches Leid in einem Land, das um seine Existenz kämpft. Als wäre all das nicht schon genug, griff die Terrororganisation Hamas am 7. Oktober Israel an. Noch nie seit dem Ende der Schoah wurden so viele Jüdinnen und Juden ermordet. Seitdem herrscht Krieg im Nahen Osten und die Welt hält den Atem an.

”

Ich danke euch für euren Einsatz!

Die Kriege haben auch bei uns weitreichende Konsequenzen, denen wir uns als Gesellschaft, als Gewerkschaft, als Arbeitnehmende und als Unternehmen stellen müssen. Sie verändern Lieferketten und machen Energie strukturell teurer. Gerade die energieintensiven Betriebe sind stark betroffen. Dabei sind insbesondere die Grundstoffindustrien Ausgangspunkt zahlreicher weiterer Wertschöpfungsstufen im verarbeitenden Gewerbe. Ohne ihre Produkte fährt kein Elektroauto, dreht sich kein Windrad und wird kein Halbleiter produziert.

Im kommenden Jahr stehen Ortsgruppen- und Vertrauensleutewahlen auf dem Programm. Gerade jetzt brauchen wir über das gesamte Land hinweg wieder starke Vertrauenskörper und Ortsgruppen: junge Menschen, die sich engagieren wollen und gemeinsam mit den erfahreneren Kolleginnen und Kollegen die Gewerkschaftsarbeit in ihren Unternehmen und ihrer Region gestalten.

Ich möchte euch herzlich für euren Einsatz danken. Ihr habt bei vielen Demonstrationen und betrieblichen Aktionen gezeigt, was gelebte Solidarität bedeutet. Das stärkt nicht nur uns den Rücken, sondern zeigt vor allem gegenüber den Arbeitgebern, dass wir für die Tarifverhandlungen im kommenden Jahr bereit sind. Ich bin zuversichtlich, dass wir als Gesellschaft zusammenhalten und uns trotz der aktuellen Lage nicht spalten lassen.

Ich wünsche euch und euren Familien schon jetzt eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Start in das neue Jahr!

Mit einem herzlichen Glückauf
Thomas Meiers

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Wortsuchspiel

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

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

- AUSBILDUNG
- BETRIEB
- ENTGELT
- GEMEINSCHAFT
- KOMMISSION
- KUNDGEBUNG
- MITGLIED
- SOLIDARISCH
- TRANSFORMATION
- ZUKUNFT

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Begriff gesucht, der einige Wochen im Dezember umschreibt. 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 **13. Januar 2024** (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner von Oktober/November:

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

Jeweils eine von fünf KitchenAid-Küchenmaschinen gewonnen haben: Johann Kolbeck aus Furth im Wald, Sandra Nachtigall aus Frechen, Randolf Behla aus Cottbus, Christiane Rutschmann-Fröhlich aus Aschaffenburg und Simon Sanden aus Oedheim. Herzlichen Glückwunsch!



Noch mehr Rätselspaß

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



Fotowettbewerb

Das Gewinnerfoto

Sein Foto hat **Hans-Jürgen Corde** im Oktober in Bad Wurzach nach einer Nachtschicht „mit allen Auf's und Abs“ aufgenommen. Der 60-Jährige arbeitet seit 33 Jahren beim Verpackungsglasersteller Verallia, inzwischen im Packzentrum. Zu seinem Foto schreibt er: „Es ist sechs Uhr morgens und die letzte Nachtschicht ist vorüber. Gedanken der vergangenen Stunden kreisen in

meinem Kopf. Noch ist es fast dunkel. In nur zehn Minuten kann ich zu Fuß den nahe gelegenen Riedsee noch rechtzeitig zum Sonnenaufgang erreichen. Dem Schauspiel zusehend, schwinden meine Negativgedanken, so wie der Frühnebel über dem See. Jetzt ausgeglichen, ist es Zeit geworden, die Familie mit einer Tüte frischer Brötchen zu überraschen.“ ■

Mitmachen und gewinnen

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

ein nagelneues iPad von Apple. Für jede neue *Profil*-Ausgabe wählt eine Jury aus Medienfachleuten ein Siegerbild aus.

Wichtig dabei: Schreib uns ein paar Zeilen zu deinem Bild. Warum steht es für 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. ■



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



Fotos (3): Hans-Jürgen Corde, privat, Apple



Informationen und Bewerbung
inklusionspreis.igbce.de



INKLUSIONS
PREIS DER
IGBCE

Wir sehen euch –

IGBCE-INKLUSIONS- PREIS 2024

So gelingt Inklusion in der Arbeitswelt.

**Jetzt mitmachen
und bewerben!**

Inklusion ist nicht nur ein Wort, sondern eine Vision. Die Vision von einer Arbeitswelt, die die Vielfalt ihrer Arbeitnehmer*innen feiert. Eine Arbeitswelt, in der Barrieren niedergerissen und Brücken gebaut werden. In unserer Unterschiedlichkeit und Vielfalt sind wir stärker. Wenn jede und jeder Einzelne einen Platz und eine Stimme hat, entfalten wir unser gesamtes Potenzial.

Damit das gelebte Realität wird, stecken die Schwerbehindertenvertretungen in unseren Betrieben sehr viel Herzblut und Kraft in die Entwicklung unterschiedlichster Projekte. In große und kleine Themen. Es ist wichtig, dass diese Projekte und Themen nicht ungeschaut bleiben.

Und die IGBCE schaut gerne hin. Mit dem Inklusionspreis möchten wir Initiativen

und Ideen würdigen, die Inklusion nicht nur als Konzept, sondern als gelebte Praxis begreifen.

Dabei spielt es gar keine Rolle, ob das Projekt groß und umfangreich oder klein und spezifisch ist.

All das, was dazu beiträgt Inklusion zu leben und praktisch umzusetzen, zählt.

Macht mit beim Inklusionspreis der IGBCE 2024 – zeigt uns, was schon geht.

Lasst uns teilhaben. Je mehr realisierte Projekte wir sehen, desto inspirierender und besser für uns alle. Eingereicht werden können SBV, KSBV- und GSBV-Projekte. Bewerbungen sind bis zum 29. Februar 2024 möglich.



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

SELFIE-AKTION: UNSERE WERTE - DEINE WERTE

MACH MIT!



Was macht deine IGBCE aus? Was ist dir wichtig? Was verkörpert Gewerkschaft für dich? Wir wollen, dass du es aufschreibst und dein Bild dazu hochlädst. Dafür haben wir einen Selfie-Generator und Wertebegriffe als Beispiele für dich zusammengestellt. **Mach mit und erzähl uns, was die IGBCE für dich bedeutet!**

Unter allen Teilnehmenden verlosen wir bis zum 15.12.2023 ein Apple iPad 10.

unserewerte.igbce.de



Denn: wir alle profitieren von ihr. Unterschiedliche Perspektiven bereichern den Betrieb und verbessern unsere Arbeitsbedingungen.