



Profil

Magazin für Arbeit und Leben Dezember 2024 | Januar 2025



Wegmarke: Zukunft

Wie sich die IGBCE auf die Herausforderungen für Industrie und Beschäftigte vorbereitet.



Informationen und Bewerbung
inklusionspreis.igbce.de



INKLUSIONS
PREIS DER
IGBCE

Wir sehen euch –

IGBCE-INKLUSIONS- PREIS 2025

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 2025 – 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 28. Februar 2025 möglich.

Industrie muss zurück in den Fokus

Erinnerst du dich noch daran, was du Ende 2017 gemacht hast? Nein? Kein Wunder. Ist gefühlt schon eine halbe Ewigkeit her. Und dazwischen lagen Corona, Ukraine-Krieg, Gaskrise, Rekordinflation. Vieles davor gerät da in Vergessenheit. Auch dass der Rückgang der deutschen Industrieproduktion schon vor all diesen Krisen eingesetzt hat. Nämlich genau Ende 2017.

Das hat unlängst eine Grafik in der „Financial Times“ sehr anschaulich in Erinnerung gerufen. Seit sieben Jahren zeigt die Kurve – konjunkturelle Schwankungen ausgenommen – nach unten. Wir nähern uns gerade einem Produktionsniveau, das wir vor zwanzig Jahren schon mal erreicht hatten. Deutschlands

Wohlstandsmotor stottert nicht – er verliert nach und nach an Kraft.

Und mit ihm das Land. Es braucht dringend eine Refokussierung auf den Sektor, der wie kein anderer für die deutsche Erfolgsgeschichte und gute Arbeit steht. Standortnachteile ausgleichen, Investitionen in das Wachstum der Zukunft anreizen, Infrastruktur erneuern: Das sind die Forderungen der IG BCE an die Politik. Klar ist: Die Industrie wird zum zentralen Thema des bevorstehenden Wahlkampfs. Recht so. Und überfällig. ■



Lars Ruzic, Chefredakteur
lars.ruzic@igbce.de

Schulterblick

Aus der Produktion dieser Ausgabe

Sauber und sicher: So wird ein Schuh draus

Keine Chance für Schmutz, Staub und Verunreinigungen: Bei der Produktion für „Mein Arbeitsplatz“ bei Siltronic mussten wir über unseren Arbeitsschutzschuhen noch diese hübschen blauen Überzieher tragen. Sehr stylish!



Auf guten Stil achtet auch die Betriebsratsvorsitzende der Ritter GmbH. Zutritt in die Produktion gibt es in dem Betrieb nur mit Arbeitsschutz – und Sabrina Schulze trägt dabei modische Schuhe mit eingearbeiteten Stahlkappen. Damit läuft es sich sicher gut.

Ausgezeichnet

Wir haben gewonnen! Bei den Fox Awards, dem Branchenpreis für Kommunikation, hat unsere *Profil* gleich zwei Trophäen erhalten – für Inhalt und Design. Das macht uns stolz und zeigt: Wir sind auf dem richtigen Weg. Ein Dank an alle Leserinnen und Leser. ■



Inhalt

Dezember 2024 | Januar 2025



ARBEIT & GESELLSCHAFT

News Politik & Soziales **12**

Safety first! Wie stellt sich die IG BCE auf in unsicheren Zeiten? Was muss sie tun, um auch künftig die Interessen ihrer Mitglieder wirkungsvoll zu vertreten? Um Antworten zu finden, hat deine Gewerkschaft einen umfassenden Strategieprozess gestartet. **14**

Pragmatismus gefragt Verunsicherung in den Industriebelegschaften, Politik in der Krise: Wie baut die IG BCE für bewegte Zeiten vor? Diese und andere aktuelle Fragen stehen im Zentrum der neuen „Kompass“-Folge mit dem IG BCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis. **20**

Ein Plus ist Muss Im ganzen Land beteiligten sich rund 10.000 Beschäftigte aus der Papierindustrie an Aktionen im Rahmen der laufenden Tarifrunde. **24**

News Branchen & Betriebe **26**





MENSCHEN & GEMEINSCHAFT

In den Wind stellen Die Ereignisse überschlugen sich beim Kunststoffhersteller Ritter im Jahr 2021. Mittendrin: Sabrina Schulze, heute Betriebsratsvorsitzende. **28**

Neue Welt Früher führen hier jeden Tag die Kumpel ein, heute drängen sich die Touristen. Die Zeche Zollverein in Essen hat den Steinkohlebergbau hinter sich gelassen, nun bietet das Areal vielfältige Kultur. **32**

„Wir haben keine Zeit“ Die energieintensiven Branchen der IGBCE haben schwer zu kämpfen mit hohen Strompreisen und Netzentgelten. Schnelle Hilfe wäre nötig. Das Ende der Ampel macht die Situation noch komplizierter. Eine lange Hängepartie kann sich das Land nicht leisten, sagen Betriebsräte aus betroffenen Unternehmen. **36**

PRAXIS & WISSEN

Milliarden fürs Klima Viele Unternehmen aus IGBCE-Branchen profitieren von Klimaschutzverträgen. **40**

Gesund arbeiten Arbeitgeber müssen alles dafür tun, dass Beschäftigte gefahrlos arbeiten können. **42**

Pioniergeist in Melsungen Vor knapp 200 Jahren ging alles in einer kleinen Apotheke los – heute ist B. Braun ein weltweiter Hersteller von Medizintechnik. **44**

Neu geregelt Zum Jahreswechsel treten wieder einige Änderungen in Kraft. Ein Überblick. **48**

Jetzt registrieren „Meine IGBCE“ bietet dir vielfältigen Service und die Bestätigung für deine Mitgliedschaft. **50**



WEITERE INHALTE

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

VOR ORT

Auf diesen Seiten berichten die Landesbezirke über regionale Themen, Aktionen und Veranstaltungen sowie Personen und Projekte. **52**





Mehr zu Erikas
Arbeitsplatz:
[igbce-profil.de/
24606](https://igbce-profil.de/24606)

Erika Grillinger

Scheiben, die die Welt bewegen

Weniger als einen Millimeter (genau: 775 Mikrometer) dünn sind die silbrig glänzenden Wafer, die Erika Grillinger tagtäglich an ihrem Arbeitsplatz bearbeitet. Die Produktionsmitarbeiterin und gelernte Augenoptikerin ist seit 2016 bei Siltronic in Burghausen beschäftigt, einem Hersteller für Siliziumwafer. Die hauchdünnen und gleichzeitig leicht zerbrechlichen Scheiben sind die Grundlage für hochkomplexe Halbleiterbauelemente und die Basis für Mikrochips in allen Anwendungsbereichen der Elektronik – von Computern über Smartphones bis hin zu Elektroautos und Windkraftanlagen. Die 39-jährige Vertrauensfrau und Betriebsrätin arbeitet in der Mechanik, wo die bis zu 300 Millimeter im Durchmesser großen Wafer geschliffen werden. Auch die Kantenverrundung der Siliziumscheiben findet in ihrem Arbeitsbereich statt, bevor sie dann zur weiteren Veredelung in den Reinraum gelangen. ■





IGBCE

Wir wollen's wissen

Was sind die drängenden Fragen der Zukunft? Welche Antworten gibt die IGBCE für die Herausforderungen der kommenden Jahre? Wie blicken die Mitglieder darauf und welche Themen sind für sie am wichtigsten? Um das herauszufinden, hat die IGBCE ihre erste digitale Zukunftswerkstatt abgehalten. Bei den Diskussionen saßen nicht nur Ehrenamtliche der IGBCE wie Eveline Engel (Zweite von rechts) und Thomas Flesch (Dritter von rechts) mit auf dem Podium: Aktive im ganzen Land konnten vor ihren Bildschirmen abstimmen (mehr dazu ab Seite 14). ■



Dialog

54%
schätzen, die Personalsuche dauert im Schnitt ein halbes Jahr oder länger

82%
berichten von Schwierigkeiten bei der Personalsuche

Die Fachkräfte, die wir brauchen, versuchen wir selbst auszubilden.

Elektriker oder Mechaniker suchen wir teilweise über ein halbes Dreivierteljahr.

Deutschland hat ein Problem: Der Wirtschaft fehlen Fachkräfte. Schon heute haben die meisten Branchen Schwierigkeiten, offene Stellen neu zu besetzen. Besonders stark betroffen: die Industrie der IGBCE. Wo gibt es Anzeichen des Fachkräftemangels? Und, sagt die jüngste Mitgliederbefragung...

Mangelware Personal

Problem ist hausgemacht

Ich habe leider das Gefühl, dass der Mangel an Personal beziehungsweise Nachwuchs zumindest teilweise „hausgemacht“ ist. Solange in den Betrieben Lehrlinge ausgebildet werden, von denen dann nach abgelegter Abschlussprüfung, zum Teil mit Auszeichnung, nur Bruchteile fest übernommen werden, braucht man sich über die aktuelle Lage nicht zu wundern.

Man stellt halt lieber „Befristete“ und/oder Leute aus Zeitarbeitsfirmen ein. Und da diese genau wissen, dass nach Ablauf des Vertrages keine Verlängerung zustande kommt – und entsprechend motiviert und engagiert sind –, ist ein Produktionsbetrieb nicht (über)lebensfähig. Zumindest nicht mittel- oder langfristig. Wenn außerdem bekannt ist, dass kaum jemand in einer Firma einen festen, unbefristeten Vertrag bekommt, bewirbt sich dort auch so gut wie niemand. Da nutzen auch keine Plakate, auf denen Lehrstellen ausgeschrieben werden. Man könnte fast den Eindruck gewinnen, dass sich manche Firmen keine Mitarbeiter mehr „langfristig ans Bein binden“ wollen.

Andererseits werden definitiv in den Betrieben, Laboren etc. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebraucht, und das schon allein aus dem Grund, weil in absehbarer Zeit die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Leider scheint sich das noch nicht bis in die Vorstandsetagen herumgesprochen zu haben.

Umfrage des Monats

Keine Flexibilität

Zum Ergebnis 54 Prozent der Befragten schätzen die Zeit, die eine Stelle im Schnitt unbesetzt bleibt auf mehr als ein halbes beziehungsweise mehr als ein Jahr:

Ich kann nur zustimmen. Mal schnell und spontan Urlaub nehmen kenne ich seit fünf Jahren nicht mehr. Die Flexibilität liegt eigentlich nur beim Arbeitgeber und nicht umgekehrt. Die Selbstwahrnehmung mancher Vorgesetzte ist weit davon entfernt, was die Realität hergibt.

@feudspires

Klaus Nöll

IGBCE im Netz

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

profil@igbce.de

IGBCE

@igbce

IGBCE

igbceTV

industriegewerkschaft-igbce

Arbeitgebercheck

Traurig und enttäuscht

Ich muss meine Worte jetzt mit Bedacht wählen, weil mein Hals – so wie wir hier am Niederrhein sagen – gerade bis zum Kehlnichtmehr am Anschwellen ist. Ich lese in einer Gewerkschaftszeitung einen Artikel über einen Konzern, der mit Tod und Elend Geschäfte macht, als wäre es das normalste von der Welt. Als ich das Bild mit dem Panzerrohr gesehen habe und gelesen habe, dass, wer jetzt bei Rheinmetall anheuert, sich um die wirtschaftliche Stabilität seines Arbeitgebers keine Sorgen machen muss, habe ich vor Wut die *Profil* zerrissen. Habt ihr vergessen, dass in den beiden von den Deutschen entfesselten Weltkriegen gerade die Arbeiter und ihre Familien furchtbar darunter gelitten haben und dass es (mit Rheinmetalls Hilfe) heute auch noch so ist? Ich bin traurig, wütend und enttäuscht von euch.



Jürgen Gerrlich

Anmerkung der Redaktion: In der Rubrik „Arbeitgebercheck“ durchleuchten wir bekannte – und ja, auch umstrittene – Unternehmen, in denen IGBCE-Mitglieder arbeiten, kritisch mit Blick auf ihre Eigenschaften und Fertigkeiten als Arbeitgeber. Dies geschieht in Konzentration auf Fakten und Hintergrundwissen, weshalb die Recherchequellen bewusst nicht namentlich genannt werden. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen über die Bedingungen, unter denen hinter den Werkstoren gearbeitet wird. Dies sollte gerade für einen Konzern gelten, der aktuell derart in der Öffentlichkeit steht wie Rheinmetall.

Arbeitgebercheck

Freier Tag

Ich war vor meinem Rentenbeginn im Juli 2004 mehr als vierzig Jahre (ab Oktober 1959) Mitarbeiter der Firma Rheinmetall in Unterlüß. Dort war ich immer im Personalwesen (Personalverwaltung, Personalabrechnung etc.) beschäftigt. Die Firma Rheinmetall ist Mitglied im Arbeitgeberverband Chemie gewesen und ist es meines Wissens auch heute noch. Die Mitarbeiter wurden immer nach dem Tarifvertrag Chemie bezahlt, egal ob Mitglied der Gewerkschaft oder Nichtmitglied. Das Unternehmen hat aber schon zum damaligen Zeitpunkt und meines Erachtens auch heute noch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (außer AT-Mitarbeiterinnen und AT-Mitarbeitern) ab dem 57. Lebensjahr einen freien Tag pro Monat gewährt. Das geschah aufgrund einer Konzernbetriebsvereinbarung. Wie heute mit dem neuen Tarifvertrag über einen freien Tag ab 57 Jahren für Tarifmitarbeiter verfahren wird, entzieht sich meiner Kenntnis.



Horst Dickhoff



Umfrage zur Bundestagswahl

Die nächste „Umfrage des Monats“ zur Bundestagswahl und zu deinen Erwartungen an die neue Bundesregierung startet Anfang Dezember. Sie richtet sich ausschließlich an IGBCE-Mitglieder. Was ist dir wichtig in der Klima-, der Sozial- und der Industriepolitik? Beteiligen kannst du dich ganz leicht über die „Meine IGBCE“-App. Unter allen Teilnehmenden verlosen wir ein iPad. Du hast die App noch nicht? Dann nutze den QR-Code rechts.

Der Gewinner des iPads der letzten Umfrage ist Frank Landmann aus Mutterstadt.



Impressum

Profil – das Mitgliedermagazin der IGBCE

Herausgeber
Michael Vassiliadis

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

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

Redaktionelle Mitarbeit
Petra Adolph, Karin Aigner, Ömer Kirtli, Michael Kniess, Leo Kölzer, Daniel Krist, Wolfgang Lenders, Boris Loew, Michaela Ludwig, Karim Nefissi, Isabel Niesmann, Julia Osterwald, Stefan Plenk, Dennis Priegnitz, Axel-Stefan Sonntag, Patrick Witzl, Aman Yoseph

Redaktionsassistenten
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 IGBCE-Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe
26. November 2024

Druckauflage: 555.061 (I/2024)
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.

News

Politik & Soziales

Deutscher Betriebsräte-Preis

Erfolg für IGBCE-Betriebsräte



Ausgezeichnet: Das Betriebsrätenetzwerk aus Stade (Foto links) und der Betriebsrat von GSK in Dresden.

Bei der Verleihung des Deutschen Betriebsräte-Preises haben zwei Projekte aus dem Wirkungskreis der IGBCE jeweils eine der begehrten Auszeichnungen abgeräumt. Den Preis in Silber erhielt das Betriebsrätenetzwerk Stade, den Publikumspreis konnte sich überraschend der Betriebsrat am Dresdner Standort des Konzerns Glaxo Smith Kline (GSK) sichern.

Das Betriebsrätenetzwerk Stade entstand 2022 auf Initiative von Thomas Mellin, damaliger Betriebsratsvorsitzender bei Dow. Er fand, dass die fünf im Industriepark ansässigen Firmen „die gewaltigen Herausforderungen durch die Energiekrise oder die dringend notwendige Transformation nur gemeinsam lösen können“. So initiierte er gemeinsam mit den anderen vier Betriebsratsgremien aus dem Chemiepark ein Netzwerk. Das ehrgeizige Ziel war ein Standortsicherungsvertrag für alle



fünf Unternehmen – Dow, Aluminium Oxid Stade (AOS), Olin, Trinseo und IFF N&H. Daraus ist eine starke Standortallianz entstanden, die rund 10.000 Arbeitsplätze in der Region Stade sichert.

Der Publikumspreis ging an den Betriebsrat des GSK-Standorts Dresden. Der Standort, an dem Grippe- und Reiseimpfstoffe hergestellt werden, war unter Druck geraten, weil die Nachfrage nach Grippeimpfungen stark gesunken war. Um Standortkosten zu senken, wollte GSK Personal abbauen. Der Betriebsrat setzte sich für eine andere Lösung ein: Solidarität. Vorübergehend sollen alle Beschäftigten entgeltwirksam ihre Arbeitszeit um dreieinhalb Stunden auf 35 Stunden pro Woche reduzieren, um alle Arbeitsplätze zu erhalten. Dazu wurden mehrere Betriebsvereinbarungen geschlossen und neue Arbeitszeitmodelle entworfen. ■

Ticker

Beitragsquittungen

Ab März 2025 kannst du dir deine Beitragsquittungen für das Jahr 2024 bequem unter **igbce.de** im geschützten Mitgliederbereich „Meine IGBCE“ oder in der „Meine IGBCE“-App herunterladen und abspeichern. Unter dem Menüpunkt „Profil“ (nicht das Magazin, sondern dein persönliches Profil) stehen für dich jeweils die Beitragsquittungen für die vergangenen drei Beitragsjahre zum Download bereit. ■

Inklusionspreis

Die Schwerbehindertenvertretungen in den IGBCE-Branchen stecken viel Herzblut und Kraft in die Entwicklung unterschiedlichster Projekte, um Inklusion praktisch umzusetzen und die Arbeitswelt für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen besser zu machen.

Damit diese Projekte nicht im Verborgenen bleiben, wird im kommenden Jahr zum zweiten Mal der Inklusionspreis der IGBCE verliehen. Gewürdigt werden Ideen, die Inklusion als gelebte Praxis begreifen – egal ob groß und umfangreich oder klein und spezifisch. Denn es ist wichtig, dass diese Ideen ein Vorbild für weitere Inklusionsprojekte werden. Bewerbungen sind bis zum 28. Februar 2025 möglich. Eingereicht werden können Projekte der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sowie der Konzern- und Gesamt-SBV. Mehr Infos unter:

inklusionspreis.igbce.de ■



IGBCE

Gegen Sexismus

Am 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, hat die IGBCE eine Kampagne gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gestartet. Sie richtet sich an alle Beschäftigten und Unternehmen, um ein klares Zeichen gegen Diskriminierung und Übergriffe in der Arbeitswelt zu setzen. Bereits beim diesjährigen Frauentag Ende Mai war die IGBCE dem Bündnis gegen Sexismus von Bundesfamilienministerin Lisa Paus beigetreten.

Die IGBCE fordert eine Kultur des Respekts und eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung. „Sexismus und sexuelle Belästigung haben in keinem Betrieb Platz. Jede*r hat das Recht, in einem sicheren und respektvollen Arbeitsumfeld tätig zu sein. Wir alle müssen dazu einen Beitrag leisten“, erklärt Oliver Heinrich, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE. Eine Sensibilisierung der Beschäftigten für ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten sei dabei genauso wichtig wie das Festschreiben von klaren Verhaltensregeln und die Etablierung von Beschwerdemöglichkeiten. Mehr Infos unter: stopps sexismus.igbce.de ■



Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis unterzeichnet beim Frauentag die Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“. Mit im Bild: Oliver Heinrich und Verena Peters, stellvertretende Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses der IGBCE.



Tanja Gönner, Hauptgeschäftsführerin des Bundesverbands der deutschen Industrie (BDI) sprach über Transformationsherausforderungen.

Beirat

Schnelle Hilfe für die Industrie

Der Beirat der IGBCE fordert ein Soforthilfepaket für die deutsche Industrie. Ein entsprechendes Positionspapier haben die mehr als 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei ihrer Sitzung Anfang November einstimmig beschlossen. Angesichts einer ausbleibenden wirtschaftlichen Erholung reichen bislang unternommene Maßnahmen nicht aus, um den Abbau und die Verlagerung von Industriearbeitsplätzen kurz- und mittelfristig aufzuhalten. „Daher sind aus Sicht der IGBCE weitere Sofortmaßnahmen zur Stabilisierung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie erforderlich.“

Wichtigster Punkt dabei ist eine Verringerung der Strompreisbelastung für die energieintensiven Unternehmen. Dazu müsse die sogenannte Strompreiskompensation auf mehr Unternehmen ausgeweitet werden. Die Kompensation entlastet bislang rund 350 besonders energieintensive Unternehmen von CO₂-Kosten im europäischen Emissionshandel, um ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Außerdem müsse der Staat die stark wachsenden Netzentgelte für die Unternehmen deckeln.

Der Beirat forderte zudem den Einstieg in eine Wasserstoffversorgung für Anwendungen im industriellen Maßstab, um Investitionssicherheit für Unternehmen bei der klimagerechten Transformation zu schaffen. Nötig sei dafür der Abschluss eines langfristigen Vertrags zur Abnahme von sogenanntem blauen Wasserstoff. Er wird aus Gas erzeugt, das dabei entstehende Kohlendioxid unterirdisch verpresst. Das Papier enthält außerdem umfangreiche Vorschläge an mittel- und langfristigen Maßnahmen, um heimische Wertschöpfung, Innovationen und Ansiedlungen zu fördern, Fachkräftemangel zu bekämpfen, Infrastruktur zu verbessern und Schutzmechanismen für Leitmärkte im internationalen Wettbewerb zu schaffen. ■



Das Positionspapier
findest du hier:
[igbce-profil.de/
24613](http://igbce-profil.de/24613)

Losung?

Safety first!

Text Inken Hägermann – Illustration Eugen Schulz

Wie stellt sich die IGBCE auf in unsicheren Zeiten? Was muss sie tun, um auch künftig die Interessen ihrer Mitglieder wirkungsvoll zu vertreten? Um Antworten zu finden, hat deine Gewerkschaft einen umfassenden Strategieprozess gestartet. Sie will genau hinhören, was den Mitgliedern wichtig ist. So viel ist schon klar: Sicherheit steht im Vordergrund.

Der Blick in die Zukunft fällt alles andere als rosig aus. Eine deutliche Mehrheit der IGBCE-Mitglieder, die sich an der letzten Umfrage in der „Meine IGBCE“-App beteiligt haben, rechnet damit, dass sich die persönliche wirtschaftliche Situation in den kommenden fünf Jahren verschlechtern wird. Noch kritischer fällt die Einschätzung zur Entwicklung des Industriestandortes Deutschland aus: Vier von fünf Befragten glauben, dass der Standort Deutschland bis 2029 im internationalen Vergleich an Bedeutung verlieren wird (siehe Seite 16).

Tatsächlich haben sich die wirtschaftlichen und die politischen Herausforderungen in den zurückliegenden Jahren deutlich verschärft: Corona, Ukraine-Krieg, Transformationslasten, hohe Energiepreise, belastende Regulierung, Fachkräftemangel, schwache Weltmärkte, Druck aus China und

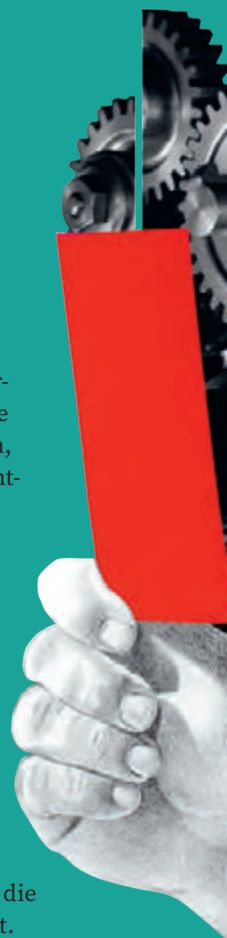
Russland, zudem drohen nach der Wahl von Donald Trump zum US-Präsidenten neue Zölle auf deutsche Produkte. Ach ja, die deutsche Ampelregierung ist nebenbei auch noch zerbröselt. Eine multiple Krisenlage hat sich da aufgetürmt, die die deutsche Industrie massiv belastet. Vor allem die energieintensiven Branchen aus dem Wirkungsbereich der IGBCE haben schwer bei den derzeitigen Bedingungen zu tragen.

Strategieprozess hat begonnen

Wie stellt sich die IGBCE angesichts der dynamischen Entwicklungen in Arbeitswelt, Gesellschaft und Politik auf, um auch künftig die Interessen ihrer Mitglieder wirkungsvoll und stark vertreten zu können? Welche Antworten hat die Gewerkschaft auf die großen Herausforderungen der Zukunft? Um diese Fragen zu beantworten, hat die IGBCE den inhaltlich-programmatischen Strategieprozess „KLAR – Klar für

die Zukunft“ gestartet. Hintergrund sind dabei nicht nur die aktuell angespannte Situation, sondern auch der achte Ordentliche Gewerkschaftskongress der IGBCE, der im Oktober 2025 stattfinden wird. Der Kongress, bei dem alle vier Jahre Hunderte Delegierte aus den Reihen der IGBCE zusammenkommen, ist die zentrale Veranstaltung für die Gewerkschaft. Hier werden die langfristigen inhaltlichen sowie strategischen Leitplanken der Organisation für die kommenden Jahre festgezurr.

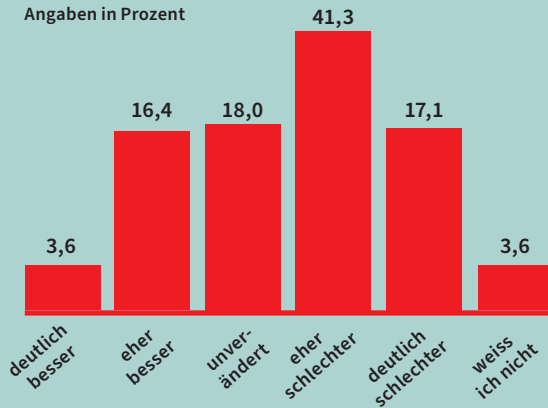
Begonnen hat der inhaltliche Findungsprozess auf dem Weg zum Kongress bereits in diesem Herbst mit regionalen Auftaktveranstaltungen in den Landesbezirken mit Ehrenamtlichen und Aktiven aus den Reihen der IGBCE sowie einer App-Umfrage in der Mitgliedschaft.





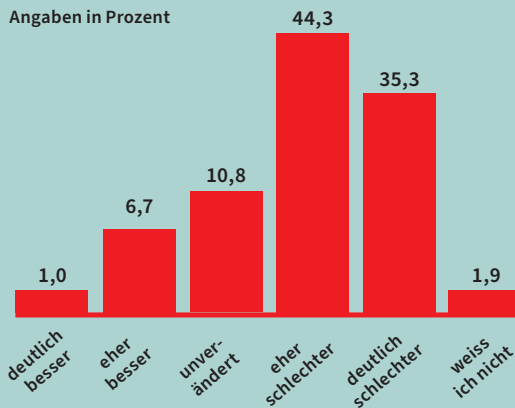
Persönliche wirtschaftliche Situation

Wie schätzt du die wirtschaftliche Situation für dich persönlich und dein privates Umfeld im Jahr 2029 im Vergleich zu heute ein?



Industriestandort Deutschland

Wie steht Deutschland als Industriestandort deiner Meinung nach in fünf Jahren im internationalen Vergleich da?



Fast 4.600 IGBCE-Mitglieder haben sich an dieser Befragung beteiligt, die Ergebnisse sind valide für die Gesamtmitgliedschaft. Der Blick der Menschen auf die kommenden Jahre ist skeptisch: 83 Prozent der Befragten glauben, dass es um gesellschaftlichen Wohlstand und Frieden in Deutschland in fünf Jahren schlechter bestellt sein wird als heute. 69 Prozent gehen davon aus,

dass der Anteil der Industrie an der Wertschöpfung sinken wird.

Kritisch bewerten die Befragten auch, wie Deutschland bei der Modernisierung der Infrastruktur und der klimaneutralen Transformation vorankommen wird: 68 Prozent der Mitglieder bezweifeln, dass der Standort Deutschland in den nächsten fünf Jahren sowohl klimagerecht transformiert als

auch modernisiert sein wird. Dabei ist 70 Prozent der Befragten die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmenspolitik wichtig. 66 Prozent glauben nicht, dass Deutschland in fünf Jahren deutliche Fortschritte bei der Infrastruktur erzielen wird.

Auch zu ihren Erwartungen an die künftige Ausrichtung der IGBCE wurden die Mitglieder befragt. 78 Prozent sehen soziale Themen wie Verteilungsgerechtigkeit künftig als wichtig an. 83 Prozent rechnen mit konfliktträchtigeren Tarifverhandlungen. Die drei wichtigsten Themen bei künftigen Tarifrunden sehen die Befragten beim Entgelt (41,5 Prozent), bei der Standortsicherheit (30 Prozent) sowie Tarifvorteilen für Gewerkschaftsmitglieder (27 Prozent). Bei der Frage, in welchen Bereichen sich die IGBCE jenseits der Tarifpolitik stärker engagieren sollte, steht „im Betrieb“ an erster Stelle, gefolgt von Industrie-, Wirtschafts- und Arbeitspolitik. Die Mitglieder wünschen sich, dass ihre IGBCE bis zum Ende des Jahrzehnts einflussreicher, persönlicher und kompromissloser wird.

„TÜV“ für die IGBCE

Die Ergebnisse dieser App-Umfrage liefern ein klares Stimmungsbild der Mitgliedschaft – sie werden ebenso wie die Debatten und Themen bei den regionalen Auftaktveranstaltungen aufgegriffen im Strategieprozess der Organisation. Um den Findungsprozess noch breiter aufzustellen, hatte die IGBCE Ende November die digitale Zukunftswerkstatt organisiert, zu der alle Ehrenamtlichen der IGBCE wie Betriebsratsmitglieder oder Vertrauensleute eingeladen waren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich während der Werkstattgespräche über Reaction-Links und Wortwolken beteiligen.

Zum Auftakt der Zukunftswerkstatt, an der sich der gesamte

geschäftsführende Hauptvorstand der IGBCE (gHV) beteiligte, ordnete der Vorsitzende Michael Vassiliadis die aktuelle Lage und die künftigen Herausforderungen ein. Er stellte die Themenfelder heraus, die im Zentrum des Strategieprozesses stehen: die Transformation der Industrie, eine starke Sozial- und Tarifpolitik sowie eine zukunftsorientierte Unternehmens- und Betriebspolitik. Die Frage, die dabei über allem stehe, laute: „Was macht uns in dieser schnelllebigen, modernen Welt zu einer guten und starken Gewerkschaft?“ Die Zukunftswerkstatt sei dabei eine „Art TÜV“ für die IGBCE – zum einen handle es sich um eine Bestandsaufnahme, wo man stehe, zum anderen drehe es sich um die Frage: „Wo wollen, wo müssen wir hin als moderne und leistungsfähige Organisation?“ Denn es gehe jetzt darum, „in unsicheren Zeiten maximalen Schutz für unsere Mitglieder zu organisieren“.

Bei den Werkstattgesprächen zum Themenblock Transformation der Industrie und Unternehmenspolitik sowie Betriebspolitik der Zukunft saßen neben den zuständigen gHV-Mitgliedern Francesco



„
**Es geht darum,
in unsicheren
Zeiten
maximalen
Schutz
für unsere
Mitglieder zu
organisieren.**“

Michael Vassiliadis,
IGBCE-Vorsitzender

Grioli und Alexander Bercht auch aktive Ehrenamtliche aus der IGBCE auf der Bühne. Die übergeordneten Fragen dabei waren, wie die IGBCE dazu beitragen kann, den Industriestandort zu sichern, ohne ökologische Ziele zu gefährden, und die Transformation in den Betrieben so zu begleiten, dass sie zu einer Chance und nicht zu einer Belastung für die Beschäftigten wird. Für Betriebsräte gebe es die Möglichkeit, den Transformationsprozess mittels Perspektiv- und Zukunftsvereinbarungen direkt im Betrieb zu gestalten, erklärte Grioli.

Eveline Engel, Betriebsrätin am Bayer-Standort Bergkamen, betonte, dass es innovative Ansätze brauche, um die Transformation aktiv zu begleiten – gerade beim Thema Weiterbildung und Qualifizierung böten sich da für Betriebsräte Möglichkeiten. Auch die Zuschauerinnen und Zuschauer an den Bildschirmen konnten bei Frageblöcken über Reaction-Links ihre Meinungen teilen. Das Ergebnis: Als wichtigste Rahmenbedingungen für eine gelungene Transformation nannten sie Investitionen in die Infrastruktur

IGBCE der Zukunft

Die IGBCE befindet sich in einer Transformation. Wie sollte sie in fünf Jahren aufgestellt sein? (Rangfolge der Antworten)

- 1 Einflussreicher
- 2 persönlich näher
- 3 kompromissloser
- 4 agiler
- 5 politischer

Zentrale Themen Tarifpolitik

Was sollten künftig aus deiner Sicht die zentralen Themen der Tarifpolitik sein? (Rangfolge der Antworten)

- 1 Entgelt
- 2 Standortsicherung
- 3 Tarifvorteil für Gewerkschaftsmitglieder
- 4 Arbeitszeit
- 5 Altersvorsorge



Die erste digitale Zukunftswerkstatt, an der sich der gesamte geschäftsführende Hauptvorstand der IGBCE beteiligt hat, zeigt: Vielen Mitgliedern geht es in diesen wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten um Arbeitsplatz- und Standortsicherheit.

(38 Prozent) und Transformationshilfen für Unternehmen (22 Prozent). Priorität hatten für sie neue zukunftssichere Jobs (42 Prozent) sowie wettbewerbsfähige Standorte (37 Prozent). Als Punkte, die die IGBCE am dringlichsten durchsetzen sollte, um Jobs zu sichern, wurden am häufigsten „sicherere und faire Arbeitsbedingungen“ (33 Prozent) und „stärkere Mitbestimmungsmöglichkeiten“ (22 Prozent) genannt. Diese Ergebnisse bestätigen die Tendenz der App-Umfrage: Die IGBCE-Mitglieder wünschen sich „Safety first“ von ihrer Gewerkschaft.

Härtere Tarifrunden erwartet

Im zweiten Werkstattgespräch ging es um die Themenfelder Sozial- und Tarifpolitik. Der zuständige IGBCE-Vorstand Oliver Heinrich

wies darauf hin, dass auch in der Tarifpolitik künftig mit härteren Auseinandersetzungen zu rechnen sei. Die Prioritäten in dem Bereich sahen die Ehrenamtlichen an den Bildschirmen klar in der Absicherung gegen Arbeitsplatzverluste und Krisen (41 Prozent) sowie bei höheren Löhnen (31 Prozent). Ganze 83 Prozent erklärten, dass sie Tarifverträge als wichtiges Instrument der sozialen Absicherung sehen würden. Bei der Sozialpolitik wünschten sich die Zuschauerinnen und Zuschauer ein besonders starkes Engagement der IGBCE in den Themenfeldern Renten und Altersvorsorge (43 Prozent) sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf (31 Prozent).

Die IGBCE-Vizevorsitzende Birgit Biermann analysierte, es gebe einen klaren Zusammenhang zwischen

Tarifverträgen und Alterssicherung: „Höhere Löhne spielen eine wichtige Rolle für auskömmliche Renten.“

Natalie Mühlenfeld, Vorstandsekretärin bei der IGBCE und verantwortlich für die Gestaltung des Strategieprozesses, zeigte sich nach der Veranstaltung zufrieden: „Die Zukunftswerkstatt war ein wichtiger Meilenstein in unserem Strategieprozess ‚KLAR – Klar für die Zukunft‘ und zugleich das erste Mal, dass wir dieses Format genutzt haben. Dabei konnten wir viele wertvolle Impulse und Perspektiven zusammenführen, die nun die Grundlage für unsere nächsten Schritte bilden. Die Veranstaltung hat deutlich gemacht, wie wichtig es ist, gemeinsam voranzugehen – mit Klarheit, Zuversicht und Entschlossenheit.“ Die Erkenntnisse der Zukunftswerkstatt

IGBCE-Vorstand tritt erneut an

Kontinuität ist Trumpf: Der Hauptvorstand der IGBCE hat Anfang November einstimmig den aktuellen geschäftsführenden Hauptvorstand (gHV) zur Wiederwahl beim achten Ordentlichen Gewerkschaftskongress im Herbst 2025 nominiert. Das Führungsteam Michael Vassiliadis (Vorsitzender, 60), Birgit Biermann (stellvertretende Vorsitzende, 50), Francesco Grioli (52), Oliver Heinrich (47) und Alexander Bercht (45) bewirbt sich damit geschlossen für eine weitere Amtszeit.

Zudem beschloss das Gremium, dass zum 1. Januar 2026 die Landesbezirke Nordrhein und Westfalen zu einem Landesbezirk fusionieren sollen.



Mehr Infos:
igbce.de

werden mit den Diskussionen und den Debattenbeiträgen aus den regionalen Veranstaltungen sowie den Ergebnissen aus der App-Umfrage unter den IGBCE-Mitgliedern zusammengeführt und mit Blick auf den achten Ordentlichen Gewerkschaftskongress vom 19. bis zum 24. Oktober 2025 ausgewertet. Bei den ab Januar stattfindenden Bezirksdelegiertenkonferenzen sowie den im Mai geplanten Landesbezirksdelegiertenkonferenzen werden die gewonnenen Erkenntnisse über Prioritäten und Ansprüche der Mitglieder erneut diskutiert und schließlich in inhaltliche Anträge übersetzt. Zudem werden auf Landesbezirksebene die Delegierten für den Kongress ausgewählt. Diese werden über die Anträge abstimmen – und damit über den weiteren Weg der IGBCE in den kommenden Jahren. ■

Weg zum Kongress



„Wir brauchen Pragmatismus“



Das Gespräch in voller Länge findest du hier:
igbce-profil.de/24620



Text Lars Ruzic – Illustration Eugen Schulz

Verunsicherung in den Industriebelegschaften, Politik in der Krise: Wie baut die IGBCE für bewegte Zeiten vor? Diese und andere aktuelle Fragen stehen im Zentrum der neuen „Kompass“-Folge mit dem IGBCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis.

Michael, ausnahmsweise stehen wir bei diesem „Kompass“ hier zu zweit. Einerseits wollen wir nämlich über die Zukunft der IGBCE selbst sprechen, andererseits wollen wir die aktuellen politischen Ereignisse – die erneute Wahl Donald Trumps zum US-Präsidenten und der Bruch der Ampelkoalition in Deutschland – natürlich nicht außer Acht lassen. Schließlich haben auch sie am Ende Auswirkungen auf die IGBCE-Mitglieder. Worauf müssen wir uns einstellen?

Michael Vassiliadis: Die USA sind nicht irgendein Land, sondern eine Supermacht – militärisch wie auch wirtschaftlich. Alles, was dort geschieht, hat auch Auswirkungen auf uns. Von Trump wissen wir, was er an uns kritisiert: dass wir – mindestens finanziell – zu wenig für unsere eigene Verteidigung tun und dass unsere Handelsbeziehungen zu den USA aus seiner Sicht unfair sind. Heißt konkret: dass wir deutlich mehr dorthin exportieren als von dort importieren. Es ist also davon auszugehen, dass er über das Thema Zölle nicht nur viel redet, sondern dass da etwas passieren wird. Und sein konservativer rechter Blick auf die Welt wird seine Sicherheits-, Entwicklungs- und Migrationspolitik prägen. Auf all

das müssen wir uns einstellen – zumal das Themen sind, die wir in Europa auch diskutieren. Wir stehen also vor Jahren, in denen wir viele politische Entscheidungen werden treffen müssen – und zwar über strategische Weggabelungen, nicht über irgendwelche Details.

Ausgerechnet in dieser Zeit steht Deutschland vor vorgezogenen Neuwahlen. Was muss eine neue Bundesregierung angehen?

Es gibt derzeit eine Menge sehr grundsätzlicher Fragen, die zur Genüge diskutiert worden sind und jetzt konkret gemanagt werden müssen: Wie organisieren wir Wachstum in einer alternden Gesellschaft? Wie befördern wir gewollten Zuzug und verhindern gleichzeitig illegale Migration? Wie kommen wir bei Infrastruktur und Investitionen endlich wieder in die Vorhand? Wie können wir Sicherheit allgemein und soziale Sicherheit im Besonderen stärken? Und schließlich: Wie organisieren wir die politisch gewollte Transformation unserer Industrie zur Klimaneutralität, sodass die Unternehmen am Standort auch investieren wollen? Wenn wir hier nicht zu einer Neujustierung und mehr Pragmatismus in der Umsetzung kommen, wird das nicht funktionieren.



Michael Vassiliadis, geboren 1964, ist seit 2009 Vorsitzender der IGBCE. Nach seinem Realschulabschluss absolvierte der gebürtige Essener eine Ausbildung zum Chemielaboranten bei der Bayer AG in Dormagen. Seine hauptamtliche Gewerkschaftstätigkeit startete er als Sekretär der IG Chemie-Papier-Keramik, einer Vorgängerorganisation der IGBCE. 2004 wurde er erstmals in den geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE gewählt. Seit Mai 2012 ist Vassiliadis gleichzeitig Präsident des Dachverbands europäischer Industriegewerkschaften IndustriALL Europe.



Moderatorin Lea Karrasch und Michael Vassiliadis blicken in der aktuellen Folge auch auf die Ziele der IGBCE.

Viele der Themen drängen ja schon lange. Was wäre aus IGBCE-Sicht so dringlich, dass es noch vor der nächsten Wahl vom Parlament auf den Weg gebracht werden sollte?

Wir sind ja mit der aktuellen Regierung schon länger im Gespräch über die Frage, was getan werden kann, um die Industrie in der aktuellen Krise zu stabilisieren und ihr Signale zu geben, dass sich die Rahmenbedingungen für Produktion und Investitionen in Deutschland schnell wieder verbessern. Da geht es beispielsweise um Entlastung bei den Stromkosten, die in Deutschland immer noch zu hoch sind im internationalen Wettbewerb. Das Thema hat ja auch die Union erkannt und vergleichbare Forderungen aufgestellt. Die Frage wäre also, ob sich die demokratischen Kräfte nicht schon jetzt zu einer gemeinsamen Lösung

„
Wir müssen uns neu aufstellen, um uns an den Wandel anzupassen und die nötige Power auf die Straße zu bringen.

Michael Vassiliadis,
Vorsitzender der IGBCE

durchringen können, bevor sich die Lage in den kommenden Monaten für mehr und mehr Unternehmen weiter zuspitzt. Natürlich werden jetzt noch viele andere Themen aufs Tapet gebracht. Aber da muss man sich eben zusammensetzen und gemeinsam priorisieren. Es geht schließlich um das Land und die Menschen, die zur Wahl gehen sollen. Da erwarte ich, dass man jetzt noch mal miteinander redet. Und danach kann man dann auch Wahlkampf machen.

Auch in der IGBCE selbst ist aktuell viel in Bewegung. Ihr habt zwei Zukunftsprogramme aufgelegt – KLAR und STARK. Was hat es damit auf sich und was wollt ihr damit erreichen?

Wir haben eben ja schon besprochen, dass der Druck auf unsere Branchen, die fast alle

energieintensiv sind, aktuell sehr hoch ist. Das macht natürlich etwas mit den Beschäftigten, also unseren Mitgliedern – und damit zwangsläufig auch mit uns als Gewerkschaft. Unsere Mitglieder haben in der Regel gut bezahlte, vergleichsweise sichere Arbeitsplätze und gehörten meist zum zuversichtlicheren Teil der Gesellschaft. Diese Zuversicht wird zunehmend von Verunsicherung abgelöst. Die Mehrheit unserer Mitglieder weiß aktuell nicht, ob es ihnen in fünf Jahren finanziell besser gehen wird als heute. Das ist ein Auftrag für uns. Hinzu kommt, dass wir als Gewerkschaft in neue Branchen hineinwachsen, die längst nicht so gut organisiert sind, wie es einst der Bergbau war. Auch da gibt es einiges zu tun. Wir müssen uns intern neu aufstellen, um uns an den Wandel anzupassen und die nötige Power auch auf die Straße zu bringen. Dazu dient das Projekt „STARK für die Zukunft“. Mit „KLAR für die Zukunft“ wiederum wollen wir Vorarbeit leisten für die inhaltliche Ausrichtung der kommenden Jahre. Darüber beschließen wird natürlich der Gewerkschaftskongress im Oktober 2025. Aber die Erörterungen dazu haben bereits begonnen – unter anderem mit unserer digitalen „Zukunftswerkstatt“. Solche Projekte sind wichtig, um strategisch vor der Welle zu bleiben.

Gleichzeitig wollt ihr die gewerkschaftliche Basisarbeit stärken. Wie soll das konkret aussehen?

Im Kern geht es darum, auf Bezirksebene mehr finanzielle Mittel frei zu machen, um neue Mitglieder zu gewinnen, noch nicht organisierte Betriebe zu erschließen und noch mehr Unternehmen in die Tarifbindung zu bringen. Dafür braucht es eine neue Balance zwischen der Betreuung bestehender und der Ansprache neuer Mitglieder.

Das Wichtigste ist, im Betrieb für unsere Mitglieder Schutz zu organisieren – vor Arbeitsplatzverlust, Arbeitgeberwillkür und Tariflosigkeit.

In NRW fusionieren zum 1. Januar 2026 die beiden Landesbezirke Nordrhein und Westfalen. Was verspricht ihr euch davon?

Im Prinzip vollziehen wir nur nach, was bei allen anderen Gewerkschaften in NRW schon lange gilt: ein Landesbezirk für ein Bundesland. Das stärkt die politische Arbeit und den Kontakt zur Landesregierung. Es wächst zusammen, was zusammengehört. Die Trennung ist nur historisch zu erklären, weil wir nach der Fusion zur IGBCE in der Region des Bergbaus, der Chemie und der Energie so viele Mitglieder hatten, dass das in einem Landesbezirk gar nicht zu bewerkstelligen war. Das hat sich aber nach dem Ende des Steinkohlenbergbaus normalisiert. Wir wollen die Zusammenführung in NRW nutzen, um ein Labor für die Gewerkschaftsarbeit der Zukunft zu schaffen.

Der Hauptvorstand hat seine fünf geschäftsführenden Mitglieder mit dir an der Spitze gerade einstimmig für die Wiederwahl auf dem Kongress in einem Jahr nominiert. Warum geschah das so früh?

Im Prinzip haben wir darüber schon gesprochen. Es ist derzeit so viel Verunsicherung in unseren Belegschaften und dadurch auch in der Organisation, dass frühe Klarheit und ein Signal von Stabilität an der Spitze sinnvoll ist. Zum Zweiten ist damit auch für die diversen Delegiertenkonferenzen auf Bezirks- und Landesbezirksebene, die Ende Januar starten, schon vorab klar, wer sich erneut bewirbt. Den Generationenwechsel hatten wir ja bereits im vergangenen Jahr mit dem Einstieg

von Alexander Bercht und Oliver Heinrich organisiert. Wir sind jetzt bestens aufgestellt – vergleichsweise jung und doch erfahren.

Ihr tretet an für weitere vier Jahre, die Amtsperiode endet 2029. Wo steht die deutsche Industrie am Ende des Jahrzehnts? Und wo die IGBCE?

Entscheidend wird sein, dass uns in den kommenden Jahren tatsächlich eine erfolgreiche Transformation in der Industrie gelingt und wir den Abbruch von Strukturen verhindern. Wandel und Anpassung gibt es seit jeher – und wir haben immer um die Arbeitsplätze gekämpft und den Mitgliedern im Zweifel eine neue Zukunft ermöglicht. Das wollen wir auch künftig schaffen. Gleichzeitig müssen wir die Wachstumsbranchen der Zukunft, etwa im Pharma- und Biotechbereich, in Deutschland sichern, um neue Potenziale zu erschließen. Viele auf der Industrieseite wollen etwas bewegen und sind pragmatisch und konstruktiv. Wenn wir für diesen Kurs die nötige Unterstützung in der Politik bekommen, dann geht da auch was. Ich jedenfalls bin motiviert. ■

IGBCE Kompass:

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



Ein Plus ist Muss

Im ganzen Land beteiligten sich rund 10.000 Beschäftigte aus der Papierindustrie an Aktionen im Rahmen der laufenden Tarifrunde.

Text Isabel Niesmann



Die Lage ist sehr ernst: Das haben mehr als 10.000 Papier-Beschäftigte auf Kundengebungen, bei politischen Mittagspausen und Kantinen-Aktionen deutlich gemacht. Im Aktionszeitraum von Ende Oktober bis Anfang November beteiligten sie sich bundesweit an rund siebzig Aktionen. Dazu hatte die IGBCE aufgerufen. Sie wollte damit die Blockadehaltung der Arbeitgeberseite in der laufenden Tarifrunde aufbrechen. Denn die zweite Verhandlungsrunde für die 46.000 Beschäftigten der Papier erzeugenden Industrie war am 8. Oktober ohne Ergebnis geendet. Der Arbeitgeberverband Die Papierindustrie (DPI) legte erneut kein verhandlungsfähiges Angebot vor.

„Wir haben mit unseren Tarifaktionen ein deutliches Zeichen gesetzt“, sagte IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn. „Jetzt liegt der Ball bei den Arbeitgebern!“ Das sogenannte abschlussnahe Angebot von DPI sei



„
Der Ball liegt jetzt bei den Arbeitgebern.

Frieder Weißenborn,
IGBCE-Verhandlungsführer

angesichts der soliden wirtschaftlichen Lage der Unternehmen auf der einen Seite und der Belastungen der Beschäftigten auf der anderen Seite eine absolute Frechheit gewesen, so Weißenborn. Zudem müsse die

Arbeitgeberseite ihre Blockadehaltung beim Thema Mitgliederbonus endlich aufgeben. „Für uns ist klar: Ohne Mitgliederbonus ist ein Abschluss nicht denkbar.“

Die IGBCE will in dieser Tarifrunde ein Entgeltplus von acht Prozent oder mindestens 280 Euro durchsetzen, einen Bonus in Zeit oder Geld exklusiv für IGBCE-Mitglieder sowie mehr Attraktivität für Schichtarbeit und andere Arbeitszeitmodelle.

Bei Essity in Mannheim beispielsweise beteiligten sich 500 Beschäftigte an einer Tarifiedemonstration auf dem Werksgelände. Sie machten lautstark ihrem Unmut über den bisherigen Verlauf der aktuellen Tarifverhandlungen Luft. Steffen Seuthe, Leiter des IGBCE-Bezirks Mannheim, betonte: „Mit ihrem Einsatz haben die Beschäftigten ein wichtiges Signal der Geschlossenheit an die Arbeitgeber gesendet und ihre Forderungen deutlich gemacht.“ Klar sei für die Kolleginnen und Kollegen: „Neben mehr Geld muss das



Mit IGBCE-Flaggen und orange leuchtenden Sicherheitswesten machten die Beschäftigten bei Essity in Mannheim am 23. Oktober ihre Forderungen deutlich.



nächste Angebot der Arbeitgeber unbedingt einen Vorteil für Mitglieder der IGBCE beinhalten.“

In Düren beteiligten sich rund 300 Beschäftigte aus verschiedenen Unternehmen der Dürener Papierindustrie an einem Demozug durch die Stadt. Sie waren nach ihrer Frühschicht aus den Betrieben zu der Demonstration und den beiden Kundgebungen in die Innenstadt gekommen. „Die Beschäftigten machen deutlich, dass sie mit dem unverschämten Verhalten der Arbeitgebervertreter nicht einverstanden sind. Jetzt muss ein vernünftiges Angebot der Arbeitgeber auf den Tisch“, sagte Ernst Ungermann von der IGBCE in Alsdorf, der für die Papierindustrie in Düren/Jülich zuständig ist.

Bei UPM in Schongau kamen rund 150 Beschäftigte zu einer politischen Mittagspause zusammen, bei UPM Nordland in Dörpen solidarisierten sich 500 Beschäftigte mit den Forderungen in der Tarifrunde. Zudem gab es Aktionen bei den

Papierherstellern Koehler, Munksjö, Smurfit Kappa und Wepa.

Nach zwei erfolglosen Verhandlungen und den Aktionen ist die Stimmung vor der dritten – und entscheidenden – Tarifverhandlung entsprechend angespannt: „Die Arbeitgeber nehmen unsere Forderungen noch immer nicht ernst und denken, sie könnten sie einfach so abmoderieren“, wettete IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn. „Die Arbeitgeber tun gut daran, das schnell zu ändern. Sonst spielen sie mit dem Feuer“, warnte er. Denn die Beschäftigten hätten sehr deutlich gemacht, dass sie hinter den Forderungen der IGBCE stehen.

„Wir stecken in konkreten Vorbereitungen für den Arbeitskampf“, betonte Weißenborn, zum ersten Mal seit Jahrzehnten in der Papierindustrie. Bei der kommenden Verhandlung stehe also viel auf dem Spiel. „Wenn wir uns nicht einigen, werden wir streiken.“ Die Streikschulungen liefen bereits. ■



Mehr als 300 Beschäftigte aus Betrieben in Düren, Jülich, Züllich und Euskirchen kamen zu den Kundgebungen in die Dürener Innenstadt.



In Bayern haben sich Hunderte Beschäftigte an Tarifaktionen beteiligt, unter anderem bei UPM in Schongau.

News

Branchen & Betriebe

Private Energiewirtschaft

Erste Verhandlung ohne Ergebnis



Umspannwerk der Firma Tennet.

Die erste Tarifverhandlung für die 30.000 Beschäftigten in der privaten Energiewirtschaft ist im November ergebnislos zu Ende gegangen. Zwar hätten sich IG BCE und Arbeitgeber in den Gesprächen angenähert, von einem Abschluss sei man aber noch weit entfernt, so IG BCE-Verhandlungsführer Holger Nieden.

„Das war ein vernünftiger Verhandlungsstart. Um in der nächsten Tarifrunde zu einem Ergebnis zu kommen, muss die Arbeitgeberseite ihr vorgelegtes Angebot aber noch um einiges nachbessern“, betonte Nieden. Angesichts der guten wirtschaftlichen Lage der Unternehmen seien die Tarifforderungen absolut berechtigt und ein deutliches Plus für die Kolleginnen und Kollegen machbar und nur fair: „Die Beschäftigten in der Energiewirtschaft sind

stark belastet, viele müssen wegen der zahlreichen offenen Stellen in der Branche Extra-Arbeit und Überstunden leisten.“

Die IG BCE fordert ein deutliches Entgeltplus von 8,5 Prozent, mindestens aber 350 Euro mehr im Monat. Außerdem fordert sie eine Weiterentwicklung des Mitgliedervorteils sowie Übernahmegarantien und das Nachholen der Inflationsausgleichsprämie für Auszubildende und dual Studierende. Verhandelt wird für die Beschäftigten des Energiekonzerns Eon sowie der zum Konzern gehörigen Energieunternehmen Avacon, Preussenelektra, Bayernwerk, Westenergie, Edis und Envia M sowie die Kolleginnen und Kollegen beim Übertragungsnetzbetreiber Tennet. IG BCE und Verdi führen die Verhandlungen gemeinsam. ■

Amedes

Bonus erreicht

Erfolg in der dritten Verhandlungsrunde: Am 22. Oktober haben sich IG BCE und Arbeitgeber auf einen Tarifabschluss für die Amedes-Beschäftigten geeinigt. Dieser umfasst die Zahlung einer steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.700 Euro im Dezember 2024, eine zweistufige Entgelterhöhung um insgesamt 4,5 Prozent sowie eine zusätzliche, steuer- und abgabenfreie Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro nur für Mitglieder der IG BCE. Bei der Amedes-Gruppe, einem Anbieter von medizinischen Diagnostikdienstleistungen, arbeiten deutschlandweit rund 4.500 Beschäftigte in den Laboren und Praxen.

„Der Mitgliedervorteil war ein hartes Brett, das wir bohren mussten, und wir sind froh, dass es geklappt hat!“, betont Katharina Stihler, Verhandlungsführerin der IG BCE. Diesen durchzusetzen, habe viel Durchhaltevermögen erfordert – und das Engagement der Beschäftigten. Das hatten die Kolleginnen und Kollegen Mitte Oktober bewiesen. Mit Dutzenden Protestaktionen an mehreren Standorten hatten sie den Druck auf die Arbeitgeber erhöht. ■



Tarifaktion in Göttingen.

176.000



Fachkräfte

fehlen laut einer aktuellen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), die im Auftrag des Verbands forschender Pharma-Unternehmen (vfa) erstellt worden ist, in pharmarelevanten Berufen in Deutschland. Besonders dramatisch ist die Situation in der Produktion, wo jede vierte Stelle nicht besetzt werden kann. IGBCE und vfa fordern daher in einem gemeinsamen Positionspapier die Politik auf, dringend notwendige Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftepotenzials zu ergreifen – zum Beispiel mit einer Offensive für Gute Arbeit, mit mehr Ausbildung und mit lebenslangem Lernen. ■

BASF

Harte Kritik an Sparkurs

Um den Chemiekonzern profitabler zu machen, hat der BASF-Vorstand Ende September eine neue Strategie und einen weitreichenden Umbau vorgestellt. Demnach sollen in Ludwigshafen weitere Chemieanlagen geschlossen, Geschäftsteile verkauft und die Agrarsparte an die Börse gebracht werden.

Diese Strategie kritisiert die IGBCE als zu einseitig: „Anlagen abbauen, Stellen streichen und zur Transformation in Trippelschritten: Für den größten Chemiekonzern der Welt genügt das nicht als Konzept“, sagte Michael Vassiliadis, IGBCE-Vorsitzender und BASF-Aufsichtsrat. „Durch die vielen Sparprogramme fühlen sich die Beschäftigten ohnmächtig“, betonte der Konzernbetriebsratsvorsitzende **Sinischa Horvat**. Er forderte, den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen am Stammwerk Ludwigshafen von Ende 2025 auf 2030 zu verlängern.

BASF verkündete zudem, sich künftig auf die vier Kernbereiche Chemicals, Materials, Industrial Solutions und Nutrition and Care fokussieren zu wollen. Nicht zu diesen Kernbereichen zählen neben der Agrarsparte die Batteriematerialien, das Coatings-Geschäft mit Lacken und Oberflächenbehandlung sowie das Katalysatoren-geschäft. Für diese Bereiche würden laut BASF-Vorstand „aktive Portfolio-Optionen“ geprüft, also möglicherweise Börsengänge, Teilverkäufe oder Kooperationen. „Was das für uns und die Tausenden Kolleginnen und Kollegen an den zahlreichen betroffenen Standorten konkret bedeuten wird, ist völlig offen“, kritisierte Edgar Winzenhöler, Betriebsratsvorsitzender am Coatings-Standort in Würzburg. Für die Beschäftigten sei diese Ungewissheit nur schwer zu ertragen. ■



Tarifticker

Schott

Die erste Verhandlungsrunde der diesjährigen Tarifverhandlungen beim Spezialglas- und Glaskeramikerhersteller Schott endete am 30. Oktober ohne Ergebnis. Die IGBCE fordert für die rund 6.000 Beschäftigten an den Standorten Mainz, Mitterteich, Landshut, Müllheim, Grünenplan, Jena unter anderem eine Einkommenssteigerung von sieben Prozent, mindestens aber 200 Euro im Monat, eine jährliche Urlaubsgelderhöhung um 300 Euro als Bonus für IGBCE-Mitglieder, die Auszahlung einer steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 500 Euro sowie die Übernahme der Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung. Die Verhandlungen gingen Ende November (nach Redaktionsschluss) in die zweite Runde. Mehr dazu auf igbce.de. ■

K+S

Nach intensiver Debatte hat die IGBCE-Tarifkommission Ende Oktober die Forderung für die Tarifrunde bei K+S beschlossen: Sie fordert für die 10.000 Beschäftigten des Kali- und Salzbergbauunternehmens eine Erhöhung der Entgelte um sechs Prozent und eine spürbare Entwicklung der Ausbildungsvergütungen. Außerdem will sie eine Verbesserung der bestehenden Mitgliedervorteilsregelung durchsetzen sowie Verbesserungen der Zulagen für teil- und vollkontinuierliche Schichtarbeit und Entlastungen älterer Beschäftigter im Schichtbetrieb. Die erste Verhandlung findet am 15. Januar statt. ■



Im Video: Ein Morgen
mit Sabrina Schulze
[igbce-profil.de/
24628](https://igbce-profil.de/24628)

Viele Pläne: Betriebsratsvorsitzende
Sabrina Schulze blickt immer nach vorn.

Mit Rückendeckung in den Wind stellen

Text Vera Schankath – Fotos Jan Richard Heinicke

Die Ereignisse überschlugen sich beim Kunststoffhersteller Ritter im Jahr 2021. Die Produktion war explodiert, das Familienunternehmen wurde an einen Konzern verkauft – und drei Mitarbeitende gründeten einen Betriebsrat. Mittendrin: Sabrina Schulze, heute Betriebsratsvorsitzende.

Ihre raue, tiefe und leise Stimme verleiht Sabrina Schulze eine natürliche Autorität. Anlegen will man sich nicht mit ihr.

Die Pause mit ihr verbringen umso mehr. Eine exzellente Wirkung für eine, die Zustimmung braucht und Widerstand nicht nur aushalten, sondern auflösen muss. Widerstand, den erfuhr Sabrina von vielen, auch unerwarteten Seiten, als sie sich mit einem kleinen Team entschied, den ersten Betriebsrat in einem über fünfzig Jahre alten Unternehmen aufzubauen. Bei dem 1965 von Franz-Peter Ritter gegründeten und von dessen Söhnen geführten Kunststoffproduzenten im Landkreis Augsburg war sie seit einem Dreivierteljahr angestellt.

Eines Morgens stand ein Team der IGBCE aus ehrenamtlichen Bezirksvorstandsmitgliedern sowie einer Gewerkschaftssekretärin und einem Gewerkschaftssekretär des Bezirks Augsburgs vor den Toren des Geländes und verteilte Flyer, um auf die Gewerkschaft aufmerksam zu machen. Aufmerksam wurde zuallererst die Geschäftsführung. „Sie hat uns harsch verjagt, fast mit dem SUV überrollt“, erinnert sich Gewerkschaftssekretär

Marco Ströer. „Familie Ritter war gegen Mitbestimmung“, berichtet Sabrina. Man sei ansprechbar und fände eine persönliche Lösung, so die Haltung von oben. Damals gab es unter den fast 500 Mitarbeitenden nur etwa zwanzig Gewerkschaftsmitglieder.

Zur gleichen Zeit aber rumorte es auf den Fluren, ein Unternehmensverkauf stehe an. Das sorgte für Unruhe in der Belegschaft. Der Moment war gut, um über

Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte zu sprechen. Ein kleiner Kreis um Sabrina erkannte: Wir brauchen einen Betriebsrat. Und zwar schnell. Marco hatte, bevor er bei der IGBCE anfang, selbst einen Betriebsrat gegründet und beriet sie von Beginn an ehrlich: „Ohne persönliches Engagement geht es nicht. Die IGBCE initiiert die Gründung und bietet rechtlichen Hintergrund. Sie ist euch verlässliche Partnerin, kennt sich aus. Aber ihr stellt euch in den



Spontaner Austausch: Sabrina Schulze arbeitet eng mit Jugend-Auszubildenden-Vertreter Arben Berisha zusammen.

Wind, und ihr kriegt es ab.“ Marco erhält in seinem Augsburger Büro viele Anfragen zur Gründung eines Betriebsrats. Jedoch verpufften sie oft wieder aus Angst vor Nachteilen und Konflikten mit dem Arbeitgeber. Trotz Unterstützung durch die IGBCE.

Ein typischer Fehler zum Beispiel sei, zu früh zu viel Zustimmung zu suchen. Oder gar den Arbeitgeber um Erlaubnis zu bitten. Es irrten einschüchternde, falsche Narrative durch die Belegschaft. Zum Beispiel: Wer einen Betriebsrat gründe, der würde entlassen. Doch das stimmt nicht, denn sobald das Gründungsvorhaben juristisch dokumentiert ist, greift der Kündigungsschutz des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Darum kümmert sich die IGBCE.

Knackpunkt Kommunikation

Eine weitere Gefahr in der Gründungsphase seien Gegenkandidatinnen und -kandidaten, die der Geschäftsführung näher als der Belegschaft stünden, sodass die Betriebsratsarbeit unterwandert würde. Da Sabrina aus der Personalabteilung kam, stand auch sie zunächst in Spitzelverdacht. Die IGBCE sprach das offen an und räumte Vorurteile aus. Sabrina übernahm den Wahlvorstand. Dann ging es schnell.

In einem Restaurant trafen sich Sabrina und ihre Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu einem Gesprächsabend mit der IGBCE. Die informierte den Arbeitgeber formal über die Pläne. Der amerikanische Konzern Avantor hatte gerade das bayerische Unternehmen übernommen, Gründerfamilie Ritter war nicht mehr im Haus. „Fünf Minuten nach dem ersten Ausgang rief der neue Geschäftsführer an und machte Wind“, erinnert sich Marco. „Angeblich hätten die Amerikaner schon einen Betriebsrat. Seine Abwehrversuche waren



”

Die Abwehrversuche gegen die Betriebsratsgründung waren hanebüchen.

Marco Ströer,
Gewerkschaftssekretär
IGBCE-Bezirk Augsburg

hanebüchen.“ Und sie waren vergeblich. Die Rechtsabteilung der IGBCE vertrat die Anliegen der Gründerinnen und Gründer des Betriebsrats erfolgreich.

Doch die bekamen plötzlich Gegenwind aus anderer Richtung. „Unser schlimmster Gegner war nicht der neue Arbeitgeber. Wir waren es selbst. Manche Abteilungen haben gegen uns gewettert. Das hat Kraft gekostet.“ Sabrina erzählt von der ersten Betriebsratswahl, fristgerecht angesetzt. Aber nicht alle Vorgesetzten hätten ihren Leuten Bescheid gesagt. Daher konnten sich nicht alle zur Wahl stellen. Kolleginnen und Kollegen fochten die Wahl schließlich an. „Das hat uns sehr in die Kritik gebracht – hinter unserem Rücken“, erinnert sich Sabrina. Manche Mitarbeitenden sprächen wenig Deutsch und „haben alles in den falschen Hals gekriegt,

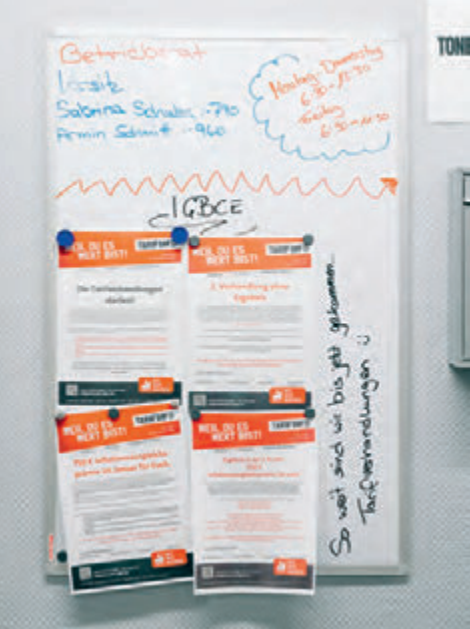
weil sie uns nicht richtig verstanden“, erklärt die 43-Jährige. „Wir hatten die Kommunikation mit der Belegschaft absolut unterschätzt.“

Fortan arbeitet Marco von der IGBCE eng mit im neuen Betriebsrat, ist in der Whatsapp-Gruppe, kommt nach Schwabmünchen zu den Sitzungen, berät und verfasst Texte. Marcos Besucherausweis von Ritter ist immer freigeschaltet. „Die IGBCE ist uns eine riesige Hilfe, vor allem in Recht und Kommunikation“, sagt Sabrina.

Nach etwa einem Jahr wussten sie weite Teile der Belegschaft hinter sich. „Bis dahin war uns nicht klar, was passiert“, sagt Sabrina. „Viele Gründerinnen und Gründer konnten nicht mehr schlafen, sind abgesprungen.“ Diese harte erste Phase kennt Marco. Sobald die IGBCE eine Betriebsratswahl initiiert, werde es sehr intensiv im Betrieb. „Das ist echte Arbeit in der Freizeit, bis die Gründung vollzogen ist. Sobald der Wahlvorstand steht, nutzt man die Arbeitszeit. Dann findet die Party im Betrieb statt.“ Sabrina schreckte nichts ab. „Ich kämpfe für mein Recht, bis ich es kriege“, erklärt sie unaufgeregt. Sie sei von Natur aus durchsetzungsstark, direkt und damit wenig angreifbar.

Volle Kraft voraus

Sabrina stimmt sich mit ihrer Betriebsratskollegin Nicola Wagner eng ab. „Meine Sparringspartnerin“ nennt sie die 26-Jährige. Nicola ist stolz: „Ich habe meine Komfortzone verlassen und Selbstvertrauen gewonnen. Vor allem weiß ich, dass ich Menschen habe, die mir den Rücken stärken.“ Beide Frauen sprechen auch mit ihren Partnern zu Hause, meist auf Spaziergängen mit ihren Hunden, die oft mit zur Arbeit kommen. Gizmo, Sabrinas Dackel-Labrador, liebt das Betriebsratsbüro genauso wie Bobby, Nicolas Zwergspitz. Bei Ritter heißen die beiden „emotional support dogs“.



Der Betriebsrat informiert die Belegschaft mit Aushängen.



Schritt für Schritt: Nicola Wagner (links) und Sabrina Schulze ebnen Wege – die beiden stimmen sich eng miteinander ab.

Sabrina sagt, auch ihr „bewegter Lebenslauf“ mache sie stark. Die gelernte Kfz-Mechanikerin arbeitete in der Gastronomie, übernahm Zeitarbeitsjobs. Schließlich schulte sie zur Personalfachwirtin um und entdeckte das Arbeitsrecht für sich. Ihr Gerechtigkeitsinn treibt sie seither an. Dank ihrer Erfahrung findet sie direkte Lösungen. In der Produktion fühle sie sich zu Hause. White Collar, die Leute im Büro, seien ihr weniger nah. Auch stellten außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit oft infrage.

Aber: Sabrina erfährt immer mehr Zustimmung. Im August 2024 wurde sie mit großer Mehrheit als Betriebsratsvorsitzende bestätigt. Mit zwei Dritteln der Belegschaft war die Wahlbeteiligung hoch. Sie sind zu elft im Betriebsrat, davon zwei Freistellungen. Sabrina sagt immer wieder: „Ich bin absolut operativ.“ Das heißt unterwegs bei den Leuten. Zehn bis zwölf Kilometer legt sie an einem durchschnittlichen Arbeitstag zu Fuß auf dem 25.000 Quadratmeter großen Firmengelände zurück.

„Operativ und propersonal“

Der neue Betriebsrat nahm sich als Erstes die Arbeitszeiten vor. Unter Corona war durch die Produktion



„
**Ich kämpfe für
mein Recht, bis
ich es kriege.**“

Sabrina Schulze,
Betriebsratsvorsitzende Ritter

von Pipetten so viel zu tun, dass die Maschinen ununterbrochen liefen. Die Belegschaft konnte viel Geld mit Extraschichten verdienen. „Aber“, sagt Sabrina, „das waren Arbeitszeitverstöße.“ Wochenendarbeit wurde früher durch den Arbeitgeber diktiert. Jetzt ist sie freiwillig. Mitarbeitende tragen sich auf einer ausgehängten Liste ein, wenn sie arbeiten möchten. Wären es nicht

genug, stünde die Produktion still. Aber es gibt Boni, und so sind die Schichten voll.

Sabrinas eigener Arbeitstag beginnt morgens um 5 Uhr. Dann kann sie die Nachtschicht noch erreichen. Sie geht direkt in die Fertigungshallen. Da ist kurz vor dem Schichtwechsel Gelegenheit, zu reden. Gegen 6 Uhr checkt sie ihre E-Mails und geht wieder durch die Hallen, grüßt, umarmt und lacht. Später hat sie Sitzungen, montags tagt der Betriebsrat. Dann: Tarifkommission, Betriebsausschuss. Sie ist bei jedem Personalgespräch dabei.

Sabrina ist zuversichtlich. Seit August 2024 hat Ritter einen neuen Geschäftsführer. Er sei „operativ und propersonal“. Das sind Sabrinas Lieblingswörter, die sie auch selbst charakterisieren. Die Geschäftsführung wolle alle gut 450 Mitarbeitenden persönlich kennenlernen. Das sei im Sinne des Betriebsrats. Jeden Montag gibt es einen Redetermin. 14 Köpfe, Betriebsrat, Geschäfts- und Werksleitung. „Der Neue bezieht uns ein“, sagt Sabrina. „Wenn ich durch die Hallen gehe, merke ich den Unterschied. Den Leuten geht es spürbar besser. Sie atmen auf.“ Fast alle sind inzwischen Mitglied der IGBCE. ■

Horst Michael Rudnik war vierzig Jahre lang Bergmann und ist bis heute stolz auf seinen weißen Steigerhelm.



Für Schlittschuhfans: Auf 150 Metern erstreckt sich die Eisbahn entlang der Kokerei.



Auf Schicht in der neuen Welt

Text Susanne Rohlfing – Fotos Jan Richard Heinicke

Früher fuhren hier jeden Tag die Kumpel ein, heute drängen sich die Touristen. Die Zeche Zollverein in Essen hat den Steinkohlebergbau hinter sich gelassen, nun bietet das Areal vielfältige Kultur. Ein Besuch der wohl schönsten ehemaligen Zeche der Welt, die heute zum Unesco-Weltkulturerbe zählt.



Die Zeche Zollverein
im Video:
[igbce-profil.de/
24633](http://igbce-profil.de/24633)



Der 55 Meter hohe Doppelbock-Förderturm von Schacht 12 ist das Wahrzeichen des Unesco-Welterbes „Industriekomplex Zeche Zollverein“.

Horst Michael Rudnik, genannt Hotte, zerreibt die schwarze Steinkohle zwischen seinen sauberen Fingern und strahlt. „Echte deutsche Steinkohle“, sagt er, „schwarzes Gold!“ Da ist keine Wehmut in den Augen des ehemaligen Bergmanns. Nur Begeisterung für diesen Rohstoff, der in Deutschland zwar seit 2018 nicht mehr gefördert wird, der das Leben seiner Familie aber seit vier Generationen bestimmt. Dass seine Finger jetzt schwarz sind, stört Rudnik nicht. Im Gegenteil, er scheint es zu genießen. In den vierzig Jahren, die er unter Tage verbracht hat, zuletzt als Reviersteiger, war er schließlich ständig von Kopf bis Fuß schwarz.

Heute führt der 62-Jährige Besucherinnen und Besucher über das Gelände der Zeche Zollverein und erzählt von damals. Seine Jacke, Helm und Halstuch sind strahlend weiß, Kohlestaub setzt ihnen schon lange nicht mehr zu. Seinen Job gibt es nicht mehr, aber das Outfit des Bergmanns trägt Rudnik noch immer mit Stolz. Und er kommt gern hierher, wo

Industriegeschichte geschrieben wurde. Als Gästeführer hat er eine neue Passion gefunden. „Hier kann ich von früher erzählen, ohne dass jemand sagt: Du nervst!“, erzählt Rudnik. „Ich erfahre hier viel Wertschätzung und es macht mich stolz, dass ich Führungen machen darf.“

Blick ins Grüne

Einst wurde auf Zollverein rund um die Uhr malocht, tief unter der Erde schufteten Tausende Männer, manchmal nur in Stiefeln, Unterhose und Helm, weil es so heiß war. Und oben schufteten sie auch, sortierten die Kohle und sorgten für einen reibungslosen Abtransport von bis zu 12.000 Tonnen pro Tag. Heute sind Lärm und Dreck von damals nur noch zu erahnen, wenn Rudnik oder einer seiner Kollegen in den Diensten der Stiftung Zollverein davon erzählen. Die unterirdischen Strecken sind eingefallen, die Schächte zugeschüttet, der Arbeitsplatz von fünf Generationen an Bergmännern für immer verschwunden.

Horst Rudnik hätte es gut gefunden, wenn zwei, drei Zechen erhalten worden wären. Zu

Forschungszwecken. Als Anschauungsobjekte. Oder für den Notfall, wie er mit der Energiekrise im Zuge des Ukrainekriegs ja eingetreten sei. Dadurch stieg der Kohlepreis so rasant, dass sich eine Förderung auch in Deutschland wieder gelohnt hätte. Aber lange hält sich der ehemalige Steiger mit dem Thema nicht auf. „Man muss mit der Zeit gehen“, sagt er. Rudnik steht oben auf dem Dach der Kohlenwäsche, in 45 Metern Höhe ist hier eine Aussichtsterrasse angelegt worden. Der Ausblick ist fantastisch. Und so grün.

Heute gehört die Zeche Zollverein zum Unesco-Weltkulturerbe. Weil sie so bedeutend war für die Industrialisierung der Region; von 1851 bis 1986 wurde hier Steinkohle gefördert. Aber auch, weil sie so schön ist. „Es ist die schönste Zeche der Welt“, sagt Rudnik. Die Zeche und die Kokerei Zollverein stehen seit Ende 2001 als „Industriekomplex Zeche Zollverein“ in der Welterbeliste der Unesco. Die Gebäude seien „herausragende Beispiele für die Anwendung der Gestaltungskonzepte der Bauhaus-Architektur in einem industriellen



Bei der Führung „Grubenlicht und Wetterzeug“ erhalten die Besucherinnen und Besucher einen Einblick in die Untertagewelt der Zeche Zollverein.



Neben der Schachanlage 12 ist heute ein Skulpturenwald, der zum Spazieren einlädt.

Gesamtzusammenhang“ – so begründete das die Unesco. Die technischen und sonstigen Strukturen auf Zollverein dokumentierten „eine entscheidende Phase der traditionellen Schwerindustrie Europas“. Der Komplex aus Zeche und Kokerei sei „ein Gesamtkunstwerk“ und repräsentiere exemplarisch „die soziale, ökonomische, ästhetische und industrielle Geschichte des Kohle- und Stahlzeitalters“.

Magie der Vergangenheit

Heute ist die Zeche Zollverein ein Ort, an dem man in die Vergangenheit blicken kann. Gästeführer wie Rudnik, die hier einst unter Tage gearbeitet haben, geben bei den Steigerführungen wunderbare Einblicke in das einstige Leben der Bergleute. Die Zeche ist aber auch ein Ort, an dem die Gegenwart gefeiert wird. Mit Kunst, Kultur und jungen Start-ups. Ob man zum Brunchen kommt, zu einem Konzert, einem Theaterstück oder im Sommer ins Werksschwimmbad eintaucht – es gibt für jeden Geschmack etwas zu erleben.

Der 55 Meter hohe Doppelbock-Förderturm von Schacht 12 überragt alles und gibt der Zeche ihr unverkennbares Erscheinungsbild. Bei

„
**Ich erfahre
hier viel
Wertschätzung.**“

Horst Michael Rudnik,
Gästeführer auf
der Zeche Zollverein

Führungen, Kulturveranstaltungen, Feierlichkeiten oder sportlicher Betätigung auf der Zeche verbindet sich das Damals mit dem Heute, es ist ein faszinierendes Miteinander. Und wer den Erzählungen von Horst Rudnik lauscht, kann sich einer gewissen Magie der Vergangenheit nicht erwehren.

Horst Rudnik begann seine Ausbildung zum Bergmann 1977 im Alter von fünfzehn Jahren. Warum? Weil Uropa, Opa und Vater auch Bergmänner waren und die Berufsauswahl nicht sonderlich groß gewesen sei, sagt Rudnik. „Ich bin in einem bildungsfernen Haushalt

aufgewachsen“, sagt Rudnik. Dass er auf der Zeche die Chance bekam, sich weiterzuentwickeln und die soziale Leiter hochzuklettern, hat ihm gefallen. „Die Gewerkschaft hat dabei eine große Rolle gespielt“, sagt das IGBCE-Mitglied. „Die war immer an meiner Seite und hat mich unterstützt.“

Als Bergmann trug Rudnik einen gelben Helm. Er bildete sich zum Schlosser fort und bekam einen blauen. Und schließlich stieg er zum Steiger auf, vom Arbeiter zum Angestellten, und durfte fortan Weiß tragen. Die Originale von damals können bei der „Grubenlicht und Wetterzeug“-Führung betrachtet werden. „Da war ich vielleicht stolz“, erinnert sich Rudnik. Er bekam dann auch täglich frische Arbeitskleidung und musste nicht mehr eine Woche lang dieselben dreckigen Sachen tragen. Wie hart die Arbeit für die Bergmänner gewesen sein muss, kann man in der Untertage-Ausstellung erahnen. Und doch, als Rudnik 2017 nach vierzig Jahren seine letzte Schicht absolvierte, flossen die Tränen.

Der Zusammenhalt der Kumpel war groß. Man war unter Tage aufeinander angewiesen – und in der Dusche. Sonst blieb der Rücken

schwarz. Während Rudnik das erzählt, läuft ein Film. Er zeigt Bergmänner bei der Arbeit. Alle sind von Kopf bis Fuß schwarz. Gab jemand das Kommando „Puckeln!“, dann stellten sich alle hintereinander in einer Reihe auf und wuschen dem Vordermann die Rückseite vom Kohlestaub frei, berichtet Rudnik weiter. Wer einem da den schwarzen Rücken zuwandte, war ganz egal, denn im Bergwerk habe es nie Diskussionen um die Nationalitäten der anderen gegeben: „Es ging immer nur darum, zusammen zu arbeiten und gesund nach Hause zu kommen.“

Eigene Zollverein-Brombeere

Heute ist fast ein Drittel der Fläche Zollverein bewaldet. Bei der Führung „Kohlenwäsche mit Ausblick“ ist das vom Dach des Gebäudes aus schön zu sehen. Wo früher Kohle abgebaut und Koks produziert wurde, trifft man nun auf eine große Artenvielfalt. Im Zollverein-Park konnten in der Vergangenheit mehr als 540 Pflanzenarten, rund hundert Flechtenarten, mehr als sechzig Vogelarten und über vierzig Wildbienenarten nachgewiesen werden. Dabei wurde auch eine neue Art entdeckt – und direkt nach dem Standort benannt: die Brombeere *Rubus zollvereinensis*.

Rudnik steht auf dem Dach und blickt über das Gelände. Die sogenannte Spontanvegetation habe es ihm angetan, erklärt er, dass sie wachsen konnte, obwohl der Boden durch den Bergbau in Mitleidenschaft gezogen worden ist. „Das ist bezaubernd schön, ich finde es faszinierend, dass alles wieder so grün geworden ist“, sagt er. „Ich mochte die alte Welt auf Zollverein. Aber die neue ist auch schön.“ Wenn er jetzt als Gästeführer auf Schicht ist in dieser neuen Welt, bleibt der Rücken sauber. Und durch seine Erzählungen gerät die alte Welt nicht ganz in Vergessenheit. ■

Guide: Zeche Zollverein

Zeche Zollverein

Unesco-Welterbe

Gelsenkirchener Straße 181
45309 Essen
www.zollverein.de

1 Besucherzentrum Ruhr

Von hier aus können verschiedene Führungen gebucht werden:

Grubenlicht und Wetterzeug

Seit dem Frühjahr 2024 neu im Programm. Die Schächte und Strecken der Zeche sind nicht mehr zugänglich, aber bei dieser Führung können Besucherinnen und Besucher in die Untertagewelt Zollverein eintauchen.

Über Kohle und Kumpel

Erkundung der Übertageanlagen und der Produktionsabläufe in der einst leistungsstärksten Steinkohlezeche der Welt. Von der Schachthalle, in der die Kohle ankam, geht es durch Produktionshallen und Werkstätten.

Infos zu weiteren Führungen, Privatführungen, Zeiten, Preisen und Treffpunkten:


Stiftung Zollverein,
Telefon 0201 246810
besucherdienst@zollverein.de
www.zollverein.de/fuehrungen

Veranstaltungen

2 Eisbahn

Sie wird wie jedes Jahr zur Weihnachtszeit ab dem 4. Dezember 2024 auf dem Gelände der Kokerei installiert, die Discoabende gehen bis tief in die Nacht. Eisdisco: 14. Dezember 2024 und 4. Januar 2025

Sport für jedermann

Beim Silvesterlauf kann das Jahr am 31. Dezember 2024 sportlich beendet werden. In den NRW-Osterferien lockt die ehemalige Zeche mit einer Rollschuhbahn, und in den Sommerferien öffnet das  3 Werksschwimmbad.

Weitere Veranstaltungstermine:

www.zollverein.de/highlights

4 Hotелеmpfehlung

Wenn ein Tag auf dem Zechengelände nicht reicht, ist hier ein Bett zu finden: www.hotelfriends.de

Gastronomie

Verschiedene Restaurants, Cafés und Bistros laden zu einer Pause ein, zum Beispiel  5 Casino Zollverein. Einige Locations können für private Feiern gebucht werden. www.zollverein.de/besuch-planen/essentrinken





Auf dem Prüfstand: Am Dow-Standort Schkopau arbeiten rund 950 Beschäftigte.

„Wir haben keine Zeit“



Text Inken Hägermann und Katja Pflüger – **Fotos** Thomas Victor

Die energieintensiven Branchen der IGBCE haben schwer zu kämpfen mit hohen Strompreisen und Netzentgelten. Schnelle Hilfe wäre nötig. Das Ende der Ampel macht die Situation noch komplizierter. Denn eine lange Hängepartie kann sich das Land nicht leisten, sagen IGBCE-Chef Michael Vassiliadis und Betriebsräte aus betroffenen Unternehmen.

Deutschlands Wirtschaft stottert – und die Auswirkungen lassen sich längst beobachten. Kürzlich hat etwa der US-Konzern Dow angekündigt, an seinen deutschen Standorten Stade (rund 1.100 Beschäftigte), Schkopau (950), Böhlen (650) und Ahlen (110) sowie weiteren europäischen Niederlassungen die Anlagen aus dem Polyurethan-Geschäft, dem sogenannten PU-Kunststoff, zu überprüfen. Als Hintergrund gelten die schwierige wirtschaftliche und politische Lage. „Wir brauchen jetzt schnelle Entscheidungen“, sagt Dieter Macke, Gesamtbetriebsratschef der Dow-Standorte Schkopau und Böhlen. „Uns steht das Wasser bis zum Hals.“

Die Überprüfung der PU-Anlagen bei Dow soll bis Mitte 2025 abgeschlossen sein, vorher will das Unternehmen nicht über mögliche Auswirkungen spekulieren. Dennoch steht jetzt die Sorge im Raum, dass Anlagen abgeschaltet werden, Jobs gefährdet sind oder ganze Standorte

wackeln. Deutschland ist für Dow (insgesamt 3.600 Beschäftigte an 13 Standorten) der drittgrößte Produktionsstandort und Absatzmarkt. Das Unternehmen ist einer der größten Stromverbraucher im Land. Unter Volllast stehen die Dow-Produktionsstandorte für rund ein Prozent des deutschen Stromverbrauchs.

Massiver Energiehunger

Der Grund für diesen massiven Energiehunger ist die energieintensive Chlorelektrolyse. Chlor ist an den Standorten Schkopau und Stade ein enorm wichtiges Grundprodukt für vieles, was danach passiert. Trotz grundsätzlich höherer Kosten in Deutschland habe man lange Gewinne erwirtschaften können, so Macke. Das habe sich geändert. Seit Jahren sei etwa in Schkopau nicht mehr investiert worden – auch weil es keine verlässlichen Signale aus der Politik gegeben habe, dass man die Probleme anerkenne und Maßnahmen ergreifen wolle. „Wir haben eine realistische Chance und können mit

einem blauen Auge davonkommen, wenn die Politik jetzt schnell entscheidet“, glaubt er. „Dafür müssen umgehend die Strompreise und Netzentgelte runter.“ Er warnt davor, sich „aus politischer Taktiererei“ einer schnellen Lösung zu verweigern



Dieter Macke, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Dow-Standorte Schkopau und Böhlen, fordert schnelle Hilfe.



Bei Pilkington am Standort Gladbeck soll der Ofen Gladbeck 1 (hier ein Archivbild) stillgelegt werden. 140 Beschäftigte fürchten um ihre Jobs.

und auf Neuwahlen zu warten. „Wir haben keine Zeit bis zum nächsten Frühjahr. Das ist zu spät.“

Die IGBCE hat die schwierige Lage in ihren energieintensiven Branchen schon lange im Blick und fordert deshalb – zum wiederholten Mal – ein Soforthilfepaket, das die Strompreisbelastung für energieintensive Unternehmen verringert, zudem sollen die stark steigenden Netzentgelte gedeckelt werden (siehe Seite 13). Auch der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis mahnte mit Blick auf das Ampel-Aus, dass die Probleme keinen Aufschub dulden: „Eine monatelange Hängepartie durch Wahlkampf und Regierungsbildung kann sich Deutschland bei drängenden Themen nicht leisten.“ Die IGBCE appelliere an alle demokratischen Kräfte im Bundestag, „ihrer Verantwortung für den Industriestandort gerecht zu werden und jetzt bei den Themenfeldern zu handeln, bei denen im Kern kaum Dissens herrscht“. Er fügte hinzu: „In den energieintensiven Industrien wie Chemie, Metallherzeugung, Glas oder Papier fallen Investitionsentscheidungen anhand

„
**Sobald eine
Anlage hustet,
hat das
Auswirkungen
auf alle
anderen.**“

Christian Deppe,
Betriebsratsvorsitzender
bei Dow in Stade

von harten Standortfaktoren. Wenn sich an diesen Rahmenbedingungen nicht schnellstmöglich etwas ändert, drohen uns Strukturen wegzubrechen – und zwar über die gesamte industrielle Wertschöpfungskette.“

Dow ist in Schkopau und Stade gleichzeitig Teil und Betreiber eines Industrieparks, in dem weitere Fremdfirmen – auch aus der

chemischen Industrie – sitzen. An integrierten Verbundstandorten sind die Betriebe entlang der Wertschöpfungskette eng miteinander verbunden, wie IGBCE-Experte Matthias Opfinger erläutert. „Abfallprodukte einer Produktion sind häufig Ausgangsstoff für einen weiteren Prozess. Dieses System funktioniert nur, solange die einzelnen Bestandteile gesund sind. Brechen einzelne Glieder aus der Kette, fehlen Produkte für die nachfolgenden Prozessschritte und der Verbund bricht auseinander.“ Das Verbundsystem in den Parks sei essenziell für die Resilienz der Wertschöpfung. „Für deren Erhalt ist die Unterstützung der Infrastrukturgesellschaften, die am Beginn der Wertschöpfung stehen, die bis zu Pharmazeutika oder Kosmetik reicht, unverzichtbar“, so Opfinger.

Träger der Transformation

Das weiß auch Christian Deppe, Betriebsratschef bei Dow in Stade. „Sobald irgendwo eine Anlage hustet, hat das Auswirkungen auf alle anderen.“ Neben den



Gesamtbetriebsratsvorsitzender Artur Mika muss einen Sozialplan verhandeln.

1.100 Dow-Beschäftigten sind im Stader Industriepark rund 1.500 Menschen bei anderen Firmen beschäftigt, indirekt hängen rund 10.000 Jobs in der Region am Park. „Ein wettbewerbsfähiger Strompreis ist für unsere Wirtschaftlichkeit enorm wichtig“, erklärt Deppe. In den USA oder China seien die Kosten um den Faktor zwei oder drei geringer. „Deshalb ist es für uns zentral, dass Strompreis und Netzentgelte gedeckelt werden.“ Durch das Ampel-Aus drohe nun ein halbes Jahr Stillstand. „Auch die Opposition müsste wissen: Es geht jetzt nicht um parteipolitische Spielereien, sondern darum, dass der Standort Deutschland gerettet wird. Man sollte an die Zukunft des Landes denken und nicht an das Wahlergebnis.“

Ähnlich äußert sich Matthias Jahn, Betriebsratsvorsitzender beim Chemieparkbetreiber Infraser in Höchst: „Die Probleme mit den hohen Strompreisen und Netzentgelten dürfen nicht verschleppt werden. Die Politik sollte auf keinen Fall bis zu Neuwahlen warten, sondern

muss vorher Lösungen anstreben.“ Die Infraser-Gruppe hat am Standort Höchst 2.900 Beschäftigte, im Industriepark selbst sind rund neunzig Unternehmen mit etwa 22.000 Beschäftigten ansässig, darunter BASF, Sanofi, Celanese oder Clariant, aber auch viele kleine und mittlere Betriebe sowie Start-ups. Haben einzelne Firmen Probleme und fahren Anlagen zurück, hat das Folgen für Infraser und die verbleibenden Betriebe im Industriepark. So hat BASF im Sommer angekündigt, sein Werk im Industriepark Höchst bis Ende 2025 komplett zu schließen, rund 120 BASF-Beschäftigte sind unmittelbar betroffen. Bereits im Frühjahr hatte das Chemieunternehmen Heubach für seinen Standort in Höchst (900 Beschäftigte) Insolvenz angemeldet – zwar wurde ein Käufer gefunden, bislang ist aber unklar, ob der Betrieb unverändert fortgeführt wird. Mittelbar bedeutet jeder Rückzug von Firmen zum einen weniger Umsatz bei Infraser, zum anderen höhere Infrastrukturkosten für die verbliebenen Betriebe, außerdem fallen unter Umständen wichtige Vorprodukte oder ein Abnehmer für ein eigenes Abfallprodukt am Verbundstandort weg. „Jedes Unternehmen, das geht, sorgt dafür, dass Stabilität eingebüßt wird“, so Jahn. „Wir als Verbundstandort sind ein wichtiger Brückenkopf für das Transformationsthema. Ohne Verbundlogik geht in der Chemie und im Pharmabereich gar nichts.“

Glasmarkt europaweit eingebrochen

Auch in anderen IGBCE-Branchen stehen Betriebe zunehmend unter Druck, Jobs sind in Gefahr. So will der Spezialglashersteller Pilkington in seinem Werk in Gladbeck 140 der rund 500 Stellen abbauen. Grund dafür sind laut Artur Mika, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Pilkington, die hohen Herstellungskosten, die die gesamte Glasbranche

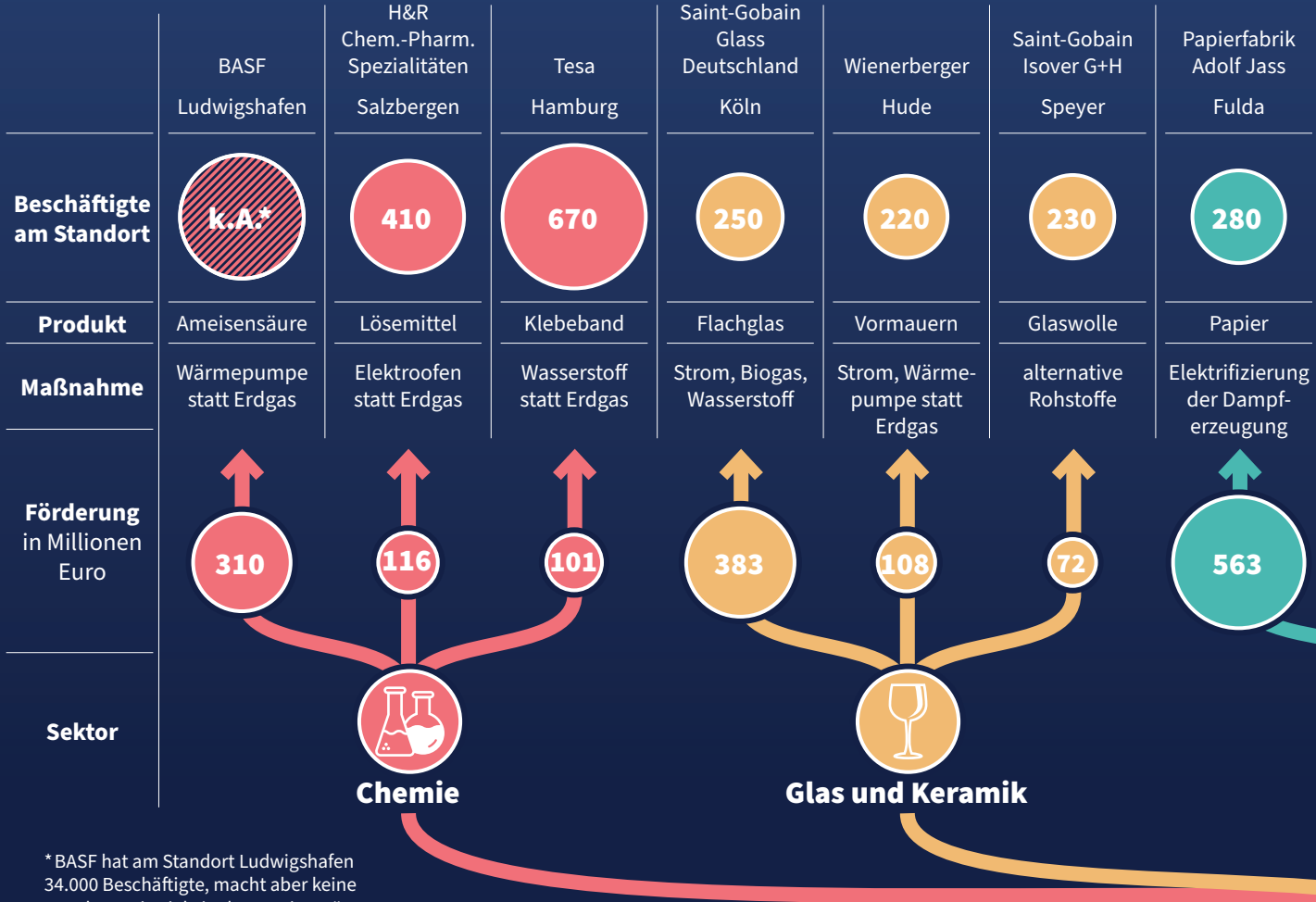
derzeit belasten und die deutlich höher liegen als die Verkaufspreise. „Wir wenden im Moment mehr für Energie und Rohstoffe auf, als wir am Markt über den Glaspreis erzielen können“, sagt Mika. Außerdem sei der Glasmarkt insgesamt europaweit stark eingebrochen, weil das Baugeschäft und die Automobilindustrie schwächeln. „Deshalb werden weniger Scheiben gebraucht und eben auch weniger Scheiben produziert.“ Hinzu kämen hohe Kosten für Klimaschutzauflagen. „Unsere Konkurrenten in Europa haben diese Auflagen nicht. Wir müssen enorm viel Geld investieren, um die Grenzwerte, die jedes Jahr erhöht werden, überhaupt noch erfüllen zu können“, betont Mika.

Der Arbeitgeber wolle deshalb am Standort Gladbeck einen der zwei Öfen komplett stilllegen. „Wir sind jetzt gezwungen, einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln. Fast jeder dritte Arbeitsplatz ist betroffen. Sozialvertraglich und gerecht ist das nicht.“ Die Zukunft des Standortes stehe in den Sternen.

Seine Forderung in Richtung Politik lautet deshalb: „Der Staat muss nun schleunigst für vernünftige Energiepreise für die Industrie sorgen, die nötige Grundinfrastruktur – zum Beispiel für Wasserstoff – bereitstellen, Lieferketten stärken und den Unternehmen Planungssicherheit geben, um Anreize für Investitionen zu schaffen.“ Von der neuen Bundesregierung, egal, wie diese aussehen wird, erwartet Mika deshalb, dass sie alles dafür tun wird, um den Industriestandort Deutschland zu erhalten. „Wir sind ein Industrieland, und zwar eines der besten der Welt. Wir haben super Mitarbeiter, wir haben super Technologien – die sollten wir ausschöpfen und fördern. Wir als IGBCE sollten den Druck auf die Politik erhöhen, um gemeinschaftlich für unsere Zukunft zu kämpfen.“ ■

Milliarden fürs Klima

Das Bundeswirtschaftsministerium unterstützt Unternehmen beim Umbau hin zu einer klimafreundlichen Produktion und schließt mit ihnen Klimaschutzverträge. Die erste Runde ist nun abgeschlossen. Viele Unternehmen aus Branchen im Organisationsbereich der IGBCE profitieren. Ein Überblick.



* BASF hat am Standort Ludwigshafen 34.000 Beschäftigte, macht aber keine Angaben, wie viele in der Ameisensäureproduktion tätig sind.

Um diese Volumina geht es

Die erste Runde der Klimaschutzverträge ist abgeschlossen.



So funktionieren Klimaschutzverträge

Auktion

Unternehmen gehen in einen Bieterwettbewerb. Wer am günstigsten CO₂ einspart, erhält den Zuschlag. Entscheidend ist der Preis pro eingesparter Tonne CO₂.

Vertrag

Der Staat schließt mit den Unternehmen einen Vertrag. Der Staat übernimmt die Mehrkosten, die der Umbau hin zu Klimafreundlichkeit erzeugt.

Bau

Firmen beginnen mit dem Bau neuer oder dem Umbau bestehender Anlagen. Nach drei Jahren muss die Produktion 60 Prozent weniger Treibhausgas ausstoßen, zu Vertragsende 90 Prozent.

Rückzahlung

Die Verträge laufen über einen Zeitraum von 15 Jahren. Sobald sich die neue Anlage rechnet, zahlt das Unternehmen Geld zurück.

Kimberly-Clark Koblenz	Drewsen Spezialpapiere Lachendorf	Schuhmacher Packaging Schwarzenberg	Nordenham Metall Nordenham	Südzucker Zeit	Schmiedewerke Gröditz Gröditz	Ziegel- und Klinkerwerke Janinhoff Münster	Knauf Insulation Operation St. Egidien
280	460	420	750	100	700	80	750
Zellstoff	Spezialpapiere	Zellstoff, Karton	Bleiproduktion	Zucker	Schmiede	Ziegel	Mineralwolle
Elektrifizierung	Biomasse und Dampf statt Erdgas	Biomasse statt Braunkohle	Biomethan, Biokoks, Wasserstoff	Strom, Biogas statt Koks	Wasserstoff statt Erdgas	Wasserstoff statt Erdgas	Strom statt Erdgas, Koks



So geht es weiter

Das Ministerium plant eine zweite Runde.

Maximale Fördersumme

10 Mrd. Euro

Bewerbungen von Unternehmen

130



Gesund arbeiten

Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Jeder Arbeitgeber trägt Verantwortung für seine Beschäftigten. Er muss alles dafür tun, dass sie gefahrlos arbeiten können. Doch wie weit reicht die Fürsorgepflicht und wo ist sie geregelt? *Profil* erklärt die Details.

An der Glaswanne, bei der Werksfeuerwehr oder im Chemieslabor? Klar, an diesen Arbeitsplätzen kann es schon mal gefährlich werden. Doch auch andere Tätigkeiten können der Gesundheit schaden. Das Gute: Egal, in welchem Beruf Beschäftigte arbeiten und welche Gefahren die Sicherheit im Job beeinträchtigen – der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht für die Gesundheit seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass Beschäftigte bei der Ausführung ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung sowohl körperlich unversehrt als auch von psychischen Belastungen oder Schäden verschont bleiben.

Mit der Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag ergeben sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sogenannte Leistungs- und Verhaltenspflichten. Das heißt: Der Arbeitgeber kann sowohl deine Aufgaben als auch die betriebliche Organisation bestimmen. Im Gegenzug muss er auf deine Rechte, Rechtsgüter und Interessen Rücksicht nehmen und das Arbeitsverhältnis sozial gestalten – das ist seine Fürsorgepflicht.

Fester Bestandteil des Arbeitsvertrages

„Diese Verpflichtung kann nicht durch einen Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgehoben oder eingeschränkt werden – entsprechende Regelungen wären ungültig“, erklärt Peter Voigt, Leiter der Abteilung Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz bei der IG BCE. Das heißt: „Es ist nicht möglich, die Fürsorgepflicht arbeitsvertraglich auszuschließen. Sie ist zwingender Bestandteil von Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis.“

Wie die Fürsorgepflicht konkret umgesetzt werden muss, wird in zahlreichen weiteren Gesetzen konkretisiert – zum Beispiel im Arbeitsschutzgesetz, im Arbeitssicherheitsgesetz, im Arbeitszeitgesetz, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie in untergeordneten technischen Regelwerken wie der Arbeitsstättenverordnung.

Fürsorgepflicht in verschiedenen Bereichen

„Die allgemeine Fürsorgepflicht gliedert sich in Schutz-, Sorgfalts- und Auskunftspflichten“, sagt **Vadim Lenuck** (kleines Foto). Der Fachsekretär in der Abteilung



Sozialpolitik/Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der IG BCE erklärt die Unterschiede:

Schutz- und Sorgfalts-

pflichten: Der Arbeitgeber muss Vorkehrungen treffen, die Leben und Gesundheit seiner Beschäftigten schützen. Das heißt: „Räume, Vorrichtungen und Geräte, die für die Arbeit benötigt werden, müssen vom Arbeitgeber so eingerichtet und unterhalten werden, dass die Beschäftigten vor Gefahren für Leib, Leben und Gesundheit so weit wie möglich geschützt sind. Auch Schutzkleidung wie Helme und Gehörschutz sowie ein ergonomischer Büroarbeitsplatz gehören dazu.“ Rechtsexperte Voigt ergänzt: „Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Schutz- und Sorgfaltspflichten – so müssen sie arbeitsfähig zur Arbeit erscheinen und dürfen dabei nicht berauscht durch Alkohol oder Drogen sein.“

Auskunftspflichten: „Der Arbeitgeber muss unaufgefordert über alle Umstände informieren, die den Beschäftigten unbekannt sind, die aber wichtig sind, damit sie Entscheidungen treffen können, die ihre Arbeitsaufgaben betreffen“, so Lenuck. „Er ist also zur

Aufklärung verpflichtet, wenn Gefahren für das Leistungs- oder Integritätsinteresse bestehen.“

Gefährdungsbeurteilung als wichtige Basis

Der Arbeitsschutzexperte verweist auf die Gefährdungsbeurteilung. „Dabei geht es um eine gezielte Analyse der potenziellen Gefährdungen, Risiken und Gefahren, die von der Arbeitsstätte als Ganzes, aber auch von jedem einzelnen Arbeitsplatz oder der Tätigkeit ausgehen können.“

Für die Ableitung effektiver Schutzmaßnahmen müssen die Gefährdungen, Gefahren und Risiken für Leben und Gesundheit erkannt und benannt werden. Hilfreich dabei: das STOP-Prinzip, das die Rangfolge der Schutzmaßnahmen beschreibt. Die Buchstaben S, T, O und P stehen für jeweils verschiedene Möglichkeiten von Schutzmaßnahmen:

S – Substitution: Das bezieht sich auf den Ersatz gefährlicher Stoffe oder Verfahren durch weniger gefährliche Alternativen. So können potenzielle Gefahren von vornherein reduziert werden.

T – technische Schutzmaßnahmen: Dabei handelt es sich um technische Mittel, die den direkten Kontakt mit Gefahren minimieren können, zum Beispiel die Installation einer Abzugsanlage, um schädliche Dämpfe abzuleiten.

O – organisatorische Schutzmaßnahmen: Das sind strukturelle Änderungen in der Arbeitsorganisation, etwa durch regelmäßige Pausen, um zum Beispiel Fehlverhalten zu minimieren und so das Sicherheitsniveau zu erhöhen.

P – persönliche Schutzmaßnahmen: Wenn alle anderen Maßnahmen nicht ausreichend greifen, muss entsprechende persönliche Schutzausrüstung genutzt werden. Diese darf in der Regel nicht als „Dauermaßnahme“ angeordnet werden und ist immer nachrangig gegenüber den vorher genannten Schutzmaßnahmen umzusetzen. ■

Diese Rechte haben Beschäftigte

- 1 Sie können gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Herstellung eines arbeitsschutzkonformen Zustands geltend machen (Erfüllungsanspruch).
- 2 Sie können ihre Arbeitsleistung nach Paragraph 273 BGB zurückhalten, wenn der Arbeitgeber objektiv seine Fürsorgepflicht aus Paragraph 618 BGB verletzt – diese Maßnahme muss allerdings verhältnismäßig sein.
- 3 Auch ein Unterlassungsanspruch ist denkbar, wenn Beschäftigte durch Gefahrstoffe, Lärm und Strahlen beeinträchtigt werden.
- 4 Möglich sind ebenfalls Schadensersatzansprüche für Vermögensschäden, die durch die Verletzung der Fürsorgepflicht entstehen. Auch kann ein Anspruch auf Schmerzensgeld entstehen.



Pioniergeist in der Provinz

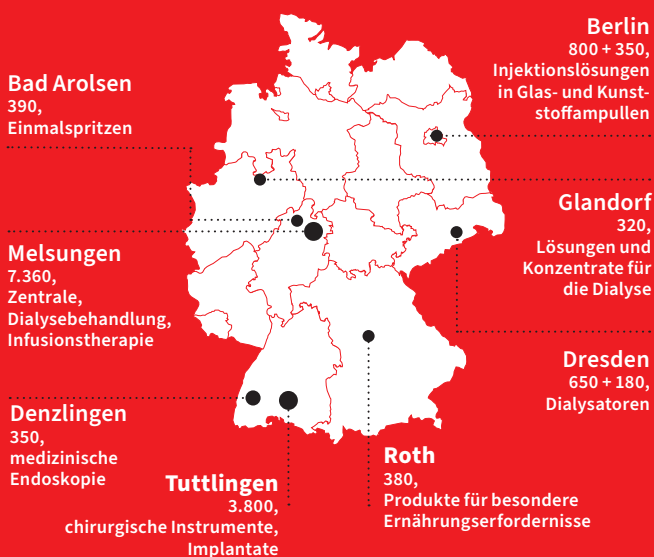
Text Inken Hägermann

In sechster Generation liegt B. Braun schon in Familienhand. Vor knapp 200 Jahren ging alles in einer kleinen Apotheke in Melsungen los – heute gehört B. Braun zu den weltweit führenden Herstellern von Medizintechnik mit 63.000 Beschäftigten in 64 Ländern. Sozialpartnerschaft wird hier großgeschrieben.

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

B. Braun

Zentrale	Melsungen
Gründung	23. Juni 1839
Rechtsform	SE (Europäische Gesellschaft)
Eigner	Unternehmerfamilie Braun
Produkte	Rund 5.000 Produkte für den Medizin- und Pharmabereich
Umsatz	8,755 Milliarden Euro (2023)
Vorsteuerergebnis	206 Millionen Euro (2023)
Jahresüberschuss	125,2 Millionen Euro (2023)
Beschäftigte	63.000 (davon 16.000 in Deutschland)
Standorte	weltweit 55 Gesellschaften und Standorte – allein in Deutschland mehr als zwei Dutzend



Größere Standorte B. Braun + Töchter

In der Welt der Medizin kommt man an B. Braun nicht vorbei. Der familiengeführte Konzern mit Sitz in Melsungen gehört zu den weltweit führenden Herstellern von Medizintechnik- und Pharmaprodukten. Das Portfolio umfasst etwa 5.000 Produkte rund um das Thema Gesundheitsvorsorge. Dabei hat alles klein angefangen, als Julius Wilhelm Braun 1839 in Melsungen für 14.000 Taler die Rosen-Apotheke kaufte und einen Versandhandel für Heilkräuter aufbaute. 1867 wurde der Betrieb unter dem heutigen Namen B. Braun ins Handelsregister eingetragen. Die nachfolgenden Generationen sorgten dafür, dass das Unternehmen größer und größer wurde – und einige Meilensteine in der Medizintechnik setzte: So war B. Braun wegweisend bei der Entwicklung der künstlichen Ernährung und der Dialyse(geräte). Eines der bekanntesten Produkte dürfte die Braunüle sein, eine Kanüle, die bei der Infusionstherapie eingesetzt wird. Bis heute liegt der Konzern in Familienhand, seit 2019 in sechster Generation unter der Leitung von Anna-Maria Braun.



Arbeitsumgebung

Melsungen gilt nicht gerade als Sehnsuchtsziel für junge Menschen, die es nach urbanem Flair dürstet. Die Zentrale des weltweit agierenden Konzerns liegt im ländlich geprägten Nordhessen. Die Kleinstadt Melsungen mit rund 14.000 Einwohner*innen im Schwalm-Eder-Kreis glänzt mit verträumten Fachwerkfassaden in der pittoresken Altstadt, umgeben vom idyllischen Melsunger Land mit reichlich Burgen, Schlössern, Klöstern – und noch mehr Fachwerk. Hier hat B. Braun seinen Sitz, und das seit fast 200 Jahren. Aus der Apotheke, die Julius Wilhelm Braun Anfang des 19. Jahrhunderts gekauft hat, ist ein weltumspannender Konzern mit 63.000 Beschäftigten geworden. Das Geschäft ist heute in drei Sparten unterteilt: Hospital Care (Produkte für die klinische Versorgung und Behandlung), Aesculap (chirurgische Instrumente) und B. Braun Avitum (extrakorporale Blutbehandlung, also Dialyse). Rund 5.000 Produkte für die Gesundheitsversorgung hat B. Braun im Portfolio, von Massenprodukten wie Desinfektionsmittel oder Kochsalzlösung über Material für Wundversorgung oder Kanülen (die bei B. Braun natürlich Braunülen heißen) bis zu hochtechnischen chirurgischen Werkzeugen, künstlichen Hüftgelenken oder Dialysetechnik. Das spiegelt sich auch in den vielfältigen Tätigkeitsfeldern: Rund zwei Dutzend Ausbildungsberufe bietet B. Braun in Deutschland an.



Betriebsklima

Der Zusammenhalt unter den Beschäftigten wird im Großen und Ganzen als gut bezeichnet. Nicht nur am Hauptsitz nennt man sich auch heute noch stolz „Braunianer“, die Fluktuation ist ziemlich gering. Viele Beschäftigte stammen aus der jeweiligen Region: Wer bei B. Braun anfängt, bleibt dort oft sein ganzes Berufsleben. In der jüngeren Generation allerdings schwindet die Bindekraft langsam, wie auch in anderen Industriezweigen. B. Braun bildet traditionell über Bedarf aus, die Ausbildung hat einen guten Ruf. Aber die Auswirkungen eines starken Arbeitnehmermarktes sind auch bei B. Braun spürbar. Hier wird, wie in vielen anderen Betrieben auch, in der Produktion Schicht gearbeitet, das finden viele junge Arbeitskräfte heute nicht sehr anziehend. Zudem sind die Tätigkeiten in der Produktion und dem Reinraum körperlich anstrengend. Deswegen initiierte der Betriebsrat unter anderem ein Projekt zur Flexibilisierung in Schichtarbeit.

Auch in diesem Unternehmen gibt es Kritik an Führungskultur und Informationspolitik – je nach Abteilung oder Standort scheint es auf Einzelpersonen anzukommen. In manchen Bereichen sind hohe Arbeitsbelastung und die wenig vorausschauende Personalplanung ein Thema.



Mitbestimmung

Sozialpartnerschaft hat bei B. Braun eine hohe Bedeutung. Es gibt an allen größeren Standorten Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Schwerbehindertenvertretungen (SBV), dazu Gesamtbetriebsratsgremien (GBR), einen Konzernbetriebsrat (KBR) und einen Europa-Betriebsrat sowie Vertrauensleutekörper. Der Aufsichtsrat der SE ist paritätisch besetzt, die IG BCE ist dort vertreten. Auf all diesen Ebenen, so ist zu hören, hält sich die Unternehmensspitze nahezu idealtypisch an die Informations- und Beteiligungspflichten. Die Eignerfamilie Braun verhandelt auf Augenhöhe und wertschätzt mit dem Betriebsrat. Man sei zwar nicht immer einer Meinung, finde aber in der Regel eine gemeinsame Lösung.

Am Stammsitz in Melsungen ist der Draht zwischen Belegschaftsvertretung und Unternehmensführung aufgrund der räumlichen Nähe und der partnerschaftlichen Zusammenarbeit der handelnden Personen besonders kurz. An manch weiter entfernten Standort ist die Nähe zwischen Management und Betriebsrat nicht so ausgeprägt – und auch manche Regelung nicht so komfortabel wie in Melsungen. Der Konzernbetriebsrat versucht seit zwei Jahren, über Konzernbetriebsvereinbarungen die Standards an den verschiedenen Standorten zu vereinheitlichen.



Tarifbindung

Kurz gesagt: Es ist kompliziert. Eigentlich unterliegen alle größeren Standorte in Deutschland einer Tarifbindung. Knapp zwei Drittel der 16.000 Beschäftigten sind dem Einflussbereich der IG BCE zuzurechnen, dort gilt der Chemie-Flächentarif. Dann gibt es Standorte, die zur IG Metall gehören (etwa die Tochter Aesculap), an anderen Standorten gelten der Flächentarif für Kunststoff oder Haustarifverträge (etwa in Dresden). In den Dialysezentren von B. Braun liegt historisch bedingt gar keine Tarifbindung vor.

Zudem haben Unternehmen, Betriebsrat und IG BCE Öffnungsklauseln für den Flächentarifvertrag Chemie vereinbart. Für Melsungen und einige weitere Standorte wurden Standortsicherungsverträge ausgehandelt, die Investitionen zusagen und den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2025 beinhalten – im Gegenzug müssen die Beschäftigten zwischen vier und acht Stunden pro Monat (je nach Standort, Tätigkeit und Schichtzugehörigkeit) mehr arbeiten, als im Chemie-Flächentarif vorgesehen ist (Wochenarbeitszeit: 37,5 Stunden). Die Gespräche zur Verlängerung der Standortsicherungsvereinbarung in Melsungen sollen zeitnah beginnen.



Zukunftsfähigkeit

B. Braun hat eine lange Unternehmensgeschichte – dementsprechend breit ist das Produktportfolio heute aufgestellt. Das ist durchaus von Vorteil: Schwächelt mal ein Bereich, kann es in der Regel ein anderer Unternehmensbereich auffangen. Zudem ist man in einem Segment tätig, das grundsätzlich zukunftsfest ist: Gesundheit spielt immer eine Rolle. B. Braun investiert fortlaufend und zielgerichtet in die Modernisierung der Produkte und der Produktion, in die Digitalisierung von Anwendungen wie bei der Dialyse oder der OP-Robotik. In dem familiengeführten Unternehmen sind die Planungen langfristiger und weniger an den Quartalszahlen ausgerichtet als in einem klassischen Dax-Konzern.

Baustellen gibt es aber natürlich trotzdem – etwa den Fachkräftemangel. Obwohl B. Braun zu den Top-Adressen in Nordhessen gehört, sind allein in Melsungen rund 130 Stellen unbesetzt – und das betrifft beileibe nicht nur die begehrten hoch qualifizierten Fachkräfte oder Spezialisten wie IT-Experten, die Kleinstädte nur bedingt attraktiv finden. Auch in der Produktion fehlen Leute – wie in vielen anderen Unternehmen wird es auch für B. Braun immer schwieriger, Beschäftigte zu finden, die Schichtarbeit akzeptieren.



Unser Fazit

Als Arbeitgeber kann sich B. Braun gut sehen lassen. Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft haben in dem familiengeführten Unternehmen einen hohen Stellenwert – am höchsten am Stammsitz in Melsungen. Positiv: Anders als bei klassischen börsennotierten Unternehmen sind bei B. Braun Planungen langfristiger ausgerichtet und orientieren sich nicht kurzfristig an Quartalszahlen. Verwirrend für Beschäftigte dürfte der hausinterne Tarifdschungel sein; viele unterliegen zwar dem Chemie-Tarifvertrag, bei einigen Töchtern gelten aber Haustarife oder es gibt gar keine Tarifbindung. Beim Thema Fachkräftemangel und attraktive Modelle für Schichtarbeit kann B. Braun noch zulegen.

Das sagt B. Braun

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

Neu geregelt

Text Katrin Schreiter – Illustration Karolina Zolubak

Zum Jahreswechsel 2024/2025 treten wieder einige Änderungen in Sachen Steuern, Rente und Auto in Kraft. *Profil* informiert dich über die wichtigsten Neuerungen*. Ein Überblick.



* Bei Redaktionsschluss lagen noch nicht alle konkreten Änderungen vor.

Steuern, Kindergeld, Rente

Laut Bundesregierung werden für 2025 die Grund- und Kinderfreibeträge erhöht. Der steuerliche Grundfreibetrag – also das Einkommen, bis zu dem keine Einkommensteuer gezahlt werden muss – steigt 2025 auf 12.084 Euro. Dieser Betrag bleibt steuerfrei, weil er das Existenzminimum einer erwachsenen Person sichert. Gleichzeitig wird 2025 auch der steuerliche Kinderfreibetrag auf 9.600 Euro angehoben.

2025 steigen auch die Freigrenzen beim Solidaritätszuschlag, und der Einkommensteuertarif wird – mit Ausnahme des sogenannten Reichensteuersatzes – erneut an die Inflation angepasst. Das bedeutet: Löhne und Gehälter werden nicht höher besteuert, wenn ihr Anstieg lediglich die höheren Preise ausgleicht.

Kinder, Jugendliche und Familien erhalten konkrete Leistungsverbesserungen. Das Kindergeld steigt 2025 um fünf Euro auf 255 Euro monatlich. Für Familien, die von Armut betroffen sind oder ein geringes Einkommen haben, erhöht sich der Sofortzuschlag ab 2025 um fünf Euro auf 25 Euro im Monat.

Eine weitere Anpassung betrifft die Gemeinnützigkeit: Steuerbegünstigte Organisationen dürfen sich künftig außerhalb ihres Zweckes zu tagespolitischen Ereignissen äußern, ohne dadurch ihre Steuerbegünstigung zu verlieren. So kann sich beispielsweise der Sportverein anlässlich aktueller Vorkommnisse gegen Rassismus positionieren.

Für Rentnerinnen und Rentner gibt es ebenfalls gute Nachrichten. Sie profitieren von einer Rentenreform und erhalten mehr Geld. Fachleute gehen davon aus, dass

2025 mit einer Erhöhung zwischen drei und fünf Prozent zu rechnen ist.

Auto, Einkauf, Porto

Auch für Autofahrerinnen und Autofahrer hält 2025 zahlreiche Veränderungen und Neuerungen bereit. So müssen sie beim Tanken tiefer in die Tasche greifen: Der CO₂-Preis pro Tonne steigt im Rahmen des Klimapakets der Ampelkoalition von 45 auf 55 Euro ohne Mehrwertsteuer. Ziel ist es, durch die Bepreisung von CO₂ umweltfreundliches Verhalten stärker zu fördern.

Der Führerschein-Pflichtumtausch geht in die nächste Runde: Fahrerinnen und Fahrer des Geburtsjahrgangs 1971 oder später müssen bis zum 19. Januar 2025 ihren alten rosa oder grauen „Lappen“ gegen einen Scheckkarten-Führerschein tauschen. Dieser ist dann 15 Jahre gültig und kostet um die 25 Euro.

Wer eine orangefarbene TÜV-Plakette auf dem Kennzeichen hat, muss 2025 zur Hauptuntersuchung. Übrigens: Die Jahreszahl findet sich immer als zweistellige Zahl in der Mitte der Plakette – „25“ steht für „2025“.

Neue Typklassen legen 2025 fest, ob das Auto in der Kfz-Versicherung teurer oder günstiger wird. Mehr als zwölf Millionen Autobesitzerinnen und -besitzer bekommen für ihren Wagen eine neue Einstufung. Etwa 7,1 Millionen werden mit dem Jahreswechsel voraussichtlich höher eingestuft, für rund 5,1 Millionen wird es hingegen günstiger. Für die Mehrheit ändert sich die Typklasse 2025 jedoch nicht.

Eine weitere Änderung betrifft die Supermärkte und Discounter: Ein neues EU-Gesetz soll den

Verkauf bestimmter Flaschen und Dosen sowie Plastikverpackungen verbieten. Grund ist die Chemikalie Bisphenol A (BPA), die als gesundheitsschädlich gilt und in zahlreichen Getränkeflaschen enthalten ist.

Nicht zuletzt will auch die Deutsche Post mehr Geld: Sie erhöht ab 2025 wieder das Briefporto. Die Bundesnetzagentur erlaubt der Post, das Briefporto um rund 10,5 Prozent zu verteuern. Der Versand eines Standardbriefs soll künftig 95 Cent kosten – derzeit kostet er 85 Cent. Und auch die Versandkosten für Pakete könnten steigen. ■



Rentenniveau soll stabil bleiben

Das schon im Koalitionsvertrag angelegte Versprechen, das Rentenniveau dauerhaft zu stabilisieren, war von der Ampelregierung schon im Rentenpaket II vereinbart worden. Es sollte für Vertrauen in den Sozialstaat in diesen unruhigen Zeiten sorgen. „Auf die Rente muss Verlass sein“, fordert die stellvertretende Vorsitzende der IG BCE, **Birgit Biermann**. „Beschäftigte dürfen nicht in Altersarmut rutschen. Die IG BCE fordert weiterhin und auch von einer neuen Bundesregierung entsprechende Gesetze.“

So registrierst du dich

Text Sascha Schrader

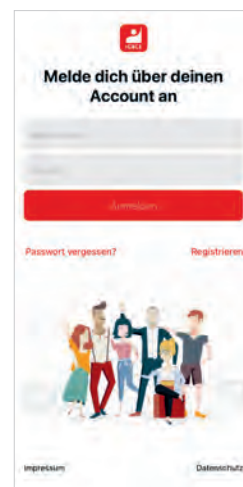
Meine IGBCE bietet dir vielfältigen Service rund um deine Mitgliedschaft. Und nur hier findest du auch die Bestätigung für deine Mitgliedschaft, die du brauchst, um deinen Mitgliederbonus zu bekommen. Egal ob im Web oder über die App, du solltest dich schnell registrieren!

Du bist IGBCE-Mitglied, hast aber noch kein Benutzerkonto bei „Meine IGBCE“? Dann registriere dich gleich jetzt für den Exklusivbereich. Du brauchst dazu nur deine Mitgliedsnummer und ein paar Minuten Zeit. Die siebenstellige Nummer steht auf deinem IGBCE-Mitgliedsausweis und auch zum Beispiel beim Bankinzugsverfahren im Verwendungszweck des Kontoauszugs.

Wenn eine Bescheinigung für einen Mitgliederbonus für dich vorliegt – zum Beispiel für den freien Tag in der Chemie –, findest du diese nach der Anmeldung auf deiner Startseite des Mitgliederbereichs. Beschäftigte aus der Chemieindustrie finden ihre Bescheinigung übrigens ab dem 1. Januar 2025 dort. ■

Schritt 1

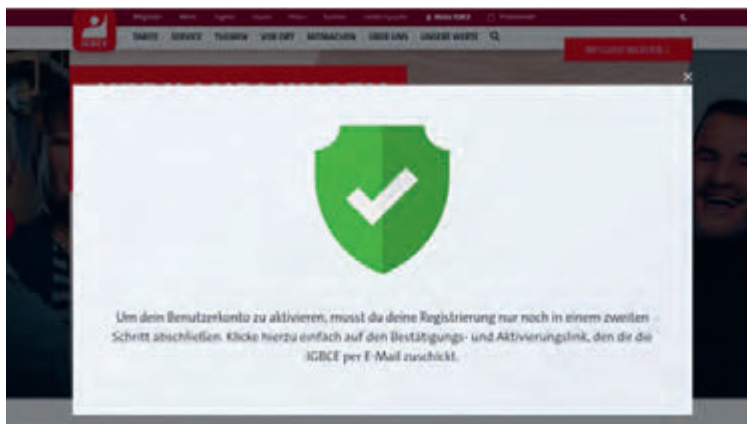
Klicke auf der IGBCE-Website im Menü oben rechts auf „Meine IGBCE“. Danach öffnet sich ein Fenster zum Einloggen. Im unteren Bereich des Fensters findest du unter der Frage „Noch kein Benutzerkonto?“ die Möglichkeit, dich zu registrieren – eventuell musst du etwas scrollen. In der App wirst du beim Öffnen aufgefordert, dich mit deinen Benutzerdaten anzumelden. Wenn du noch keine hast, kannst du dich registrieren, indem du auf „Registrieren“ rechts unterhalb des roten „Anmelden“-Buttons drückst.





Schritt 2

Im nächsten Schritt kannst du ein Benutzerkonto für den Mitgliederbereich „Meine IGBCE“ anlegen und mit deiner IGBCE-Mitgliedschaft verknüpfen. Dafür gibst du deine IGBCE-Mitgliedsnummer an, die du zum Beispiel auf deinem Mitgliedsausweis findest. Außerdem benötigen wir dein Geburtsdatum zur Verifizierung sowie deinen Namen und deine E-Mail-Adresse, an die wir einen Aktivierungslink senden. Dann wählst du noch dein Passwort und bestätigst zum Abschluss die Datenschutzbestimmungen. In der „Meine IGBCE“-App funktioniert das übrigens genauso.



Schritt 3

Nachdem du deine Registrierung abgeschlossen hast, erscheint ein weiteres Fenster, in dem du dazu aufgefordert wirst, deine Registrierung über einen Aktivierungslink zu bestätigen. Die entsprechende E-Mail findest du in deinem Posteingang. Bitte bestätige deine Registrierung innerhalb von 24 Stunden. Wenn du den Link geöffnet hast, war die Registrierung erfolgreich und du kannst dich ab sofort mit deiner E-Mail-Adresse und deinem Passwort anmelden. Dieses Log-in gilt übrigens sowohl für „Meine IGBCE“ auf der Website, als auch für die „Meine IGBCE“-App.



Schritt 4

Wenn du diesen Screen siehst, hast du es geschafft und kannst unsere Dienste nutzen. Übrigens: Falls du einen Inhalts- beziehungsweise Werbeblocker einsetzt, empfehlen wir, **igbce.de** auf die Ausnahmeliste (White List) zu setzen. Einige Funktionen benötigen außerdem die Zustimmung zu technischen Cookies.



Du hast die App noch nicht? Einfach QR-Code scannen und direkt loslegen!



Beim „Essity-Marsch“ setzten rund 450 Beschäftigte ein sehr deutliches Zeichen.

Starke Erfolge – und Kopfschütteln

Der Landesbezirk blickt auf das Tarifjahr 2024 mit innovativen Errungenschaften, aber auch Hinhaltetaktiken und fehlendem Respekt auf der Arbeitgeberseite zurück. Ein Überblick.

Text Axel Stefan Sonntag

In der Chemie setzte die IGBCE erneut Maßstäbe für die Tariflandschaft: Mit dem erstmals vereinbarten Gewerkschaftstag erhalten Mitglieder einen zusätzlichen freien Tag pro Jahr. Das Ziel, die etablierte Sozialpartnerschaft damit nachhaltig zu stärken, geht auf:

„Ein weiterer freier Tag nur für Mitglieder – das ist ein gutes Argument zum Werben. Das funktioniert“, freut sich Sabrina Säring, Betriebsrätin bei Evonik Rheinfelden. „Es ist gut, dass es nicht ausschließlich um mehr Prozente geht. Freizeit wird den Menschen immer wichtiger“,

lobt sie den jüngsten Abschluss und hebt ebenso die Vereinfachung der Umgruppierungsregelung hervor.

Mitgliedervorteile in der Fläche zu etablieren, das fordert die IGBCE auch für die Branchen Papier und Kunststoff. Beide Tarifrunden waren zum Redaktionsschluss noch nicht ab-



Die baden-württembergischen Papier-Tarifkommissionsmitglieder setzten sich bei der Bundestarifverhandlung in Hannover für den Mitgliedervorteil ein.



Die Chemie-Tarifrunde brachte nach vielen Aktionen einen freien Gewerkschaftstag pro Jahr.



KVI: Nach vier Gesprächsrunden geht es in die Schlichtung. Zuvor erhöhte die Gewerkschaft vor Ort den Druck.

geschlossen. Aufseiten der Mitglieder wächst die Ungeduld: „Wir haben die Forderung mit unserer guten Vertrauensleute-Struktur beschlossen. Ein Mitgliedervorteil ist für uns unabdingbar und die klare Erwartungshaltung“, betont Ali-Ömer Demirkol, Betriebsratsvorsitzender bei Essity Mannheim und Teil der kleinen Bundestarifverhandlungskommission. Direkt nach der zweiten, ergebnislosen Bundestarifverhandlungsrunde organisierte sein Team den „Essity-Marsch“, „um zu zeigen, wie ernst es uns ist“. Kolleginnen und Kollegen bei Koehler, Glatfelter, Munksjö und Sappi setzten ebenso klare Zeichen vor Ort.

Ernst ist es auch Klaus Kreidler, Betriebsratsvorsitzender bei Röch-

ling Medical in Waldachtal. Nach vier Verhandlungsrunden gehen die Sozialpartner der Kunststoff verarbeitenden Industrie (KVI) Baden-Württemberg in die Schlichtung. „Mir missfällt die Art und Weise der bisherigen Gespräche. Wo wir uns jahrelang auf Augenhöhe begegneten, wurde es jetzt teilweise rau. Einige Tarifkommissionsmitglieder wurden persönlich angegangen. Das geht nicht“, stellt er klar. In der KVI ist das Thema Mitgliedervorteil Punkt eins des Forderungspakets. „Ohne diesen und ohne eine nachvollziehbare Einkommenserhöhung kommen wir nicht zusammen.“

„Ein spannendes Tarifjahr neigt sich dem Ende zu“, resümiert Lan-

desbezirksleiterin Catharina Clay. „Klar ist: tarifliche Mitgliedervorteile schaffen Tarifgerechtigkeit. Und das zählt zur DNA einer Gewerkschaft – wie auch, die bisherige bewährte Sozialpartnerschaft zukunftssicher zu machen.“ ■



Die Feinkeramikbranche bietet ihren Beschäftigten jetzt einen neuen Entgelttarifvertrag.

Freiburg

Bezirk Freiburg ehrt langjährige Mitglieder



Oben links und rechts: Die Mitglieder, die seit vierzig und fünfzig Jahren Teil der IGBCE sind. Unten: sechzig Jahre IGBCE-Mitgliedschaft: Gerhard Hirtle, Wolfgang Berger (links); siebenzig Jahre IGBCE-Mitgliedschaft: Johann Bär, Helmut Zabel – außen: Sonja Dif und Francesco Grioli.

Karlsruhe

Bezirk Karlsruhe ehrt gleich mehrfach



Die langjährigen und aktiven Koehler-Jubilare (oben links) und die ehemaligen (oben rechts). Glückwünsche gab es ebenso bei der Feier im Unimog-Museum (unten links) und in der Durbacher Winzergenossenschaft (unten rechts).

Karlsruhe

„Zukunftsstartschuss“ in Baden-Württemberg



Der Zukunftsworkshop mit Birgit Biermann (links) im Rahmen des bundesweiten Strategieprozesses „KLAR – Klar für die Zukunft“.

„Wenn unsere IGBCE Zukunft mitgestalten will, muss sie auf der Höhe der Zeit sein, ohne jedoch ihre Wurzeln und Traditionen zu vergessen.“ Mit diesen Worten eröffnete Frank Heßler, stellvertretender Landesbezirksleiter, den Zukunftsworkshop des Landesbezirks. Insbesondere begrüßte er die stellvertretende Vorsitzende der IGBCE, Birgit Biermann, die über aktuelle und zukünftige Herausforderungen für Gewerkschaften, Wirtschaft und Gesellschaft referierte.

Natalie Mühlenfeld, verantwortlich für den IGBCE-Strategieprozess, betonte, dass es für künftige Veränderungen erst eines intellektuellen Kassensturzes bedarf. Sie wird den Zukunftsprozess in nächster Zeit begleiten und Zukunftsthemen und -aufgaben bündeln.

Selbst inhaltlich gefragt und Zukunftsfelder diskutierend und gestaltend waren die Ehrenamtlichen aus den Bezirken in den Workshops mit den

IGBCE-Bereichsexperten Matthias Opfinger, Moritz Hautmann, Michael Porschen und Frank Straßburger aus den zuständigen Hauptverwaltungsabteilungen. Ihnen gelang es, richtungsweisend und herausfordernd, in den vier Zukunftsbereichen „Industrie- und Transformationspolitik“, „Tarifpolitik“, „Unternehmens- und Betriebspolitik“ und „Soziale Politik“ Akzente für eine erfolgreiche Zukunft zu setzen. ■

Wehr

Entlassungswelle vor Betriebsratsgründung?

Der Glashersteller Weck hat in Wehr-Öflingen (Foto) 40 von 65 Beschäftigten zu Anfang 2025 betriebsbedingt gekündigt. Grund sei die Einstellung des Verpackungsprozesses. Das Unternehmen wolle dies im Großraum Bonn bündeln. Dabei sei laut Medienberichten jüngst erst noch „beteuert worden, dass am Hochrhein sämtliche Abteilungen erhalten bleiben würden“.

„Wir haben das, zumindest zu diesem Zeitpunkt, in keiner Weise kommen sehen und sind völlig überrascht worden“, kommentiert

Bezirksleiterin Sonja Dif. Sie spekuliert auf etwas ganz anderes: „Ich sehe Verbindungen zur geplanten Betriebsratsgründung. Dass die Einladungen zur ersten Wahlversammlung geplant waren, muss durchgesieckert sein. Für mich ist im zeitlichen Ablauf ein Zufall zu viel im Spiel, mit den Entlassungen wurde der Gründung des Rates vorgegriffen.“

Das Beispiel zeigt einmal mehr, wie schutzlos Beschäftigte ohne Betriebsrat sind. „Die Art und Weise, wie die Betroffenen in dieser Kündigungswelle behandelt wurden,



war diskriminierend. Man fühlt sich hier nicht mehr als Mensch, man ist nur noch eine Nummer“, kommentiert der enttäuschte Angestellte Kevin Mattes. ■



VOR ORT
Mit bundesweit mehr als siebzig Aktionen haben Beschäftigte die Blockadehaltung der Papier-Arbeitgeber kritisiert. Hier beim Smurfit-Kappa-Werk Wellit in Delbrück.

Da muss mehr kommen!

Tarifrunde Papier: Hunderte Beschäftigte im Landesbezirk Westfalen demonstrieren bei den bundesweiten Aktionswochen für mehr Geld und höhere Wertschätzung.

Text Leo Kölzer

Mit mehr als siebzig Tarifaktionen bundesweit haben Tausende Beschäftigte in der Papierindustrie die Blockadehaltung ihrer Arbeitgeber kritisiert. Für Ende Oktober hatte die IGBCE ihre Mitglieder im ganzen Land dazu aufgerufen, ihrem Unmut über den bisherigen Verlauf der Tarifverhandlungen in

der Papierindustrie Ausdruck zu verleihen. Auch in Nordrhein-Westfalen war einiges los – unter anderem in Wuppertal, Arnsberg, Müschede, Marsberg und Hagen.

Nötig war das, weil die Arbeitgeber auch in der zweiten Runde der Papier-Tarifverhandlungen aufstur stellten. Die Gespräche für die 46.000 Beschäftigten der Branche

endeten am 8. Oktober ergebnislos. „Das materielle Angebot der Arbeitgeber war angesichts der soliden wirtschaftlichen Lage der Unternehmen auf der einen Seite und der Belastungen der Beschäftigten auf der anderen Seite eine absolute Frechheit“, sagt IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn. „Unsere Argumente waren für die Arbeitge-

berseite nicht ausreichend, um ein ernsthaftes und wertschätzendes Angebot vorzulegen. Jetzt müssen wir es mit Aktionen einfordern.“

„Eine funktionierende Sozialpartnerschaft lebt davon, dass es auch in schwierigen Zeiten gelingt, faire tarifliche Lösungen zu finden“, erinnert Landesbezirksleiter Thomas Meiers. „Unsere Kolleginnen und Kollegen dürfen nicht von steigenden Kosten abgehängt werden. Es muss was passieren.“ Durch eine deutliche Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen sollen deshalb jetzt vergangene Preissteigerungen abgefedert werden. So ist eine Kernforderung der IG BCE der Mitgliederbonus für IG BCE-Mitglieder. Bisher lehnt ihn die Arbeitgeberseite jedoch kategorisch ab.

Auf dem Werksgelände der Erfurt & Sohn KG in Wuppertal forderten mehr als sechzig Beschäftigte mit Bannern und geschwenkten IG BCE-Fahnen lautstark mehr Respekt und Anerkennung für ihre Arbeit. Thomas Neumann, IG BCE-Bezirksleiter Düsseldorf, betonte in seiner Ansprache: „Die Arbeitgeber müssen endlich verstehen, dass unsere Forderungen gerecht sind. Es geht um die Anerkennung der harten Arbeit, die hier täglich geleistet wird. Wir sind hier, um ein starkes Zeichen zu setzen – wir meinen es ernst.“

Karim Nefissi, Gewerkschaftssekretär aus dem Landesbezirk Westfalen und Verhandlungsführer für den Tarifbezirk Westfalen, sprach den Versammelten

Mut zu: „Wir erwarten nicht nur Respekt für unsere Arbeit, sondern auch konkrete Verbesserungen in den Verhandlungen.“

Gleiche Stimmungslage in den Betrieben von Bielefeld bis ins Sauerland. Auf der Tarifikundgebung der Wepa in Giershagen zum Abschluss der Aktionswochen machten noch einmal knapp 130 Beschäftigte deutlich, dass das vorliegende Angebot

”

Die Arbeitgeber müssen ihre Blockadehaltung beenden!

Thomas Meiers,
Landesbezirksleiter Westfalen

der Arbeitgeberseite „einen Schlag ins Gesicht der Beschäftigten“ bedeutet, wie es einer der anwesenden Kollegen treffend formulierte.

Für den 29. November ist eine dritte Verhandlungsrunde angesetzt. „Die Kolleginnen und Kollegen sind bereit, für ihre Forderungen auf die Straße zu gehen. Die Arbeitgeberseite muss sich jetzt bewegen!“, fasst Nefissi die Stimmung zusammen. ■



Auch bei der Erfurt & Sohn KG in Wuppertal (oben) und bei Kabel Premium Pulp & Paper in Hagen (unten) gingen Beschäftigte vors Werkstor.



Ähnliche Bilder bei RDM in Arnshagen (oben), der Papierfabrik Vreden (unten links) sowie bei Wepa in Müschede (unten rechts).



Haltern am See

Gemeinsam stark: Frauenkonferenzen bündeln Kräfte



Starkes Zeichen für Zusammenhalt: Frauenkonferenzen sämtlicher westfälischer Bezirke finden gemeinsam statt.

Am 9. November 2024 erwachte das IGBCE-Bildungszentrum in Haltern am See früh zum Leben: Bereits in den Morgenstunden trafen mehr als 200 Gewerkschafterinnen aus den Bezirken Dortmund-Hagen, Nordwestfalen, Recklinghausen und Gelsenkirchen im großen Konferenzsaal ein. Erstmals wurden die Frauenkonferenzen der westfälischen Bezirke gebündelt abgehalten – ein starkes Zeichen für den Zusammenhalt und die gemeinsame Stärke der Frauen im IGBCE-Landesbezirk Westfalen.

Bei den Bezirksfrauenkonferenzen, die alle vier Jahre stattfinden, geht es um betriebliche, gewerkschaftliche und gesellschaftspolitische Schwerpunktthemen und ihre frauenspezifischen Aspekte. „Nach wie vor ist es leider so, dass Frauen in der Gesellschaft strukturell benachteiligt sind“, betonte eine Teilnehmerin. Frauen seien es schließlich, die mehrheitlich Care-Arbeit neben der beruflichen Tätigkeit organisierten und leisteten. „Umso mehr ein Grund, jetzt frauen- und gleichstellungspolitische Themen besser zu gestalten.“

Gleiche Chancen und Bedingungen

Von Beginn an waren die Ziele klar: „Wir schaffen gleiche Chancen

und Bedingungen für Frauen in allen Bereichen der Industrie. Nur so gestalten wir eine gerechte und zukunftsfähige Arbeitswelt“, betonte eine Teilnehmerin und gab damit den Ton für die Diskussionen vor. Auch die Förderung von Frauen in Führungs- sowie technischen Positionen stand im Fokus. „Wir bauen Barrieren ab und ermutigen Frauen, technische Berufe zu ergreifen und Führungsrollen zu übernehmen. Das braucht gezielte Unterstützung von Unternehmen und der Gewerkschaft“, erklärte eine Delegierte.

Frauen sind entscheidend

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellte einen weiteren wichtigen Schwerpunkt dar. Eine Teilnehmerin brachte es auf den Punkt: „Flexible Arbeitszeitmodelle und eine bessere Unterstützung für berufstätige Eltern erleichtern Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf und den Verbleib darin.“ Der Schutz vor Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz lag allen besonders am Herzen. „Wir müssen ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld schaffen. Dazu

gehören klare Richtlinien und entschlossenes Handeln gegen jede Form von Belästigung“, forderte eine Rednerin. Thomas Meiers, Landesbezirksleiter der IGBCE Westfalen, schloss sich mit einem Appell an: „Die aktive Beteiligung und das Engagement unserer Kolleginnen sind entscheidend für die Zukunft unserer Gewerkschaft und die Gestaltung einer fairen Arbeitswelt.“

Gleiche Chancen und Bedingungen

Mit intensiven Diskussionen und einem lebhaften Austausch führten die gebündelten Konferenztage zu konkreten Beschlüssen, die nun auf Landesbezirksebene umgesetzt werden. „Gemeinsam bewegen wir viel. Jetzt setzen wir die beschlossenen Maßnahmen mit Nachdruck um und treiben die Gleichstellung in unserer Branche voran“, fasste eine Teilnehmerin zusammen. Das Bildungszentrum in Haltern am See wurde so zum Schauplatz einer Konferenz, die ein starkes Signal für Chancengleichheit und Zusammenhalt setzte und eindrucksvoll die Bedeutung von Frauen in der gewerkschaftlichen Arbeit unterstrich. ■

Haltern am See

Besser arbeiten

75 junge Menschen voller Tatendrang und Ideen strömen Ende September nach Haltern am See. Ihr Ziel: sich auf die bevorstehenden Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vorzubereiten und die Zukunft der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Bei der diesjährigen JAV Academy drehte sich für die Teilnehmenden aus den Landesbezirken Nordrhein und Westfalen alles darum, Netzwerke zu knüpfen, voneinander zu lernen und gemeinsam in ihre neuen Rollen hineinzuwachsen. Die Teilnehmenden kamen aus den verschiedensten Branchen und Betrieben der IGBCE und stellten sich der Herausforderung, die JAV-Arbeit von heute für die Arbeit von morgen neu zu denken. Neben den rechtlichen Instrumenten zur Mitbestimmung und den Aufgaben einer JAV wurden die Themen Konfliktmanagement, Networking und das eigene Rollenverständnis intensiv diskutiert. „Die Anforderungen an eine JAV haben sich in den letzten Jahren enorm verändert. Allein durch die Digitalisierung der Ausbildung und unterschiedliche Standards in Berufsschule und Betrieb ist ihre Mitbestimmung stark gefordert“, fasst Stefanie Baig, Jugendsekretärin des Landesbezirks Westfalen, zusammen. Für Vanessa Dorenbeck, Jugendsekretärin des Landesbezirks Nordrhein, ist die JAV-Tätigkeit ein Herzensprojekt: „Das Amt ist viel mehr, als nur die Stimme einer Klasse zu sein. Es bedeutet, sich für andere einzusetzen und sich persönlich weiterzuentwickeln.“ ■



Fotos (2): IGBCE (2)

Zum neuen Jahr

Thomas MeiersLandesbezirksleiter
Westfalen**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

das Jahr 2024 neigt sich dem Ende zu und wir blicken auf zwölf Monate voller Herausforderungen zurück – aber auch auf eine klare Perspektive für unsere gemeinsamen Ziele. Kriege und Konflikte weltweit, die Wahl Donald Trumps und eine vorgezogene Bundestagswahl sorgen für große Verunsicherung. Wir spüren den wirtschaftlichen Druck, der auf vielen Betrieben und damit auf unseren Kolleginnen und Kollegen lastet.

Dieser wirtschaftliche Druck darf aber nicht dazu führen, dass wir hart erkämpfte Standards aufgeben. Gerade deshalb müssen wir uns neben einer erfolgreichen Tarifpolitik weiterhin auch für gute industrielle Rahmenbedingungen in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen einsetzen.

Wir wollen nicht, dass ihr die Hauptlast dieser Krisen tragt. Deswegen ist es wichtig, dass wir eine laute Stimme in Düsseldorf und Berlin sind. Viele unserer Forderungen werden von der Politik übernommen: Die Stabilisierung der Netzentgelte, bezahlbare Energiepreise für die Industrie und die Sicherung von Industriearbeitsplätzen waren wesentliche Punkte, die wir in intensiven Gesprächen in Berlin und in Düsseldorf platziert haben. Jetzt gilt es, diese umzusetzen. Daran werden wir die Politik erinnern – unabhängig davon, wer in der nächsten Regierung ist.

Die Basis für unsere Durchsetzungsfähigkeit bilden unsere engagierten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb – Betriebsräte und Vertrauensleute – und unsere Ortsgruppen, die tief in die Gesellschaft hineinwirken. Ich möchte den neu gewählten Kolleginnen und Kollegen auf diesem Wege noch einmal herzlich gratulieren und euch für euer Engagement danken. Denn ohne euren Einsatz wäre beispielsweise ein freier Gewerkschaftstag nicht möglich gewesen. Gerade nach den vielen Demonstrationen, bei Tarifausschreitungen und Solidaritätsaktionen oder auch bei Veranstaltungen, in denen wir Gewerkschaftspolitik nach vorn bringen, habt ihr gezeigt: Die IGBCE ist verlässlich und stark!

Für 2025 stehen die Aufgaben fest: Wir werden uns für faire Löhne, sichere Arbeitsplätze und eine gerechte Verteilung der Lasten einsetzen. Die Digitalisierung und der ökologische Wandel prägen die Arbeitswelt – unser Ziel ist es, diesen Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Ohne euren Einsatz wäre all das, was wir erreicht haben, nicht möglich gewesen, hierfür möchte ich euch danken! Ich wünsche euch und euren Familien eine erholsame Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr.

Ich freue mich darauf, im nächsten Jahr mit euch die Arbeit von Morgen zu gestalten! Mit einem herzlichen Glückauf

euer Thomas Meiers ■

VOR ORT

SYMBOLISCHER SPATENSTICH ALZEY

08. APRIL 2024



Bezirk Mainz: Zentrales Zukunftsthema ist die Biotechnologiestrategie des Landes Rheinland-Pfalz. Hier der Spatenstich zur Ansiedlung von Lilly in Alzey.

Das tut sich in den Bezirken

2025 wird das Konferenzjahr der IGBCE sein. Profil hat die vier Bezirke des Landesbezirks befragt, auf welche Erfolge sie zurückblicken – und was sie sich für ihre künftige Arbeit vornehmen.

Text Axel Stefan Sonntag

Das kommende Jahr steht im Zeichen der Konferenzen und des Kongresses. Für die Bezirke ist es jetzt an der Zeit, ein Resümee ihrer Arbeit der vergangenen vier Jahre zu ziehen. André Matta, Vorsitzender des Bezirks Ludwigshafen, zeigt sich zufrieden: „Besonders wirksam hat sich unser Öffentlichkeitsarbeitsprojekt entwickelt.

Wir konnten die Präsenz in den sozialen Medien erhöhen und unsere Reichweite deutlich verbessern.“ Als eines der wichtigsten Elemente der Leistungen und der Arbeit sieht er die Tarifpolitik im Bezirk: „Bei Saint-Gobain konnten wir nach der zweiten Schlichtung einen Streik verhindern und einen guten Tarifabschluss erkämpfen.“ Mit dem Mitgliederbonus aus der

Chemie-Tarifrunde sei ein lange schon formulierter Wunsch der Mitglieder realisiert worden. „So konnten wir in diesem Jahr bis einschließlich September fast so viele Mitglieder gewinnen wie im Gesamtjahr 2023.“

Die Bezirke Saarbrücken und Mainz stehen vor einem Strukturwandel – und werden die Arbeit in ihren Bezirksvorständen daran



Bezirk Ludwigshafen: Die Energiekosten bleiben eine Herausforderung (links). Die Abbie-Vertrauensleute erläutern die innovative IGBCE-Tarifpolitik (hier am Beispiel Careflex, rechts).



Bezirk Mittelrhein: Der Bezirksvorstand (links) organisiert Aktionen wie die zum Thema Energiepreise (rechts) – um Standorte und Arbeitsplätze zu sichern.



Bezirk Saarbrücken: Der Strukturwandel (rechts: das Saarpolygon) war bereits Thema der vergangenen Bezirksdelegiertenkonferenz (links).



anpassen müssen. „Zentrales Thema der Zukunft in Mainz ist die Biotechnologiestrategie des Landes Rheinland-Pfalz“, betont der Bezirksvorstandsvorsitzende Christian Viering. „Diese bietet für uns als Gewerkschaft Entwicklungspotenziale in der Mitgliederstärke. Zu nennen hier sind ganz konkret Biontech und die Ansiedlung von Lilly in Alzey.“ Für die Gewerkschaft sei es wichtig, bei der Politik immer wieder zu platzieren, dass zu einer solchen Strategie auch eine belastbare Sozialpartnerschaft gehört.

Auch Saarbrückens Bezirksleiter Heiko Metzger sieht in der

geplanten Ansiedlung des Pharmaherstellers Vetter eine Chance, den Verlust vieler Industriearbeitsplätze und Mitglieder bei Michelin auszugleichen. Im Rückblick auf die vergangenen vier Jahre bewertet sein Vorstandskollege Björn Leidinger das auch auf Druck der IGBCE hin geänderte Bildungsfreistellungsgesetz im Saarland positiv: „Unser Bundesland wird für gut ausgebildete Fachkräfte noch attraktiver.“

Eine entscheidende Aufgabe für den Bezirk Mittelrhein wird es sein, die Mitgliederentwicklung zu stabilisieren. „Wir wollen einen Fahrplan entwickeln, wie wir Menschen

dafür gewinnen, wieder vermehrt gewerkschaftlich aktiv zu sein“, so Vorstandsmitglied Zlatko Cacic. „Allen muss klar sein, dass gewerkschaftliche Erfolge eben keine Selbstläufer sind.“ ■

Konferenzen 2025:

- Bezirk Mainz: 8. Februar 2025
- Bezirk Ludwigshafen: 14. Februar 2025
- Bezirk Saarbrücken: 15. Februar 2025
- Bezirk Mittelrhein: 15. März 2025
- Landesbezirksdelegiertenkonferenz: 17. Mai 2025. ■

Mainz

Viele Papier-Tarifaktionen vor Ort erhöhen Druck



Engagiert dabei: die Tor-Aktion bei Metsä.

In der schwierigen Papier-Tarifrunde haben Betriebsräte und Bezirke den Druck auf die Arbeitgeber mit

Aktionen in den Bezirken Mittelrhein, Ludwigshafen und Mainz erhöht. So fanden gleich mehrere

Veranstaltungen der Vertrauensleute, Betriebsversammlungen, Toraktionen und politische Mittagspausen statt. „Hier wurden unter anderem Unterschriften gesammelt mit der klaren Aufforderung, dass die lokalen Arbeitgeber ihren Einfluss im Arbeitgeberverband wahrnehmen sollen“, betont Thorsten Zangerle, Gewerkschaftssekretär im Landesbezirk. Insgesamt sind mehr als 2.500 Beschäftigte involviert.

Verwiesen sei insbesondere auf die Aktionen bei Weig an den Standorten Mayen und Annweiler (ehemals Buchmann), an denen mehrere Hundert Beschäftigte teilnahmen. Zudem traten gleich mehrere Mitglieder neu in die IGBCE ein, etwa bei Metsä Tissue in Raubach. ■

Mainz

Transformationswerkstatt: Den Wandel mitgestalten

Der IGBCE-Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland hat die Transformationswerkstatt ins Leben gerufen, um Betriebsräten eine Plattform zu bieten, auf der sie sich aktiv über aktuelle Herausforderungen der Transformation austauschen und gemeinsame Handlungsstrategien entwickeln können. Halbjährlich werden zentrale Themen rund um den Wandel in

der Arbeitswelt besprochen. Die Auftaktveranstaltung fand im September 2024 in Würzburg statt und stieß mit über zwanzig teilnehmenden Betriebsrätinnen und Betriebsräten auf großes Interesse.

Alice Greschcow von der Transformationsagentur Rheinland-Pfalz und Markus Ackermann von der TBS Rheinland-Pfalz gaben Einblicke in

aktuelle Entwicklungen und Unterstützungsangebote für Betriebe in Rheinland-Pfalz. Beide betonten, wie wichtig es ist, schleichende Veränderungen frühzeitig zu erkennen und aktiv darauf zu reagieren. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigten, dass der Transformationsprozess bereits in vollem Gange ist. Für Betriebsräte sei daher entscheidend, sich zu vernetzen, ihre Rechte zu kennen und verfügbare Hilfsangebote zu nutzen, um gemeinsam mit der IGBCE die Interessen der Belegschaft wirksam zu vertreten.

Die nächste Transformationswerkstatt ist für das Frühjahr 2025 geplant und wird den Schwerpunkt „Fachkräfte und Wissenstransfer“ setzen. Ziel ist es, den Wandel in den Betrieben aktiv mitzugestalten und die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt zu rücken. ■



Veränderungen früh erkennen: Zwanzig Teilnehmende informierten sich.

Bad Ems

Betriebsrat befürchtet Einschnitte



Der Sidroga-Betriebsrat muss sich derzeit mit angekündigten Einschnitten auseinandersetzen.

Ulricke Rehbein ist seit 35 Jahren überzeugtes Gewerkschaftsmitglied. Dass ihr Arbeitgeber Sidroga, Hersteller von Arzneitees und den Emser Pastillen, jahrzehntelang ohne Betriebsrat auskam, sorgte sie zunächst nicht. „Unser langjähriger Geschäftsführer wertschätzte uns alle“, blickt sie zurück. Doch mit der 2021 erfolgten Übernahme durch ein spanisches Unternehmen änderte sich nach und nach die Lage. Berichtswege wurden verändert, die Kommunikation in Englisch in vielen Fällen zum Standard, sagt sie. Mit dem Ausscheiden des zunächst übernommenen Geschäftsführers wuchsen in der Belegschaft die Unsicherheit und der Wunsch, einen Betriebsrat zu installieren. „Das taten wir rasant“, blickt die heutige Betriebsratsvorsitzende zurück.

Ende November 2023 fand die Wahlversammlung statt, nur zwei Monate später stand das Gremium. Und es hat viel zu tun: „Einige Mitbestimmungsrechte wurden übergangen“, berichtet Rehbein und verweist exemplarisch auf eine „verpflichtende Umfrage“, an der alle im Betrieb hätten teilnehmen sollen – ohne dass der Betriebsrat hiervon etwas wusste.

Ebenso ohne Absprache besetzte die Leitung in Spanien eine ausgeschriebene Stelle in Bad Ems mit einem Spanier, der kein Deutsch spricht. „Das Betriebsklima hat sich deutlich verschlechtert“, resümiert Ulricke Rehbein. Nicht nur aufgrund der gestiegenen Zahl an Langzeitkranken und Eigenkündigungen. „Die Spanier mit ihrer reinen Lohnherstellung kalkulieren anders, als es für uns als einen produzierenden Pharmabetrieb mit entsprechenden Auflagen und Genehmigungsverfahren realistisch ist.“

Aktuell ist die Situation eskaliert: „Es stehen Umstrukturierungen an, die mit einem Interessenausgleich und Sozialplan einhergehen sollen“, berichtet Gewerkschaftssekretär Detlev Uthe. „Entlassungen sind nicht ausgeschlossen.“ Auch aufgrund der Übernahme des Gießener Arzneiherstellers Pascoe sind zum Redaktionsschluss mögliche Konsequenzen für die rund 150 Beschäftigten noch völlig unklar. „Nun bestätigt sich, dass es mehr als sinnvoll war, einen Betriebsrat zu gründen“, so Uthe. „Klar ist: Wir werden diesem engagierten und kämpferischen Gremium den Rücken stärken.“ ■

Zum neuen Jahr

Roland Strasser

Landesbezirksleiter
Rheinland-Pfalz/
Saarland



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2024 hat ein-drucksvoll gezeigt, wie unverzichtbar starke Gewerkschaften sind – und dass sie auch nach über 130 Jahren aktueller und notwendiger sind denn je. Die Wiederwahl von Donald Trump bringt neue Unsicherheiten in die globale Wirtschaftsordnung. Hierzu-lande sorgt das Aus der Ampelkoalition, verbunden mit den bevorstehenden Neuwahlen 2025, für politische Unsicherheit. Zudem erhöhen zahlreiche Konzerne mit Stellenabbauplänen den Druck auf die Beschäftigten. In diesem herausfordernden Umfeld konnte die IGBCE bedeutende Erfolge erzielen. Unsere starken Tarifabschlüsse setzen ein klares Zeichen: Wir stehen auch in Krisenzeiten entschlossen an der Seite der Beschäftigten. Mit dem tariflichen Mitgliederbonus, dem „Gewerkschaftstag“ – einem zusätzlichen freien Tag für IGBCE-Mitglieder – haben wir ein klares Signal in die Tariflandschaft gesendet. Die anstehenden Delegiertenkonferenzen und der Kongress 2025 unterstreichen unseren Willen, die Weichen für die Zukunft der IGBCE und eine wettbewerbsfähige Industrie zu stellen. Mit einem klaren Fokus auf gute Industriepolitik, soziale Sicherheit, Tarifpolitik und Arbeitsplatzsicherheit wollen wir gezielte Strategien für eine gerechte und nachhaltige Arbeitswelt im Wandel entwickeln. In diesen unsicheren Zeiten ist die IGBCE der Leuchtturm, der für Kontinuität und Sicherheit sorgt – eine Kraft, auf die sich alle verlassen können. Gemeinsam machen wir uns stark dafür, dass das Jahr 2025 ein Jahr wird, in dem die Interessen der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen und sie sicher durch den Wandel begleitet werden. ■



Beschäftigte machen in Düren Lärm für Respekt und Anerkennung – auch in Form von mehr Geld.

Da muss mehr kommen!

Tarifrunde Papier: Tausende Beschäftigte im Landesbezirk Nordrhein demonstrieren bei einer bundesweiten Aktionswoche für mehr Geld und eine größere Wertschätzung.

Text Leo Kölzer

Mit mehr als siebzig Tarifaktionen haben Tausende Beschäftigte der Papierindustrie in der gesamten Bundesrepublik die Blockadehaltung ihrer Arbeitgeber kritisiert. Für Ende Oktober hatte die IGBCE ihre Leute im ganzen Land

dazu aufgerufen, ihrem Unmut über den bisherigen Verlauf der Tarifverhandlungen in der Papierindustrie Ausdruck zu verleihen. Auch im IGBCE-Landesbezirk Nordrhein war einiges los.

Nötig war das, weil die Arbeitgeber auch in der zweiten Run-

de der Verhandlungen auf stur stellten. Die Gespräche für die 46.000 Beschäftigten der Branche endeten am 8. Oktober ohne Ergebnis. „Das materielle Angebot der Arbeitgeber war angesichts der soliden wirtschaftlichen Lage der Unternehmen auf der einen

Seite und der Belastungen der Beschäftigten auf der anderen Seite eine absolute Frechheit“, sagt IGBCE-Verhandlungsführer Frieder Weißenborn. „Unsere Argumente haben nicht ausgereicht für ein ernsthaftes und wertschätzendes Angebot. Jetzt müssen wir es mit Aktionen einfordern.“

„Ohne die harte Arbeit der Beschäftigten würden die Unternehmen keine Gewinne erwirtschaften. Wir fordern Respekt“, betont IGBCE-Landesbezirksleiter Frank Löllgen. „Wir wollen ein Stück vom Kuchen abhaben, nicht mehr und nicht weniger.“ Durch eine deutliche Erhöhung der Entgelte und der Ausbildungsvergütungen will die IGBCE in diesem Jahr vor allem die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen verbessern. Vor dem Hintergrund der aktuellen Preissteigerungen und der guten wirtschaftlichen Entwicklung fordert die IGBCE, dass die Kaufkraft der Beschäftigten nachhaltig gesteigert wird.

In Düren zogen rund 300 Beschäftigte aus der Papierindustrie lautstark und mit vielen Fahnen quer durch die Stadt zum Verbandshaus der Vereinigten Industrieverbände von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung. Zwölf Betriebe der Papierindustrie gibt es im zuständigen Tarifbezirk, alle waren bei der Demonstration vertreten. „Die Sorge bei den Kolleginnen und Kollegen ist groß“, erklärt der zuständige Gewerkschaftssekretär des IGBCE-Bezirks Alsdorf, Ernst Ungermann. „Bisher sind alle Krisen an der Papierindustrie fast ohne Auswirkungen vorübergegangen.“ Es gebe keinen Grund, die Krise herbeizureden. Die aktuelle Situation in anderen Branchen sei für viele beunruhigend. „Natürlich betrifft das unsere Branche nicht, aber es befeuert die Beunruhigung unserer Leute“, nimmt Ungermann wahr.

Bei der Erfurt & Sohn KG in Wuppertal forderten etwa fünfzig Beschäftigte auf dem Werksgelände mit Bannern und geschwenkten IGBCE-Fahnen lautstark mehr Respekt und Anerkennung für

„
Für das
Verhalten der
Arbeitgeber
fehlt mir
jegliches
Verständnis.“

Frank Löllgen,
Landesbezirksleiter Nordrhein

ihre Arbeit. Thomas Neumann, Leiter des IGBCE-Bezirks Düsseldorf, betonte in seiner Ansprache: „Die Arbeitgeber müssen endlich verstehen, dass unsere Forderungen

gerecht sind. Es geht um die Anerkennung der harten Arbeit, die hier täglich geleistet wird. Wir sind hier, um ein starkes Zeichen zu setzen – wir meinen es ernst.“ Bei Essity in Neuss versammelten sich über 150 Beschäftigte für eine tarifpolitische Frühstückspause vor dem Werk. Patrick Leveringhaus, Gewerkschaftssekretär im Bezirk Düsseldorf, kritisierte das Verhalten der Arbeitgeber als „Schlag in das Gesicht der Sozialpartnerschaft“.

Die Gewerkschaft fordert im nächsten Angebot neben mehr Lohn auch Vorteile für IGBCE-Mitglieder. Essity-Betriebsratsvorsitzender Ralf Kruska betont: „Wir haben eine moderate Forderung aufgestellt, da ist das Verhalten der Arbeitgeber einfach nicht nachvollziehbar. Das ist keine Wertschätzung für die harte und anstrengende Arbeit in den Schichten und Büros.“ Sein Stellvertreter Iordanis Kofantidis ergänzte gegenüber den Demonstrierenden: „Wenn ihr nicht hier seid, dreht sich hier gar nichts. Ihr produziert hier das Zeug, ohne euch geht gar nichts, das muss der Arbeitgeber kapieren.“ ■



Wie bei vielen anderen Betrieben im Landesbezirk Nordrhein und bundesweit: Auch bei Essity in Neuss erhöhte die Belegschaft den Druck auf die Arbeitgeber.

Haltern am See

JAV-Academy: Junge Menschen denken Zukunft



Wollen die Zukunft der Arbeitswelt aktiv mitgestalten: Die Gewerkschaftsjugend im Landesbezirk Nordrhein.

75 junge Menschen voller Taten-drang und Ideen strömen Ende Sep-tember nach Haltern am See. Ihr Ziel: sich auf die bevorstehenden Wahlen zur Jugend- und Auszubil-dendenvertretung (JAV) vorzubereiten und die Zukunft der Arbeits-welt aktiv mitzugestalten. Bei der diesjährigen JAV Academy drehte sich für die Teilnehmerinnen und Teillnehmer aus den Landesbezir-ken Nordrhein und Westfalen alles darum, Netzwerke zu knüpfen, von-einander zu lernen und gemeinsam

in die neuen Rollen als Vertreterin-nen und Vertreter der Gewerkschaft hineinzuwachsen.

Die jungen Leute kamen aus ver-schiedenen Betrieben und Branchen zusammen und stellten sich den Herausforderungen der JAV-Arbeit. Rechte und Pflichten, Mitbestim-mung und Konfliktmanagement – das waren die zentralen Themen, die intensiv diskutiert wurden. Die Veranstaltung bot zudem eine wichtige Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und den Grundstein für

zukünftige Zusammenarbeit zu legen. Für Vanessa Dorenbeck, Lan-desjugendsekretärin für die IG BCE Nordrhein, ist das JAV-Amt ein Her-zensprojekt: „Das Amt ist viel mehr, als nur die Stimme einer Klasse zu sein. Es bedeutet, sich für andere einzusetzen und sich persönlich weiterzuentwickeln.“

Mit diesem Engagement und einem klaren Ziel vor Augen verlie-ßen die Teilnehmenden Haltern am See – bereit, als JAVis ihren Beitrag zu leisten. ■

Köln

Kreative Ideen stärken Mitgliederbindung

In vielen Betrieben sind die Ver-trauensleute die erste Anlaufstelle, wenn es um die IG BCE-Mitglied-schaft geht. Dabei entwickeln sie nicht zuletzt viele gute Ideen, um die gewerkschaftliche Handlungsfä-higkeit im Betrieb zu stärken.

So wie die Vertrauensleute beim Chemieunternehmen Ineos in Köln mit dem Ziel, die Präsenz der IG BCE zu erhöhen. Sie statteten morgens vor Schichtbeginn über

1.000 Fahrräder mit Sattelüber-ziehern aus – der Clou: Auf jedem Sattelüberzieher ist ein QR-Code, der auf eine Internetseite führt, auf der man Mitglied werden kann.

Die durchweg positiven Reak-tionen der Beschäftigten – auch sichtbar an der steigenden Zahl der betriebstätigen Mitglieder – stärken die IG BCE und ihre Vertreterinnen und Vertreter dabei, ihre Interessen noch entschlossener zu vertreten. ■



Engagement stärkt die Bindung der Mitglieder an ihre Gewerkschaft.

Leverkusen

Großer Zuspruch

Die Premiere der KAAT-Messe brachte in diesem Jahr kaufmännische (K), akademische (A) und außertariflich Beschäftigte (AT) aus der gesamten Region zusammen. Im Leverkusener Forum bot die Veranstaltung des IGBCE-Arbeitskreises KAAT eine Plattform für tiefgehende Diskussionen, neue Netzwerke und eine zukunftsweisende Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung. Zahlreiche Besucherinnen und Besucher versammelten sich, um an Fachvorträgen und Diskussionen teilzunehmen. Den Auftakt bildete ein Vortrag über Individual- und Kollektivrecht, der zum Nachdenken und Diskutieren anregte. Ein weiterer Höhepunkt war die Diskussion über das jüngste Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung – ein Thema, das die Branche aktuell bewegt.



Auch zwischen den Programmpunkten bot sich den Teilnehmenden Gelegenheit zum Austausch. An den Informationsständen warteten Expertinnen und Experten der IGBCE sowie von Unternehmen wie Bayer, Covestro und Lanxess, die die Messe mit ihrem Know-how bereicherten. Nina Melches, Bezirksleiterin der IGBCE Leverkusen, zeigte sich begeistert vom regen Zuspruch: „Diese Messe war ein bedeutender Schritt, um das Netzwerk der KAAT-Beschäftigten in Leverkusen zu stärken.“ Die Veranstaltung soll deshalb im kommenden Jahr wieder stattfinden. ■

Zum neuen Jahr

Frank Löllgen

Landesbezirksleiter
Nordrhein

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

das Jahr 2024 neigt sich dem Ende zu, und wir blicken zurück auf zwölf Monate voller Herausforderungen, aber auch mit einem klaren Kompass, wie wir unsere Ziele als Gemeinschaft weiterverfolgen. Kriege und Konflikte weltweit, die Wahl Donald Trumps und die Aufkündigung der Ampelkoalition in Berlin sorgen für große Verunsicherungen – im Beruf und im Alltag.

Wir spüren den wirtschaftlichen Druck, der auf vielen Betrieben und damit auf unseren Kolleginnen und Kollegen lastet. Dieser wirtschaftliche Druck darf aber nicht dazu führen, dass wir hart erkämpfte Standards aufgeben. Gerade deshalb müssen wir uns neben einer erfolgreichen Tarifpolitik weiterhin auch für gute industrielle Rahmenbedingungen in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen einsetzen. Wir wollen nicht, dass ihr die Hauptlast dieser vielfältigen Krisen tragen müsst. Deswegen ist es wichtig, dass wir eine laute Stimme in Düsseldorf und Berlin für eure Belange sind.

Und viele unserer Forderungen werden von der Politik übernommen: Die Stabilisierung der Netzentgelte, bezahlbare Energiepreise für die Industrie und die Sicherung von Industriearbeitsplätzen waren wesentliche Punkte, die wir in intensiven Gesprächen im Kanzleramt in Berlin und in der Staatskanzlei in Düsseldorf platziert haben. Jetzt gilt es, diese umzusetzen. Daran werden wir die Politik erinnern – unabhängig davon, wer in der nächsten Regierung ist.

Die Basis für unsere Durchsetzungsfähigkeit bilden unsere engagierten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb – Betriebsräte und Vertrauensleute – und unsere Ortsgruppen, die tief in die Gesellschaft hineinwirken. Ich möchte den neu gewählten Kolleginnen und Kollegen auf diesem Wege noch einmal herzlich gratulieren und euch für euer Engagement danken. Denn ohne euren Einsatz wäre beispielsweise ein freier Gewerkschaftstag nicht möglich gewesen. Gerade nach den vielen Demonstrationen, bei Tarifauseinandersetzungen und Solidaritätsaktionen oder auch bei Veranstaltungen, in denen wir Gewerkschaftspolitik nach vorn bringen, habt ihr gezeigt: Die IGBCE ist verlässlich und stark!

Wir stehen für Kontinuität und eine klare Orientierung. Unsere Aufgaben für 2025 stehen fest: Wir werden für faire Löhne, sichere Arbeitsplätze und eine gerechte Verteilung der Lasten eintreten. Wir werden die Transformation in eurem Sinne mitgestalten. Gerade darum wird es auch im kommenden Jahr auf dem Gewerkschaftskongress sowie in den Bezirks- und Landesbezirkskonferenzen gehen: Wir stellen uns inhaltlich und organisatorisch für die Zukunft auf und werden gemeinsam die richtigen Impulse für morgen setzen.

Ich freue mich darauf, im nächsten Jahr gemeinsam mit euch Zukunft zu gestalten! Mit solidarischen Grüßen

euer Frank Löllgen ■



Starkes Team: Daniel Dost mit seinen Kolleginnen und Kollegen (großes Bild), mit Mitstreiterin Elli am Infostand der IGBCE (kleines Bild oben) sowie beim Spaziergang mit seinem Hund (kleines Bild unten).

Macht doch einfach!

Der junge Chemiekant Daniel Dost aus Schwedt hat eine Lieblingsformel – und die heißt JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung). In *Profil* spricht er über seine Motivation für die Arbeit in der JAV sowie seine Zukunftsgedanken.

Text Karin Aigner

Physikalische Formeln und chemische Verbindungen waren immer schon sein Ding. Kein Wunder, dass sich Daniel Dost für den Beruf des Chemikanten entschied und bei der PCK Raffinerie GmbH Schwedt ausbilden ließ. Ein Neuanfängerseminar zu Ausbildungsbeginn überzeugte ihn von der Wichtigkeit der Jugend- und Auszubildenden-

vertretung (JAV), er fuhr voll darauf ab. Der 22-Jährige erinnert sich: „Von Anfang an hat es sich nach viel Spaß, aber auch Verantwortung angehört. Wenn man es mit der Schule vergleicht, ist es ja eine Art Klassensprecher, und das habe ich mit meinem Organisationstalent schon früher gern gemacht.“

Schnell wurde er zur „Stimme der Jugendlichen im Betrieb“. Im

Team führte er als JAV-Vorsitzender die 1:1-Azubigespräche ein, in denen nicht nur über die Ausbildung gesprochen wird, sondern auch die aktuell schwierige Situation des Unternehmens. Außerdem führte Daniel Dost eine Informationsveranstaltung für das erste Lehrjahr ein, bei der zusammen mit dem Ausbildungsleiter die für Raffineriebetriebe einzigartige Betriebsverein-

barung zum Thema „Übernahme nach der Ausbildung“ vorgestellt wird und die Azubis über ihre damit einhergehenden Rechte und Pflichten aufgeklärt werden.

Daniel Dost ist vom ersten Tag an Gewerkschaftsmitglied und beeindruckt immer wieder mit seinem großen Engagement. Für die Arbeit in der JAV investiert er viel von seiner Freizeit: „Das muss so sein und ich werde ja dafür belohnt, wenn die Azubis zu mir kommen, sich bedanken oder sich mit neuen Ideen einbringen“.

Daniel Dost ist kein typisches „Kind der Generation Z“. Aber er setzt sich mit der Thematik auseinander und nimmt sie ernst. „Allerdings“, sagt er nachdenklich, „wenn Freizeit und Geld wirklich wichtiger sind als die Arbeit und die nur als Ausbeutung angesehen wird, ist große Überzeugungsarbeit nötig. Aber die gelingt mir durchaus und vielleicht turne ich es ja auch vor. Auch für mich gibt es eine Work-Life-Trennung, aber ich habe eine Struktur im Alltag, habe meine Werte, kann mich entfalten und auch abschalten.“

Das macht der junge Mann gern bei Spaziergängen mit seinem aus Rumänien stammenden Straßenhund. Aufgewachsen in einem Hundert-Seelen-Dorf mitten in der Uckermark, wohnt er nun in Schwedt, ein Wegzug kommt für ihn nicht infrage. Er liebt die Nähe zur Natur und findet das Zusammenspiel mit der Industrie interessant.

Für November hatte sich Daniel Dost wieder für die JAV-Wahlen aufstellen lassen. Seine Motivation ist auch die IGBCE: „Sie ist für junge Leute besonders wichtig, damit es auch zukünftig gut bezahlte Arbeitsplätze mit angenehmen Konditionen gibt. Ohne die Sozialpartnerschaft zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber sehe ich dies in Teilen gefährdet. In den vier Jahren, in denen ich schon bei PCK bin, sehe ich immer wieder, dass besonders die ältere Generation nicht von ihrem Standpunkt gegenüber der Gewerkschaft abweichen will. Also ist es besonders wichtig, die junge Generation gleich von Anfang an mit ins Boot zu holen. Die IGBCE macht so viel für uns Arbeitnehmende, da ist es doch verständlich, dass wir der Gewerkschaft auch etwas in Form unserer Mitgliedschaft und Unterstützung zurückgeben.“

Seine persönlichen Zukunftspläne: „Sicher irgendwann eine Familie. Aber erst mal beruflich noch hoch hinaus. Praxisnähe ist mir wichtiger als ein Studium, deshalb habe ich mich für die Meisterklasse 2025/26 angemeldet. Später würde mir der Posten eines Schichtleiters am besten gefallen!“

An die jungen Menschen in seiner Gegend appelliert er: „Bleibt in der Region, es ist unsere Heimat und gemeinsam gibt es eine Zukunft. Macht doch einfach mal! Facharbeitermangel muss nicht sein.“ ■



Beliebt und erfolgreich: Die Kennenlernetreffen im ersten Lehrjahr.

Tarifmeldungen

Chemie – Arevipharma: 750 Euro Urlaubsgeld, Azubis 500 Euro, mindestens 800 Euro Jahressonderzahlung, Altersvorsorge.

Glas – Flachglas Nord-Ost: anteilige Übernahme der Fläche, Erhöhung der Azubivergütungen, 500 Euro Inflationsausgleichsprämie, für Azubis 250 Euro, auf 18 Monate.

Glas – Guardian Flachglas: insgesamt +300 Euro, Erhöhung der Azubivergütungen, 1.500 Euro Inflationsausgleichsprämie, für Azubis 750 Euro, auf 22 Monate.

Glas – Sicherheitsglastechnik Oelsnitz: +1,50 Euro/Stunde, Azubis +100 Euro, 1.500 Euro Inflationsausgleichsprämie, Reduzierung der Arbeitszeit auf 37,5 Stunden/Woche, auf 12 Monate.

Sanierung – GALA-MIBRAG-Service: +8,75 Prozent, bis zu +195 Euro für Azubis, Mitgliederbonus 35 Euro Sachbezugskarte monatlich für 2024 (Azubis 15 Euro), 2025 40 Euro (Azubis 20 Euro), 125 Euro Inflationsausgleichsprämie, auf 24 Monate.

Erdöl/Erdgas – Großtanklager Ölhafen Rostock: insgesamt +8 Prozent, 1.500 Euro Inflationsausgleichsprämie, auf 12 Monate.

Dienstleistung – ISS Energy Services: insgesamt +3 Prozent und +180 Euro, auch für Azubis, 300 Euro Inflationsausgleichsprämie für Gewerkschaftsmitglieder, für Azubis 150 Euro, Reduzierung der Arbeitszeit auf 39 Stunden/Woche, auf 24 Monate.

Feuerfestindustrie – Mammut-Wetro: insgesamt +275 Euro, +60 Euro für Azubis, mindestens 1.095 Euro Jahresleistung, 195 Euro für Azubis, Mitgliederbonus: 250 Euro Inflationsausgleichsprämie + ein zusätzlicher Urlaubstag 2025, 300 Euro Inflationsausgleichsprämie, für Azubis 80 Euro, auf 24 Monate.

Papier – Papierfabrik Hainsberg: +6 Prozent, +50 Euro für Azubis, 1.700 Euro Inflationsausgleichsprämie, auf 17 Monate. ■

Lausitz

Indorama: Protest



Dass keine Unternehmensentscheidung einfach hingegenommen wird, zeigte deutlich die große Beteiligung von Indorama-Beschäftigten an einer Kundgebung im Oktober vor dem Werktor: Die Belegschaft des Chemieunternehmens, ehemals Trevira, tritt gemeinsam mit der IG BCE gegen einen geplanten massiven Stellenabbau am Standort Guben in der Lausitz an. Zwei Drittel der Arbeitsplätze sollen wegfallen. Dabei ist Guben ein Traditionsstandort mit einer langen Vergangenheit. Der aktuelle Ausgang der Verhandlungen war bei Redaktionsschluss noch offen. ■

Leipzig

Alle in einem Boot

Gut gelaunt und bei strahlendem Sonnenschein unternahmen Kolleginnen aus verschiedenen Betrieben und Ortsgruppen des Bezirks Leipzigs eine ausgiebige Kanoutour auf der Pleiße. Sie machten so dem Motto „Frauen in Bewegung“ (FIB) alle Ehre. Wieder an Land gab es einen lebhaften Austausch zu aktuellen betrieblichen und gesellschaftlichen Themen. ■



Dresden

Erstmalige Engeltarifverhandlung



Bei Globalfoundries war man engagiert unterwegs in Sachen Tarifumfrage.

Im Rahmen einer großen Verteilaktion informierte die IG BCE rund 3.000 Beschäftigte zur ersten Verhandlung beim Chiphersteller Globalfoundries in Dresden über ihre Tarifforderungen. Diese lauten im Detail: neun Prozent mehr Lohn für alle plus ein Prozent exklusiver IG BCE-Mitgliederbonus in Geld oder Zeit, ein Engeltarifvertrag auch für Job-Level 4–6 (Eng/IC), ein Tarif – auch für Auszubildende und die Fire Brigade – sowie die Weiterentwicklung der modernen

Vergütungsstruktur. Die Forderungen lehnte der Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde Anfang November ab.

IG BCE-Bezirksleiter Philipp Zirzow zeigte sich dennoch erfreut über die gute Resonanz auf die Verteilaktion: „Mehr als 1.600 der Beschäftigten haben an unserer Tarifumfrage teilgenommen. Das ist ein starkes Signal dafür, dass wir gemeinsam starke Ziele erreichen können. Und jedes Mitglied profitiert davon.“ ■

Dresden

Dampferfahrt als Dankeschön



Eine glückliche Jubilarin.

Auf einer Dampferfahrt auf der Elbe von Dresden nach Radebeul wurden im Oktober 2024

wieder langjährige Gewerkschaftsmitglieder geehrt. Mit 60, 70 und sogar 75 Jahren können sie auf eine beeindruckende Zeit der Zugehörigkeit zur IG BCE zurückblicken.

Der IG BCE-Landesbezirk Nordost drückte all seinen langjährigen Mitgliedern seinen herzlichen Dank für deren Treue und Unterstützung aus. Mit ihrem Engagement, oft über Jahrzehnte hinweg, bildeten die Gewerkschaftsmitglieder das Herzstück der IG BCE, so der Tenor im Landesbezirk. ■

Berlin

Alles klar für die Zukunft



Mit interessanten Vorträgen in den Strategieprozess gestartet.

Dreißig engagierte ehren- sowie hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen setzten sich Ende Oktober in Berlin intensiv mit den Zukunftsfragen der IGBCE auseinander. Unter dem Motto „KLAR – Klar für die Zukunft“ hat die Gewerkschaft einen wichtigen Strategieprozess angestoßen, der bis zum Gewerkschaftskongress im kommenden Jahr führen wird. Birgit Biermann, stellvertretende Vorsitzende der IGBCE, machte deutlich: „Gerade jetzt, vor unserem Kongress, ist es entscheidend, als Organisation fokussiert und stark aufzutreten. Der Prozess KLAR bringt uns auf den richtigen Weg!“

In vier Workshops zu Themen wie Tarifpolitik, Unternehmens- und Betriebspolitik, Industrie und

Transformation sowie Sozialpolitik arbeiteten die Teilnehmenden intensiv an Lösungen. Die Ergebnisse wurden im Plenum vorgestellt – und es kristallisierte sich klar heraus: Alle sind bereit, sich den Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft zu stellen!

Stephanie Albrecht-Suliak, Landesbezirksleiterin Nordost, gab einen Überblick über die industrie- und gesellschaftspolitische Lage im Landesbezirk und betonte die Dringlichkeit einer klaren Ausrichtung: „Wir müssen in diesen Zeiten auf dem Platz sein, in den Betrieben und bei unseren Mitgliedern. Die IGBCE ist sichtbar – mit klaren Positionen!“ ■



Alle Workshops waren rege besucht.

Nordost

In neuer Funktion

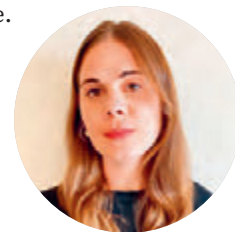
Von Dezember 2024 bis Mai 2025 wird **Anton Melament** (34) als Trainee im Bezirk Halle-Magdeburg eingesetzt. Es ist seine zweite Station, zuvor war der gelernte Chemikant Trainee im Bezirk Mannheim. Der 34-Jährige ist außerdem seit Jahren ehrenamtlich in der JAV tätig.



Bereits seit dem 1. Oktober 2024 ist **Sabine Schulze** (55) als Trainee im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg unterwegs und hat auch schon den Tarifführerschein in der Tasche. Erfahrungen hat die gelernte Krankenschwester in Interessenvertretungen bei der Caritas gesammelt sowie unter anderem als Vorsitzende des Betriebsrats sowie des Gesamtbetriebsrats.



Noch bis Januar 2025 unterstützt **Sophie Schlingmann** (30) den Landesbezirk als Trainee. Sie hat in Leipzig Politikwissenschaft studiert, der Titel ihrer Masterarbeit lautete „Die Krise der Repräsentation als Krise der Gewerkschaften“.



Tom Karl (27) ist seit November 2024 Trainee im Landesbezirk. Er war zuvor JAV- und Jugendreferent im Bezirk Dresden-Chemnitz und hat die Aufgaben von Leon Kunkel übernommen, der als Bundessekretär nach Hannover in die Abteilung Jugend gewechselt ist. ■





Wie hier bei UPM in Dörpen erhöhten die Beschäftigten in der norddeutschen Papierindustrie den Druck auf die Arbeitgeberseite und forderten ein faires Angebot.

Rückenwind aus den Betrieben

Mit Tariffaktionen stellten sich die Belegschaften zahlreicher norddeutscher Papierunternehmen hinter die Forderungen ihrer Tariffkommission.

Text Michaela Ludwig

Im Landesbezirk beteiligten sich rund tausend Kolleginnen und Kollegen aus der Papierindustrie an Aktionen im Rahmen der laufenden Tarifrunde. Zuvor hatte die IGBCE die zweite Runde der Tarifverhandlungen für die bundesweit 46.000 Beschäftigten der Papierer-

zeugenden Industrie am 8. Oktober ergebnislos beendet. In Betriebsversammlungen, Schichtbegehungen und politischen Mittagspausen informierten Vertrauensleute und IGBCE-Sekretärinnen und -Sekretäre die Gewerkschaftsmitglieder über den Stand der Verhandlungen

und kritisierten die fehlende Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeberseite. Das vom Verband DPI (Die Papierindustrie) unterbreitete Angebot sei inakzeptabel und „ein Schlag ins Gesicht all derer, die rund um die Uhr für ihr Unternehmen da sind und mit viel Engagement und



Von oben: Bei Tarifaktionen vor der Papier- und Kartonfabrik Varel (oben), bei Sappi Alfeld (Mitte) und bei Steinbeis in Glücksburg (unten) stellten sich die Beschäftigten hinter die Forderungen ihrer Tarifkommission. IGBCE-Landesbezirksleiter Ralf Becker informierte in Varel über den Verhandlungsstand.

Einsatzwillen ihren Job machen“, sagte IGBCE-Landesbezirksleiter Ralf Becker vor den Beschäftigten der Papier- und Kartonfabrik in Varel. „Tarifverhandlungen sind keine Bettelveranstaltungen. Die Mitglieder fordern ihren berechtigten Anteil am Gesamterfolg.“

Bei Sappi in Alfeld und Smurfit Kappa in Herzberg sind die Vertrauensleute mit Gewerkschaftssekretär Christian Hoffmann aus Südniedersachsen nachts durch

die Produktionsanlagen gegangen. „Wir haben den Kolleginnen und Kollegen der Spät- und Nachtschicht das Zustandekommen unserer Forderung erklärt und über das Angebot der Arbeitgeber diskutiert“, berichtet Gerhard Witte, Vorsitzender der gewerkschaftlichen Vertrauensleute bei Sappi und Mitglied der Bundestarifkommission. Das war eine Premiere und sei in den Belegschaften „sehr gut angekommen“. ■

Zum neuen Jahr

Ralf Becker

Landesbezirksleiter
Nord



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder neigt sich ein ereignisreiches Jahr seinem Ende zu. Und noch immer stehen wir vor ungelösten Fragen zur wirtschaftlichen Entwicklung unserer Branchen. Trotz dieser Themen können wir auf beträchtliche Erfolge zurückblicken. Erstmals konnten wir die Mitgliederzugänge in unserem Landesbezirk auf mehr als 5.000 steigern. Das ist ein großer Erfolg der vielen Ehren- und Hauptamtlichen! Unsere tollen Tarifabschlüsse waren ein Schlüssel dazu. In der chemischen Industrie erstmals einen echten Bonus für unsere Mitglieder erreicht zu haben, ist wohl das herausragende Element.

Vor uns liegt ein Jahr der Konferenzen, Wahlen, Anträge und Diskussionen, um den richtigen Kurs unserer IGBCE abzustechen. Die demografische Entwicklung macht vor der IGBCE nicht halt und wir müssen Antworten geben, wie wir morgen unsere Aufgaben erfüllen. Eine spannende Zeit. Lasst uns an den gemeinsam erreichten Erfolgen anknüpfen und im Sinne unserer Werte solidarisch und demokratisch die Zukunft gestalten.

Populisten, ganz gleich von wo, brauchen wir dabei nicht! Menschen, die handeln, zielorientiert gestalten und mit Transparenz und Offenheit kommunizieren, die brauchen wir. Nur so stärken wir die Demokratie und unser Land! Lasst uns bei der vor uns liegenden Bundestagswahl unsere Kräfte sammeln und für eine demokratische Mehrheit sorgen!

Nun wünsche ich euch erst einmal ruhige und besinnliche Weihnachtstage im Kreise eurer Liebsten und einen tollen Start ins neue Jahr! ■

Springe

Konferenzen gestartet



Jugend-Delegierte votieren für den Ausbau der bezirklichen Jugendarbeit.

Ende 2025 findet der achte Gewerkschaftskongress der IGBCE statt. Durch den demokratischen Aufbau der IGBCE bringt die gewerkschaftliche Basis ihre Themen in den Kongress ein und gestaltet so die Gewerkschaftspolitik der

kommenden vier Jahre. Ausgangspunkt sind die sogenannten Personengruppenkonferenzen: In jedem Bezirk wählen die Mitglieder ihre Delegierten für die Landesbezirkskonferenz im Mai und den Gewerkschaftskongress im Oktober.

Den Auftakt machte der Bezirk Südniedersachsen am 26. Oktober mit Bezirksjugend- und Bezirksfrauenkonferenz. „Ihr habt heute die Möglichkeit, gemeinsam den Grundstein für die nächsten Jahre der gewerkschaftlichen Arbeit zu legen“, schwor Timo Bergmann, Jugendsekretär im Landesbezirk, die zwanzig jungen Delegierten ein.

Auf der Frauenkonferenz diskutierten die Betriebsrätinnen unter anderem über die finanzielle Benachteiligung von Teilzeitarbeitenden und Alleinerziehenden. Sie forderten den neu gewählten Bezirksfrauenausschuss auf, diese Problematiken aufzunehmen und über die Kommissionen in Tarifverhandlungen einzubringen. ■

Stade

Betriebsräte ausgezeichnet



Standortallianz: Ergebnis der engen Zusammenarbeit von Betriebsräten und IGBCE.

Vom Luftschloss zu einer starken Standortallianz, die rund 2.800 Arbeitsplätze in der Grundstoffchemie im Chemiepark Stade sichert: Für diese Idee gewannen die beteiligten Betriebsräte am 7. November den Deutschen Betriebsrätepreis in Silber.

Vor drei Jahren gründeten die engagierten Betriebsräte aus fünf Unternehmen – Dow, Aluminium

Oxid Stade (AOS), Olin, Trinseo und IFF N&H – ein Netzwerk, um ihren Standort zu sichern. Denn eines war klar: Die aktuellen Krisen und Probleme konnten allein nicht gelöst werden. Mit Unterstützung der IGBCE erarbeiteten sie ein entsprechendes Konzept, das jedoch von den Geschäftsführungen abgelehnt wurde. Doch sie gaben nicht auf und

wandten sich an Niedersachsens Wirtschaftsminister Olaf Lies. Der war von der Idee begeistert und lud alle beteiligten Akteure nach Hannover ein. Im Herbst 2023 wurde das Projekt „Zukunftsperspektive und Standortentwicklung Chemie- und Industriestandort Stade“ offiziell gestartet, angesiedelt bei der Wirtschaftsförderung des Landkreises Stade.

Der Landesbezirk Nord gratuliert den Betriebsräten. Die Kolleginnen und Kollegen hätten „sehr zeitig Weitsicht bewiesen und schnell erkannt, dass in der Gemeinsamkeit und in der Solidarität der Schlüssel für erfolgreiches Handeln liegt“, lobt die stellvertretende Landesbezirksleiterin Petra Adolph. Sie hätten gezeigt, dass „man durch die Mitbestimmung über Firmengrenzen hinweg gestalten kann“, sagt AOS-Betriebsratsvorsitzender Oliver Elsen. ■

3 Fragen an ... Philipp Hering

Der frisch gewählte Leiter des Bezirks Ibbenbüren folgt auf Marion Hackenthal.



Was zeichnet den Bezirk Ibbenbüren aus?

Sehr spannend ist die Unterschiedlichkeit der hier vertretenen Branchen. Neben klassischen Bereichen wie Chemie und Kunststoff finden sich auch Erdölförderung und -verarbeitung, Steinkohlerückbau oder Torfindustrie. Viele dieser Branchen stehen vor großen Herausforderungen, einige sind in der IGBCE eher selten zu finden wie die Brennelementherstellung. Wir haben die unterschiedlichsten Akteure im Bereich Energie und sind konfrontiert mit den großen politischen und wirtschaftlichen Themen wie Wirtschafts- und Handelsbeziehungen und der Rohstofffrage.

Was wirst du als Erstes angehen?

Wichtig ist, zunächst die Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und zu verstehen, welche Themen sie in diesen bewegten Zeiten beschäftigen. Wir sind

bereits mitten in der Vorbereitung für den nächsten Gewerkschaftskongress. Dafür werden wir in den nächsten Monaten unsere Personengruppen- und im nächsten Jahr die Bezirksdelegiertenkonferenz durchführen.

Wo soll der Bezirk in zehn Jahren stehen?

Wir werden auf einen gelungenen Generationenwechsel in Gewerkschaft und Gremien blicken! Wir werden noch mehr und vor allem junge Leute für die Mitgliedschaft gewonnen haben. Das ist wichtig, denn heute ist ein Drittel der Mitglieder über fünfzig Jahre alt. Hier im Bezirk wird die IGBCE als das wahrgenommen, was sie auch nach Ende des Kohlebergbaus ist: ein mächtiger gesellschaftlicher Akteur und wichtiger Ansprechpartner für Wirtschaft und Politik. Sie ist für ihre Mitglieder da und überzeugt neue Mitglieder durch Kompetenz. ■

Hannover/Hamburg

40. Neujahrsempfang

Der Landesbezirk Nord lädt seine Mitglieder zum 40. Neujahrsempfang am 18. Januar 2025 ab 9 Uhr ins Bürgerhaus Hamburg-Wilhelmsburg ein. Mit Musik und Snacks werden „vier Jahrzehnte großer Erfolge, mutiger Innovationen, Zusammenhalt und Stärke“ gefeiert, kündigt Landesbezirksleiter Ralf Becker an. „Gemeinsam wollen wir die erfolgreiche Tradition fortsetzen, einen Blick auf die herausfordernde Zukunft werfen und deutlich machen, dass die IGBCE ein unverzichtbarer und verlässlicher Partner im Norden ist.“



Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis wird in seiner Rede über die Transformation und die notwendigen Entscheidungen sprechen, die der Industriestandort Deutschland jetzt braucht. Anmeldungen erfolgen über die Bezirke. ■

Ibbenbüren

Abschied vom Bezirk



Nach drei Jahren wechselt Marion

Hackenthal als Bezirksleiterin von Ibbenbüren in den Bezirk Rhein-Main. Den Fokus in Ibbenbüren legte sie auf die Schärfung des wirtschaftlichen und industriepolitischen Profils. Besonders erfolgreich war der Bezirk im Bundesvergleich bei den Mitgliederzuwächsen, die Hackenthal auch auf das „beeindruckende ehrenamtliche Engagement“ zurückführt. ■

Bomlitz

Jubilare geehrt

Die Ortsgruppe Hohe Heide hat auf der Jubilarfier Mitte Oktober langjährige Mitglieder für 25 bis 70 Jahre Treue und Verbundenheit zur IGBCE geehrt. ■



Hannover

Hannover-Appell

Konkrete Maßnahmen zur Bewahrung des Autostandorts Hannover forderten IGBCE und IG Metall im September. Dieser „Hannover-Appell“ schlägt hohe Wellen: Michael Linnartz, Bezirksleiter Hannover, und IGBCE-Betriebsräte aus Zulieferunternehmen trafen sich mittlerweile auch mit Niedersachsens Wirtschaftsminister Olaf Lies und Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck und forderten unterstützende Maßnahmen. ■

Hessen-Thüringen rockt

Musikalischer Dank: IGBCE-Chef Michael Vassiliadis, Hauptvorstandsmitglied Francesco Grioli und weitere Gewerkschafter spielen für 140 Mitglieder im Wiesbadener Kulturzentrum Schlachthof.

Text & Fotos Wolfgang Lenders



Begeisterten: No Time mit Francesco Grioli, Ann-Sophie Linnartz, Michael Vassiliadis und Markus Köpp (oben, von links). Klein im Bild: Wolfgang Haas (Schlagzeug) und Michael Linnartz (Keyboard). Unten links First Damage: Sandro Wiemann, Janosch Harbers, Leon Kunkel und Phillipp Otto (von links). Zugabe mit Landesbezirksleiterin Sabine Süpke (unten rechts).

Einen Nachmittag und Abend voller Energie: Den erleben rund 140 Mitglieder aus dem IGBCE-Landesbezirk Hessen-Thüringen am 6. Oktober im Kesselhaus des Kulturzentrums Schlachthof in Wiesbaden. Mit dabei: der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und Francesco Grioli, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands. Allerdings in ungewöhnlicher Rolle. Sie hielten keine Reden, sondern machten als Mitglieder der Band No Time Musik für die Gewerkschaftsmitglieder.

Ein Auftritt, der beim Publikum extrem gut ankam – auch, weil es einfach mal etwas ganz anderes war, Mitglieder der IGBCE-Spitze in derart entspannter Situation zu erleben. Als zweiter Act stand dann First Damage auf der Bühne. Mit der Veranstaltung bedanke sich der Landesbezirk bei den Mitgliedern für besondere Leistungen, etwa während der Corona-Pandemie und bei der Gewinnung neuer Mitglieder, sagte Landesbezirksleiterin Sabine Süpke. In letzterem waren sie sehr erfolgreich: Die Zahl der Gewerkschaftseintritte ist in allen fünf Bezirken im Vergleich zum Vorjahr gestiegen – um durchschnittlich ein Drittel.

Bei No Time ist der Name ungewollt Programm: Die Band heißt so, weil die Mitglieder eigentlich ganz andere Aufgaben in der IGBCE haben und deshalb nie dazu kommen, zu proben. Und so war der Auftritt in Wiesbaden eine der seltenen Gelegenheiten, die Band zu sehen. Auf der mit bunten Lichteffekten ausgeleuchteten Bühne präsentierte sie einen bunten Mix aus gecoverten Songs, unter anderem von den Beatles, von Wilson Pickett und Bob Marley. Und den selbst geschriebenen IGBCE-Song aus dem Mai 2020, der Mut machen sollte in der Corona-Pandemie.

Etwas härter und dunkler wurde es nach dem Auftritt von No Time: Als zweite Band stand die Powerrock-Band First Damage aus Philippthal

4 Fragen an ... Marion Hackenthal

Die neue Leiterin des IGBCE-Bezirks Rhein-Main über ihre Arbeit.



Foto: Kai-Uwe Knoth

Was sollte man über dich wissen?

Ursprünglich komme ich aus dem Raum Mannheim. Dort habe ich eine Ausbildung zur Chemielaborantin gemacht und bin über die ehrenamtliche Arbeit zur IGBCE gekommen. Mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung habe ich in Frankfurt studiert. Mein Einstieg in die hauptamtliche Arbeit war ein Projekt im Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland, um „Kauffrauen für die IGBCE zu gewinnen“. Das habe ich in Hannover mit der „Offensive Frauen“ fortgesetzt und war anschließend Bundesfrauensekretärin. Im November 2021 habe ich die Leitung des Bezirks Ibbenbüren übernommen und bin zum 1. November 2024 als Bezirksleiterin in den Bezirk Rhein-Main gewechselt. Ein bisschen fühlt sich das jetzt an wie nach Hause zu kommen.

Was ist deinem Eindruck nach das Besondere am Bezirk Rhein-Main?

Rhein-Main ist ein Bezirk mit einer ganz speziellen Struktur. Wir haben einen Schwerpunkt auf der pharmazeutischen und der chemischen Industrie. Wir haben einige sehr große Unternehmen, aber auch ein breites Feld an mittleren und kleineren Betrieben. Besonders spannend finde ich die industriepolitische Stärke des Bezirks. Die Arbeit hier ist eine

spannende Herausforderung, auf die ich mich sehr freue.

Kannst du schon Themen nennen, die im Fokus stehen werden?

Ein Thema, an dem wir im Bezirksvorstand und mit den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben arbeiten müssen, ist die Mitgliederentwicklung. Ein weiteres wichtiges Thema ist die Zukunft der pharmazeutischen Industrie. Da brauchen wir eine klare Perspektive. Außerdem müssen wir unsere Ideen ganz deutlich zur Industriepolitik einbringen. Wir brauchen Unterstützung für die energieintensiven Industrien, sonst reden wir über Arbeitsplätze.

Hast du schon erste Eindrücke im Bezirk sammeln können?

Die ersten Kontakte habe ich schon in der Bezirksvorstandssitzung geknüpft, in der ich gewählt worden bin. Und an meinem ersten Tag, am 1. November, war unsere Bezirksfrauenkonferenz – für mich ein Highlight. Die hat der Bezirksfrauenausschuss hervorragend vorbereitet. Ich steige hier in einer sehr spannenden Phase ein, der nächste Meilenstein ist nun unsere Bezirksjugendkonferenz. Und anschließend werden wir gemeinsam unsere Bezirksdelegiertenkonferenz vorbereiten, die am 8. März ist. ■

auf der Bühne – und mit ihr mehrere IGBCE-Mitglieder aus dem Werratal. Ihr Stil lässt sich musikalisch am besten zwischen Rock und Metal einordnen. Sehr atmosphärisch wurde es bei dem gerade erst erschienenen Antikriegstitel der Band, „Glory War (But For What We've Died?)“.

Nach mehreren Stunden interner Veranstaltung wechselten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gut gelaunt in die nur wenige Meter entfernte große Halle des Kulturzentrums. Hier erlebten sie in dem gut gefüllten Saal den Auftritt der Hard-Rock-Band Kissin' Dynamite. ■

Wiesbaden

Rekordzahlen

In der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Hessen wurden im Jahr 2024 insgesamt 1.708 Ausbildungsplätze angeboten – so viele wie nie seit Einführung des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“ im Jahr 2003. 2023 waren es 1.694 Ausbildungsplätze. Auch in der Kunststoff verarbeitenden Industrie (KVI) bleibt das Ausbildungsniveau stabil. Diese Zahlen wurden Mitte November beim „Runden Tisch für Ausbildungs- und Arbeitsmarktfragen“ des Arbeitgeberverbands HessenChemie und des IGBCE-Landesbezirks Hessen-Thüringen diskutiert.

Die Übernahmequote in der Chemiebranche betrug 91 Prozent nach Abschluss der Ausbildung. Besonders positiv bewertet Dennis Priegnitz, Gewerkschaftssekretär im Landesbezirk, die Zahl der unbefristeten Übernahmen: „Mit sechzig Prozent befinden wir uns in der Chemie auf einem guten Weg.“ In der Kunststoff verarbeitenden Industrie beträgt die Übernahmequote 82 Prozent, die unbefristeten Übernahmen liegen unverändert bei 23 Prozent. Die Besetzungsquote der Ausbildungsplätze in der Chemie bleibt mit 90,3 Prozent stabil (Vorjahr: 90,0 Prozent). In der KVI zeigt sich jedoch ein Rückgang von 78,6 Prozent auf 73,5 Prozent. Für die überwiegend mittelständisch geprägten Unternehmen der KVI wird es zunehmend schwieriger, geeignete Auszubildende zu finden.

Für das kommende Jahr geben 72,5 Prozent der Chemieunternehmen an, ihr Ausbildungsplatzangebot konstant halten zu wollen. 15,4 Prozent planen eine Erhöhung, während 12,1 Prozent eine Reduzierung in Betracht ziehen. In der KVI planen 82,6 Prozent der Betriebe ein gleichbleibendes Angebot und 17,4 Prozent sogar eine Ausweitung. ■

Staufenberg

RHI Magnesita macht dicht



Konflikt mit langem Vorlauf: Demo bei RHI Magnesita am 4. Dezember 2020.

Schock für die rund neunzig Beschäftigten von RHI Magnesita: Vermutlich schon Ende November sollten die Brennöfen bei dem Hersteller für feuerfeste Materialien im Staufenberger Ortsteil Mainzlar abgeschaltet werden, das Werk dann schließen.

„Wir fühlen uns vom Management belogen“, sagt Julian Fluder, Betriebsbetreuer der IGBCE. „Vor knapp zwei Jahren hat der Vorstandsvorsitzende Stefan Borgas gesagt, es gäbe keine RHI Magnesita ohne das Werk Mainzlar.“ Vorgegangen war ein Kampf um den Erhalt des Standorts. „Unsere Mitglieder haben alles gegeben, bis das Unternehmen erkannt hat, dass es Mainzlar braucht“, sagt Fluder.

„Nur ihrem Einsatz ist es zu verdanken, dass der Standort Ende 2022 weitergeführt und die Produktion sogar noch ausgebaut worden ist.“

Nach Informationen der IGBCE baut RHI Magnesita parallel an einem anderen Standort die Produktion aus – zulasten von Mainzlar. „Das Werk ist gut aufgestellt“, sagt Fluder. „Es zu schließen, ist unnötig. Es geht dem Management wohl nur darum, den Profit zu maximieren. Die Beschäftigten sind ihm offenbar völlig egal.“

Nun stehen Verhandlungen für einen Sozialplan und Interessenausgleich zwischen Unternehmen und Betriebsrat an. Die IGBCE wird den Betriebsrat unterstützen, extrem hart zu verhandeln. ■

Linden

IGBCE fordert Tarifvertrag

Rote Pavillons von IGBCE und DGB standen im Oktober auf der gesperrten Straße vor dem Gebäude des Labordienstleisters Intertek Foodservices in Linden im Landkreis Gießen. Per Lautsprecher wandten sich Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter an die Unternehmensleitung sowie eine Reihe Beschäftigter,

die während der Mittagspause auf die Straße kamen. Sie wollen mit dem Arbeitgeber Verhandlungen zu einem Tarifvertrag und einer Tarifbindung führen. Die Aktion war eine Warnung an das Unternehmen, das zuvor Gespräche blockiert und versucht hatte, Stimmung gegen die IGBCE zu machen. ■

Wiesbaden/Darmstadt/Gießen/Kassel/Erfurt

Frauen und Jugend haben gewählt

Die Bezirksfrauen- und Bezirksjugendkonferenzen standen im November im Mittelpunkt in den fünf Bezirken der IGBCE im Landesbezirk Hessen-Thüringen. Unter anderem wählten die Delegierten die neuen Bezirksjugend- und Bezirksfrauenausschüsse und brachten Anträge auf den Weg in Richtung des großen Gewerkschaftskongresses im kommenden Herbst.

Den Auftakt machte zunächst am 1. November die Bezirksfrauenkonferenz des Bezirks Rhein-Main. In Hochheim am Main erwartete Delegierte und Gäste eine sehr lebendige Veranstaltung, die weit mehr war als nur ein Abhaken von Tagesordnungspunkten. So mussten die Teilnehmerinnen die Informationen zum Tätigkeitsbericht des Bezirksfrauenausschusses auf im Raum verteilten Stellwänden zusammensuchen – und ihr Wissen in einer Art Quiz unter Beweis stellen. Dazu Irina Becker, Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses: „Wir haben versucht, eine kurzweilige und nicht zu trockene Veranstaltung für euch zu planen.“



Die Teilnehmerinnen der Bezirksfrauenkonferenz in Hochheim.

Frauenpower im Landesbezirk

In einem Grußwort rief Landesbezirksleiterin Sabine Süpke die wichtigsten Ereignisse und Entwicklungen der vergangenen vier Jahre in Erinnerung. Sie ging auf die Tarifverhandlungen ein und auch auf die Herausforderungen, die die politische Lage für die Gewerkschaft mit sich bringt. Sie begrüßte Marion Hackenthal als neue Bezirksleiterin an ihrem ersten Arbeitstag: „Damit leiten nun Frauen drei der fünf IGBCE-Bezirke

im Landesbezirk Hessen-Thüringen.“ Marion Hackenthal bedankte sich beim Bezirksfrauenausschuss für die gute Organisation der Konferenz und kündigte eine intensive Begleitung der Frauenarbeit an.

Jugend trägt Verantwortung

Die erste der Bezirksjugendkonferenzen stand dann rund eine Woche später an: In Bad Nauheim, wo gleichzeitig auch die Bezirksfrauenkonferenz tagte, trafen sich die Jugendlichen aus dem Bezirk Mittelhessen. Der für die Jugend zuständige Gewerkschaftssekretär Julian Fluder verwies auf die basisdemokratische Orientierung der IGBCE und die Bedeutung der Konferenz dafür. Bezirksleiterin Anne Weinschenk betonte, wie wichtig die Gremien für die Konferenzen und die Ausschüsse für die Arbeit im Bezirk sind. „Ihr habt heute die Verantwortung, wie ihr in euren Personengruppen weiterarbeiten wollt.“

Bis Ende November – zum Teil nach Redaktionsschluss für diese Ausgabe der *Profil* – waren dann auch die übrigen Konferenzen in den Bezirken angesetzt. ■



Probeabstimmung bei der Bezirksjugendkonferenz in Bad Nauheim.



Auf der MEGA-Konferenz des IGBCE-Bezirks München diskutierten Betriebsrätinnen und Betriebsräte Entwicklungen und Herausforderungen rund um das Thema KI im Betrieb.



Ein Beispiel für den Einsatz von KI gibt's hier: igbce-profil.de/24652

KI: Gekommen, um zu bleiben

Künstliche Intelligenz (KI) ist in den Alltag vieler Menschen eingezogen. Auch in der Arbeitswelt wird sie eine zentrale Rolle spielen. Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus dem Bezirk München diskutierten, welche das sein könnte.

Text Michael Kniess

Eine rasante Entwicklung haben KI-Systeme in den vergangenen Jahren durchlaufen. Was einst als futuristische Vision galt, ist heute Realität: Programme, die in wenigen Sekunden E-Mails verfassen, Bilder erstellen oder sogar ganze Songs komponieren, gehören mittlerweile zum digitalen Alltag. Diese Anwen-

dungen zeigen eindrucksvoll, wie KI kreative Prozesse unterstützen und beschleunigen kann.

Doch mit dem Fortschritt kommen auch drängende Fragen: Welche Chancen bietet KI? Wo lauern die Risiken? Und wie wird sich die Arbeitswelt durch diese Technologie verändern? Auf einer vom IGBCE-Bezirk München organisierten MEGA-Konferenz

diskutierten Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus den IGBCE-Branchen Entwicklungen und Herausforderungen rund um das Thema KI im Betrieb. Derer gibt es zahlreiche, denn der Einsatz von KI in Unternehmen wirft komplexe Fragen auf. Vor allem der Schutz der Mitarbeitenden muss gewährleistet sein, wenn KI-Tools in Arbeitsprozesse integriert werden.

Ein konkretes Beispiel aus der Praxis verdeutlicht die Herausforderungen: Für die Schott AG wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen, um den Einsatz von KI-Systemen wie Microsoft 365 zu regeln. „Für viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte war es eine Herausforderung, die technischen Feinheiten dieser Programme zu verstehen. Doch gerade dieses Wissen ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass die Daten der Beschäftigten geschützt und nicht zu Kontrollzwecken missbraucht werden“, betont

Rudolf Wagner, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Schott in Landshut.



KI: Einflüsse auf die Arbeitswelt

Die Meinungen über den Einsatz von KI im Arbeitsumfeld gehen auseinander. Skeptische Stimmen befürchten, dass KI-Systeme zunehmend zur Überwachung und zur Leistungsbewertung eingesetzt werden könnten. Ihre Warnung: KI sei nicht einfach nur ein Werkzeug, sie habe das Potenzial, Machtverhältnisse grundlegend zu verändern. Andere wiederum sehen in KI eine Chance, die Produktivität zu steigern und neue Tätigkeitsfelder zu erschließen. Sie betonen, dass durch den Einsatz von KI monotone Aufgaben automatisiert werden könnten, was Raum für kreativere Tätigkeiten schaffe.

Expertinnen und Experten schätzen, dass bis 2035 kein Arbeitsplatz mehr ohne den Einfluss von KI existieren werde. Es stellt sich die Frage: Sind Unternehmen genauso wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend darauf vorbereitet? Auf der vom IGBCE-Bezirk München organisierten MEGA-Konferenz setzten sich die Teilnehmenden aus der betrieblichen Praxis dafür

intensiv mit den Einflüssen der KI auf die Arbeitswelt und die Mitbestimmung auseinander.

Den Rahmen dafür boten Vorträge, Diskussionen und Workshops, gemeinsam mit Referentinnen und Referenten von der Technologie- und Innovationsberatung (TIBAY) des DGB Bildungswerks Bayern, des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht (HSI) sowie des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I. M. U.) der Hans-Böckler-Stiftung. Praktische Demonstrationen am KI-Infomobil des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), etwa von KI-Tools, die automatisiert E-Mails erstellen oder Songs komponieren, verdeutlichten das Potenzial der Technologie.

MEGA-Konferenz hat KI im Fokus

Besonders eindrucksvoll fanden viele Teilnehmende, wie kreativ und leistungsfähig KI bereits ist. In Workshops wurden die Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erörtert und Handlungsfelder für Betriebsräte identifiziert. Rudolf Wagner betonte, dass Betriebsräte die technischen Möglichkeiten von KI verstehen müssen, um den Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten: „Es war eine Herausforderung, eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz von KI-Tools abzuschließen.“



Wie wichtig es ist, die Möglichkeiten von KI verantwortungsvoll zu nutzen, unterstrich **Astrid Meier** im Rahmen

der Konferenz. Die Leiterin des IGBCE-Bezirks München hob hervor, dass KI die einmalige Gelegenheit biete, Arbeitsprozesse zu modernisieren und innovative Wege zu beschreiten, die zuvor undenkbar waren. Zugleich betonte sie, dass sichergestellt sein müsse, dass diese Technologie zum Wohl der Menschen eingesetzt wird und nicht zu deren Lasten: „Künstliche Intelligenz eröffnet uns ungeahnte Chancen zu Modernisierung und Innovation. Doch es ist unsere Verantwortung, dafür zu sorgen, dass diese Technologie den Menschen dient und nicht zu deren Nachteil genutzt wird.“

Eines steht fest: Künstliche Intelligenz ist gekommen, um zu bleiben. Die Frage ist nicht mehr, ob wir mit KI leben werden, sondern wie wir sie gestalten wollen. Die nächsten Jahre werden entscheidend dafür sein, wie KI in den Arbeitsalltag integriert wird und ob es gelingt, ihre Chancen zu nutzen, ohne die Risiken zu übersehen. Klar ist: Die Zukunft der Arbeit wird eine andere sein – und KI wird dabei eine zentrale Rolle spielen. ■



Neben Vorträgen und Diskussionen boten Workshops die Möglichkeit, sich mit den Auswirkungen von KI auseinanderzusetzen.

Bayern

Tarifrunde Papier: Beschäftigte setzen lautstark Zeichen



Beschäftigte in ganz Bayern haben sich lautstark und entschlossen an Aktionen im Rahmen der laufenden Tarifrunde Papier beteiligt: unter anderem bei Flexipack im IGBCE-Bezirk Kelheim, Neenah Gessner in Weidach, als Nachtschichtaktionen vor dem Werkstor der Papierfabrik Louisenthal in Gmund am Tegernsee, bei Schoeller in Günzach oder bei UPM in Schongau.

Bayern

Innovative Seminarrunde zum Thema Elternzeit



Die IGBCE bildet Expertinnen und Experten zum Thema Elternzeit aus.

Es ist ein Novum in der Bildungsplanung der IGBCE: Gemeinsam mit dem Landesbezirksfrauenausschuss Bayern hat der IGBCE-Landesbezirk eine Seminarreihe zur Ausbildung

von Vertrauensleuten sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräten zu Elternzeitexpertinnen und -experten organisiert. „Mit dieser fünfteiligen Seminarreihe, die sowohl digital als auch in Präsenz stattfindet, wollen wir unsere Ehrenamtlichen zu progressiven Lotsinnen und Lotsen durch den Regelungsdschungel rund um die Themen Elterngeld, Elternzeit, Teilzeit und Mutterschutz machen, um in den Betrieben Erstberatungsgespräche durchführen zu können“, sagt IGBCE-Landesbezirkssekretär Stefan Plenk, der unter anderem für Frauen, Diversity und Familien zuständig ist.

Neben dem Schwerpunkt der rechtlichen Hintergründe hat die

Seminarreihe auch einen Fokus auf die finanzielle und paritätische Ausgestaltung der Elternzeit für Familien. Zudem geht es in der Reihe darum, das erworbene Wissen im Betrieb an die Kolleginnen und Kollegen weiterzuvermitteln und diesen als Betriebsratsmitglied oder Vertrauensperson aktiv Unterstützung anbieten zu können. „Erfreulicherweise haben wir sehr viele Anmeldungen zur Seminarreihe erhalten, nicht nur von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, sondern auch von Vertrauensfrauen und -männern aus verschiedenen Betrieben in Bayern“, resümiert Stefan Plenk. Eine Fortsetzung ist also definitiv nicht ausgeschlossen. ■

Neuburg an der Donau

Heinz Becker: 90 Jahre in der Gewerkschaft

Ein besonderes Jubiläum feierte die Ortsgruppe Neuburg. Heinz Becker wurde für neunzig Jahre Mitgliedschaft geehrt. Er ist Bayerns IGBCE-Mitglied mit der längsten Mitgliedschaftsdauer und bundesweit auf Platz 2. Torsten Falke, Leiter des IGBCE-Bezirks Augsburg, zeichnete den überzeugten Gewerkschafter, der in diesem Jahr seinen 104. Geburtstag feierte, mit der goldenen Ehrennadel des IGBCE-Bezirks Augsburg aus. ■



Bayern

Tarifrunde Kunststoff: Auftakt Tarifkommission

Anfang November hat die Tarifkommission den Startschuss für die Diskussion in den Betrieben gegeben: Es ist der Auftakt einer Tarifrunde Kunststoff, die nach Einschätzung von Gerd Hammerl einmal mehr herausfordernd werden dürfte. „Wir gehen abermals in Tarifverhandlungen, die in schwierigen und unsicheren wirtschaftlichen Zeiten stattfinden, gleichzeitig eine aus unserer Sicht positive Lohn- und Gehaltsentwicklung bei kurzer Laufzeit nötig machen“, so der Verhandlungsführer und stellvertretende Landesbezirksleiter mit Verweis auf die Konkurrenz um Fachkräfte in den Branchen und die finanziellen Auswirkungen der letzten Krisenjahre auf die Beschäftigten. Nach der nun laufenden Diskussion in den Betrieben fasst die Tarifkommission am 14. Januar den Forderungsbeschluss. Erste Tarifverhandlung ist am 29. Januar 2025. ■

Zum neuen Jahr**Harald Sikorski**

IGBCE-Landesbezirksleiter
Bayern

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

ein intensives und ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu. 2024 war geprägt von politischen Umbrüchen, wirtschaftlichen Herausforderungen und gesellschaftlichem Wandel.

Nach der erneuten Wahl von Donald Trump als Präsident der USA ist noch nicht abzuschätzen, wie schwerwiegend die Folgen für Deutschland und Europa sein werden. Fest steht, dass wir gut beraten sind, mit einer mutigen und unterstützenden Politik unsere Industrie und die gut bezahlten Arbeitsplätze zu sichern. Deutschland wird durch den Bruch der Ampelkoalition auf vorgezogene Bundestagswahlen zusteuern. Das wird wahrscheinlich dazu führen, dass wichtige Entscheidungen erst einmal verschoben werden.

”

Wir brauchen einen Pakt der Vernunft.

Die IGBCE hat in der letzten Sitzung des Beirats Forderungen für eine wirksame Industriepolitik beschlossen. Ziel ist es unter anderem, mit Soforthilfemaßnahmen wie wettbewerbsfähigen Energiepreisen die energieintensive Industrie zu schützen. Wir erwarten von einer neuen Bundesregierung, eine aktive Industriepolitik zu betreiben und damit den Wohlstand in Deutschland zu sichern. Viele unserer Mitglieder spüren trotz gesunkener Preissteigerungen auch heute noch die Auswirkungen der letzten Krisenjahre.

Inmitten dieser Herausforderungen haben wir als IGBCE-Familie bemerkenswerte Erfolge erzielt. Der erstmalige Mitgliederbonus im Chemietarif hat nicht nur unser Wachstum gestärkt, sondern auch zusätzlichen Schwung für das bevorstehende Konferenz- und Kongressjahr 2025 gebracht. Die neuen Entgeltstrukturen in der papier- und der feinkeramischen Industrie sind ein weiterer Meilenstein, der die Früchte unseres gemeinsamen Engagements zeigt. Im kommenden Jahr werden wir uns als IGBCE personell und inhaltlich für die Zukunft aufstellen! Mit den Ortsgruppen- und Vertrauensleutewahlen sowie den Personengruppenkonferenzen in den Bezirken haben wir in Bayern bereits wichtige Weichen für ein erfolgreiches Kongressjahr gestellt.

Ich bin mir sicher, dass wir gemeinsam die Herausforderungen des Jahres 2025 bestehen werden, mit Solidarität und Entschlossenheit! Ich wünsche euch und euren Familien ein besinnliches Weihnachtsfest und alles Gute für das Jahr 2025! ■

Rätsel



Sudoku

mittelschwer

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

schwer

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

Kreuzworträtsel

Teilnahmebedingungen

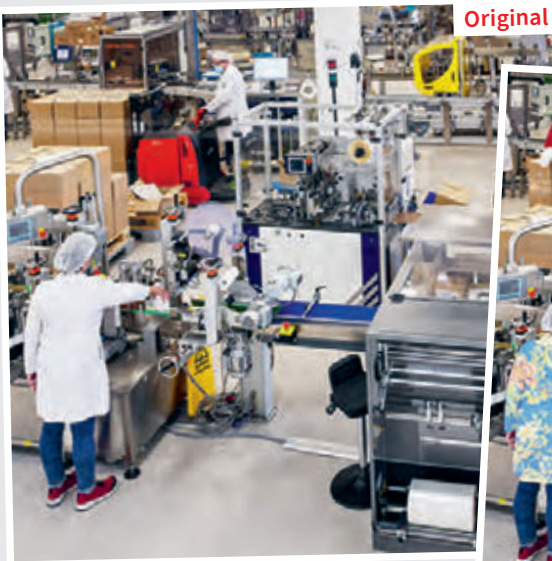
Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Begriff gesucht, der die dauerhafte Veränderung der Wirtschaftsstruktur einer Branche, Region oder Einkommenschicht beschreibt. Bitte sende die Lösung per Post an: Profil-Redaktion, Postfach 3945, 30039 Hannover; oder per E-Mail an: profil.preisraetsel@igbce.de – bitte die Adresse mit angeben. Einsendeschluss ist der 13. Januar 2025 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinnerinnen und Gewinner aus Oktober/November:

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

Jeweils eine Fitness-Smartwatch von Garmin gewonnen haben: Dieter Groll aus Gustavsburg, Christiane Strunk aus Herford und Tom Gleisberg aus Schleife. Herzlichen Glückwunsch!

Bilderrätsel



Hier haben sich fünf Fehler eingeschlichen. Kannst du sie finden?





Fotowettbewerb

Driving home for Feierabend

Das Foto von **Claudia Thorbecke** zeigt „einen Schnappschuss, der auf der Strecke von Regensburg nach München entstanden ist und der stellvertretend für viele Gleiskilometer steht, die ich auf dem Weg zur und von der Arbeit zurücklege“. Die Zeit im Zug oder in der Münchner S-Bahn nutzt die 31-Jährige, die bei Roche Diagnostics in Penzberg als Quality Partner arbeitet, um innezuhalten, zu lesen, Musik oder einen Podcast zu hören, E-Mails zu beantworten oder einfach den Blick über die vorbeiziehende Landschaft schweifen zu lassen. „Manchmal ergeben sich interessante Gespräche und mit manchen Personen fährt man über Monate und Jahre im selben Abteil und sie bleiben unbekannte Mitreisende.“ Natürlich gebe es im ÖPNV auch mal Chaos. „Umso schöner ist es dann, wenn ich weiß, dass die Kolleginnen und Kollegen beziehungsweise die eigenen vier Wände nicht mehr weit sind.“ ■

Wann beginnt dein Feierabend?

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

gewinnen gibt es auch etwas – ein nagelneues iPad von Apple. Für jede neue *Profil*-Ausgabe wählt eine Jury aus Medienfachleuten ein Siegerbild aus.

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



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

Fotos (2): Claudia Thorbecke, Apple

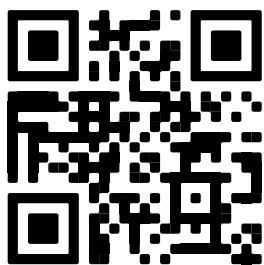
DIE IGBCE WÜNSCHT FROHE WEIHNACHTEN!



Unser exklusives
Begrüßungsgeschenk für
Deine neue Mitgliedschaft*:

**CIATRONIC CRÊPEMAKER
29 CM DURCHMESSER**

Du möchtest Dein
Geschenk lieber
selbst wählen?



Werde jetzt Mitglied und entdecke nach
Deiner Registrierung eine große Vielfalt
an Artikeln in unserer Prämienwelt!



*Nur solange der Vorrat reicht.
Gilt nur für Vollbeitragszahler*innen. Aktionszeitraum von 01.11. bis 31.12.2024.



**Digital noch
mehr!**

igbce-profil.de

BINUS IGBCE
AGENTUR

GESUNDHEIT!

Sag uns, was dir wichtig ist!

Wir erweitern unsere Mitgliederangebote 2025!

Dafür fragen wir nach euren Interessen auf unserem
Online-Fragebogen - **mitmachen und gewinnen!**



FITNESSSTUDIOFAHRRADGESUNDHEITSTREISEN
ZAHNGESUNDHEITGESUNDHEITSKURSEERNÄHRUNG
AKTIVURLAUBMOBILITÄT
WELLNESSANGEBOTE



**IMMER
AKTUELL!**
Unser Newsletter



Gewinne: iPad, Sportscheck 250€-Gutschein
150€-Gutschein für elektrische Zahnbürste, 1 von 10 Retap Glasflaschen