

VOR ORT Schwerbehinderung: Alles andere als ein Nischenthema

TENDENZEN Betriebsratswahlen: Gelungener Generationswechsel

TIPPS Rente in Sicht – gut gerüstet für den Ruhestand



KOMPAKT

Digitalisierung im Visier

Wie Beschäftigte auf Homeoffice
und die Arbeit von morgen blicken



ERFOLGS- GESCHICHTEN: 25 JAHRE IGBCE

MACH MIT!

Die IGBCE feiert im Herbst dieses Jahres ihr 25-jähriges Bestehen. 25 Jahre, in denen wir gemeinsam mit dir und unseren anderen Mitgliedern vieles erreichen und mitgestalten konnten.

Als Mitgliederorganisation sind wir jeden Tag für dich da, sammeln deine Erfahrungen und Anliegen, beantworten Fragen und stehen dir ganz praktisch zur Seite. Dabei bewegen wir gemeinsam kleine und große Themen. So haben alle in den vergangenen 25 Jahren ganz eigene Geschichten mit unserer IGBCE erlebt.

Geschichten, die wir gerne mit allen teilen möchten.

**Also mach mit und werde Teil unserer
Kampagne „25 Jahre erfolgreich“
und erzähle uns deine Geschichte.**

Wir freuen uns darauf und werden so viele Erlebnisse wie möglich in unserer Kampagne veröffentlichen.



Weitere Informationen zur Teilnahme findest du unter:
25jahre.igbce.de

Oder sende uns eine E-Mail an: 25jahre@igbce.de

Teilnahmeschluss: 31. Juli 2022

VARIANTE 1



Schicke uns ein Bild von dir von vor 25 Jahren und sag uns, warum du Mitglied der IGBCE geworden bist oder was du ganz besonders an deiner Gewerkschaft schätzt.

VARIANTE 2



Erzähle uns kurz deine kleine Erfolgsgeschichte aus der gewerkschaftlichen Arbeit – egal, ob diese gerade erst passiert ist oder ob sie schon länger zurückliegt.

GEWINNCHANCE

Unter allen Einsendungen verlosen wir
5 x eine Reise nach Berlin für zwei Personen
(Bahnfahrt, 2 Übernachtungen im 3*-Hotel).
Viel Glück!

Only good news is good news



Foto: Stefan Koch

LARS RUZIC
Chefredakteur

Krieg, explodierende Rohstoffpreise und Rekord-Inflation, Versorgungsengpässe allenthalben – und zu allem Übel auch noch wieder ansteigende Corona-Zahlen: Es fällt in diesen Tagen nicht leicht, beschwingt in die Sommerpause zu gehen. »Bad news is good news« heißt eine Journalisten-Binse. Nach gut zweieinhalb Jahren mit Krisennachrichten kann man konstatieren: Sollte der Satz je der Wahrheit entsprechen haben – jetzt tut er es bestimmt nicht mehr.

DIE GROSSEN HERAUSFORDERUNGEN unserer Industriegesellschaft sind ja eigentlich andere: Wie machen wir aus der klimaneutralen Transformation ein soziales und wirtschaftliches Erfolgsprojekt? Wie lässt sich verhindern, dass demografischer Wandel und wachsender Fachkräftemangel das Land in den Stillstand treiben? Welche Antworten haben wir auf die Digitalisierung unserer Arbeitswelt? Fragen, die ja durch die akuten Krisen nicht verschwunden sind. Das zeigt mit Blick auf die Digitalisierung auch die Titelgeschichte dieser **KOMPAKT**-Ausgabe. Unser neuester »Monitor Digitalisierung« zeigt, dass die Beschäftigten in der Corona-Krise zwar einen Quantensprung in Sachen digitaler und mobiler Arbeit gemacht haben. Das hat allerdings auch dazu geführt, dass immer mehr von ihnen davon nicht abschalten können. Gleichzeitig sehen wir, dass die Unternehmen ihren Beschäftigten noch immer nicht schlüssig erklären können (oder wollen?), wohin die Digitalisierung sie führt und wie sie Mitarbeitende für neue Aufgaben vorbereiten und weiterbilden wollen.

EIN ERKENNTNISPROBLEM gibt es sowohl bei der Transformation als auch bei Digitalisierung und Demografie nicht mehr. Oft sind die Antworten längst gefunden. Allein, es hapert mit der Umsetzung. Kein Wunder: Alles sind gesamtgesellschaftliche Mammutaufgaben mit unzähligen Verästelungen und Verstrickungen, die wir nur gemeinsam schultern können. Deshalb ist es gut, dass die Bundesregierung gerade alle für die Transformation relevanten Gruppen – auch die IGBCE – zu einer Allianz zusammengerufen hat. Wenn wir dadurch endlich ins Machen kämen, wäre das eine echte »good news«.

lars.ruzic@igbce.de



Foto: picture alliance/dpa | Patrick Pleul

VOR ORT

21-29

Zurück zur Natur



Foto: Frank Rogner

Wo Landschaft oder Lebensräume von Tieren durch bauliche Eingriffe verändert werden, müssen diese durch anerkannte Ausgleichsmaßnahmen kompensiert werden. Darum kümmert sich die Landschaftsagentur Plus.

Alles andere als ein Nischenthema

Mitte Juni trafen sich die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) zur 16. SBV-Jahrestagung. Schnell wurde klar: Dieses Thema betrifft immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Jede*r achte Deutsche hat inzwischen eine Behinderung.



Foto: Christian Burkert

Tarifabschluss bei Octapharma

Ein sattes Plus hat die Tarifkommission der IG BCE in den Verhandlungen für die knapp 600 Beschäftigten des Pharmaunternehmens Octapharma durchgesetzt: Stufenweise steigen ihre Entgelte durchschnittlich um knapp sieben Prozent.

Vielfalt feiern

Am 10. Diversity-Tag Ende Mai diskutierten in der IG BCE-Hauptverwaltung Teilnehmer*innen in einer Talkrunde über das Thema Vielfalt in der Gesellschaft. Beim Christopher Street Day Anfang Juni in Hannover zeigten fast 12 000 Menschen Flagge für mehr Vielfalt.



Foto: Alexander Reupke

10 Kompass

Michael Vassiliadis spricht im Interview über die Zukunftsthemen, die jetzt dringend mit allen gesellschaftlichen Gruppen eng abgestimmt werden müssen.

TITEL

12 Gelungene Balance?

Zum zweiten Mal hat die IG BCE eine Beschäftigtenbefragung zur Digitalisierung durchgeführt. Das Ergebnis zeigt Licht und Schatten.

SERIE

18 25 Jahre IG BCE

Im Herbst feiert die IG BCE ihr 25-jähriges Bestehen. Im dritten Teil der Serie blickt **KOMPAKT** auf zwei Familien, die der IG BCE von Beginn an treu sind.

TENDENZEN

31 Angriff aus dem Netz

Cyber-Pirat*innen nehmen im Zuge der Digitalisierung mit immer neuen Methoden auch die deutsche Industrie ins Visier. Es gibt Mittel und Wege dagegen.

34 Gelungener Generationswechsel

In allen Betrieben sind die Stimmzettel ausgezählt und die neuen Betriebsgremien gewählt – ein Großteil der Resultate ist erfasst. Zeit, einen Blick auf das aktuelle Zwischenergebnis zu werfen.

TIPPS

36 Gut gerüstet für den Ruhestand

Irgendwann ist auch mal Schluss – mit dem Arbeiten. Doch der Ruhestand will gut vorbereitet werden. Die IG BCE weiß, worauf es ankommt und hilft mit einer neuen Website.

38 Kinderfotos im Netz

Sommerferien – ein paar Klicks und die Kinderbilder vom Strand oder Pool gehen online. Doch Experten warnen eindringlich davor, solche Bilder im Netz hochzuladen. **KOMPAKT** erklärt, warum.

IMMER IM HEFT

03 Unter uns

06 Aktuelles

08 5 Minuten Zukunft

20 Leserforum/Impressum

30 Eine von uns*

40 Rätsel

41 Glück & Meine IG BCE

42 Mein Arbeitsplatz

* Der Landesbezirk Nordost berichtet auf dieser Seite über Aktuelles.

Titelbild: iStockphoto/ Marco_Piunti



Monitor Digitalisierung **12**



18 25 Jahre IGBCE



Cybersicherheit **31**



36 Rente in Sicht



Mein Arbeitsplatz **42**

Fotos: iStockphoto/Pekic, Markus Feger, iStockphoto/Tero Vesalainen, Sebastian Berger, Frank Rogner



Foto: picture alliance/Pacific Press

NACH DEM ATTENTAT an einer Grundschule im US-Bundesstaat Texas mit 21 Toten haben tausende Menschen in New York (Foto), Washington und zahlreichen weiteren Städten der USA beim zweiten »March for Our Lives« (»Marsch für unsere Leben«) gegen Waffengewalt und für härtere Gesetze demon-

striert. 19 Kinder und zwei Lehrkräfte starben bei der Schießerei am 24. Mai. Die Demonstrant*innen forderten den Kongress in Washington auf, die Waffengesetze zu verschärfen. Auch US-Präsident Joe Biden forderte mit Blick auf die Kongresswahlen im November strengere Regelungen.

AUFREGER DES MONATS



Foto: picture alliance/phototrek | Time Schmitz

Nachteile durch Elternzeit

ELTERN werden im Job häufig diskriminiert. Das zeigt eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, für die rund 2500 Mütter und Väter befragt wurden. Darin gaben 56 Prozent der Eltern an, mindestens eine entsprechende Situation in der Schwangerschaft erfahren zu haben. 26 Prozent der Mütter sagten, dass Aufstiegsmöglichkeiten verhindert oder ihnen Verantwortlichkeiten entzogen wurden. 30 Prozent der Väter sagten, es sei abfällig auf ihren Wunsch nach Elternzeit reagiert worden. 19 Prozent fühlten sich unter Druck gesetzt, keine Elternzeit zu nehmen oder die Dauer zu reduzieren.

ZAHL DES MONATS

1,74

MILLIONEN offene Stellen zählte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im ersten Quartal 2022 – so viele wie nie zuvor. Damit hat die Arbeitskräftemangel in Deutschland einen neuen Rekordwert erreicht. Zwar ist die wirtschaftliche Lage angesichts von Ukrainekrieg, gestörten Lieferketten und den enormen Preissteigerungen so unsicher wie nie, dennoch wollen Firmen Personal einstellen. Doch Arbeitskräfte sind Mangelware. Auch die Fachkräftelücke – also die Zahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt – ist seit Beginn des Jahres 2021 kontinuierlich größer geworden. Laut Institut der deutschen Wirtschaft (IW) fehlen gut 558 000 Fachkräfte.

Wie zufrieden bist du?

DEINE IGBCE wird in diesem Herbst 25 Jahre. So lange ist es her, dass sich drei Gewerkschaften zu einer neuen schlagkräftigen Organisation zusammengeschlossen haben. In **KOMPAKT** und auf anderen Kanälen feiern wir das schon seit einigen Wochen, in dieser Ausgabe unter anderem auf den Seiten 18 und 19.



Foto: Christian Burkert

Wir wollen das kleine Jubiläum aber auch zum Anlass nehmen, deine Meinung und Einstellung zu deiner Gewerkschaft zu erfahren. Wie nimmst du uns wahr, wer ist dein »IGBCE-Gesicht«, wie zufrieden bist du mit unserer politischen und der Tarifarbeit? Dazu haben wir eine Sommerumfrage gestartet, die bis zum 21. August dauert. Sie ist ausnahmsweise nicht nur über die »Meine IGBCE«-

App zugänglich, sondern auch übers Web. Über den QR-Code kommst du direkt zu den Fragen.

Das Ganze kostet dich keine zehn Minuten. Und natürlich gibt es – wie auch sonst in unseren »Umfragen des Monats« – etwas zu gewinnen. Diesmal ist es ein iPad der neuesten Generation, das wir unter allen verlosen, die am Gewinnspiel teilnehmen.



ZITAT DES MONATS



Foto: picture alliance/ASSOCIATED PRESS | Geert Vanden Wijngaert

European Commission

»Die Ukraine verdient eine europäische Perspektive.«

URSULA VON DER LEYEN hat sich offiziell für den EU-Beitrittskandidatenstatus für die Ukraine ausgesprochen. Die EU-Kommissionspräsidentin warb vor dem EU-Gipfel Ende Juni in Brüssel für eine Empfehlung der 27 EU-Mitgliedstaaten. Nach Auffassung der Kommission habe das Land deutlich das Bestreben und Engagement zum Ausdruck gebracht, den europäischen Werten und Standards gerecht zu werden. »Die Ukrainer sind bereit, für die europäische Perspektive zu sterben«, sagte von der Leyen mit Blick auf den russischen Angriffskrieg gegen das Land. Man wolle es ihnen ermöglichen, den europäischen Traum zu leben.



Illustration: Stefan Hoch

Machine Translation [mə'ʃi:n træns'leɪʃən]

[ECHTZEITÜBERSETZUNG mit Künstlicher Intelligenz]

Gibt es bald den Universalübersetzer für alle rund 7000 irdischen Sprachen? Bislang überträgt kein elektronischer Begleiter simultan und tadellos auch nur eine Sprache. Aber es gibt interessante Ansätze, dank Künstlicher Intelligenz (KI). KI-gesteuerte Systeme treiben die Entwicklung von Maschinenübersetzungen (Machine Translation) voran.

VIELE HERSTELLER PREISEN ihre Produkte als »Universalübersetzer« an. Touristische Basics funktionieren oft gut. Aber Stiftung Warentest fand 2020 beim Testen von 15 Übersetzungs-Apps keine überzeugend. Die Organisation kritisierte sinnentstellende oder grammatikalisch schwache Ergebnisse. Maßstäbe setzen Projekte wie das deutsche DeepL mit derzeit 18 Sprachen. Seit 2017 entwickelt die Firma künstliche neuronale Netze. Die sorgen dafür, dass

ein KI-System lernt, was es an Text verarbeiten und übersetzen soll. Die Tech-Branche feiert DeepL schon als Gamechanger. Im Detail bleibt auch bei DeepL viel zu tun. Ein Test: Der Satz »Ehrlich jetzt, ich verstehe nur noch Bahnhof. Mit einem Universalübersetzer wie in Star Trek wäre mir das nicht passiert« wird erst ins Chinesische und wieder zurück ins Deutsche übersetzt. Das Ergebnis: »Um ehrlich zu sein, verstehe ich im Moment nur den Bahnhof. Wenn es einen Universalübersetzer wie in Star Trek gäbe, wäre mir das nicht passiert.« Klingt in deutschen Ohren gut. Aber chinesische Gesprächspartner*innen können mit dem sprichwörtlichen »Bahnhof« nichts anfangen.

AUCH GPT-3, ein Sprachenverarbeitungsmodell der US-Firma OpenAI, gilt als Vorreiter. Es übersetzt und fasst Texte zusammen; für das Training lernte GPT-3

etwa 175 Milliarden Wörter. User*innen warnen trotzdem davor, die Ergebnisse ohne Lektorat zu veröffentlichen. Systeme wie GPT-3 trainieren oft mit Datensätzen aus dem Internet. Das bedeutet Masse, aber nicht automatisch Qualität. Bei Fachgesprächen oder diplomatischen Verhandlungen führen selbst subtilste Fehler zu Problemen. Deshalb ist die Branche der professionellen Sprachmittler*innen quicklebendig. Nur Menschen mit Kenntnis der jeweils anderen Sprache können Subtext und kulturelle Feinheiten berücksichtigen. Sprachprofis setzen aber gern auf Computer Assisted Translation, also auf CAT-Tools. Das sind individuell ausbaubare Sprach- und Terminologie-Datenbanken, die das Übersetzen erleichtern. Die nahe Zukunft dürfte also eher ein Miteinander von Machine Translation und menschlicher Übersetzungsarbeit sein.

Marcel Schwarzenberger

Solidarität mit Belarus



Foto: Merlin Naef/Torona

DIE SOFORTIGE FREILASSUNG von verhafteten belarussischen Gewerkschafter*innen forderten am 8. Juni mehrere Dutzend Gewerkschaftsvertreter*innen bei Protestaktionen in verschiedenen Städten weltweit. In Berlin folgten Mitglieder von DGB, IGBCE, IG Metall, verdi und GEW dem Aufruf des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB). Den Protestkundgebungen war die

Verhaftung von 14 führenden Gewerkschafter*innen der unabhängigen Gewerkschaften in Belarus durch das Komitee für Staatssicherheit der Republik Belarus (KGB) am 19. April vorausgegangen. Unter den Verhafteten befindet sich unter anderem der Vorsitzende des Dachverbandes BDKP, Aliksandr Yarushuk. Er ist auch Vize-Präsident des IGB und im Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO). Daneben sind auch die Vorsitzenden der Branchenorganisationen SPB (Partnergewerkschaft der GEW), SPM, REP (Partnergewerkschaft der IG Metall) und BNP (die größte unabhängige Gewerkschaft in Belarus und Partnergewerkschaft der IGBCE) in Haft.

Stephanie Albrecht-Suliak, IGBCE-Abteilungsleiterin Politik und Internationales, forderte in ihrer engagierten Rede, »hier und heute die sofortige Freilassung aller unabhängigen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die Einstellung aller Schikanen, unberechtigter Beschuldigungen gegen die unabhängigen Gewerkschaften sowie die sofortige Aufhebung der Verbote ihrer Organisationen«.

Anpassung der Mitgliedsbeiträge für Rentnerinnen und Rentner

ZUM 1. JULI steigen die Renten in Deutschland – auch ein Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit. Denn die Höhe einer Rentenanpassung hängt in erster Linie von der Entwicklung der Tariflöhne im Vorjahr ab. Die starken Tarifabschlüsse der IGBCE in den unterschiedlichen Branchen haben ihren Teil zum allgemeinen Rentenplus beigetragen. In diesem Jahr erhöhen sich die Renten um 5,35 Prozent im Westen und 6,12 Prozent im Osten. Vor dem Hintergrund der aktuellen Preissteigerungen ist das auch dringend notwendig.

Der Gewerkschaftsbeitrag für Ruhestandler beträgt laut Satzung der IGBCE 0,4 Prozent der gesetzlichen und betrieblichen Rente. Gemeinsam mit der Rentenerhöhung wird auch der Beitrag angepasst. Ein Beispiel: Für einen Rentner im Westen mit einer Rente von bisher 1400 Euro steigt die Rente auf 1474,90 Euro im Monat an. Der Gewerkschaftsbeitrag erhöht sich damit von 5,60 Euro auf 5,90 Euro pro Monat. Für Mitglieder im SEPA-Lastschriftzug erfolgt die Erhöhung automatisch – erstmals zum Ende des Monats Juli. Alle anderen Kolleginnen und Kollegen werden gebeten, die Beiträge entsprechend anzupassen. Sollte es bei der Anpassung des Mitgliedsbeitrags zu Differenzen kommen, melde dich bitte bei deinem Bezirk.



Foto: iStockphoto/Frank Harms

VOR 30 JAHREN



> Mit Bus und Bahn zur Arbeit

»Bitte umsteigen!« titelte im Mai 1992 das *gp magazin* und thematisierte damit die »alltägliche Tortur« tausender Berufspendler*innen, die mit dem Auto zur Arbeit fahren. Stop and Go im Berufsverkehr, Abgaswolken und überfüllte Werksparkplätze belasteten damals viele Arbeitnehmer*innen in großen Ballungsräumen. Um dem täglichen Verkehrschaos die Stirn zu bieten, lockten öffentliche Nahverkehrsunternehmen mit dem »Jobticket«, Unternehmen boten interessante Angebote für Umsteiger*innen. Am Beispiel der Firma Hüls in Marl zeigte das Magazin, was mit Eigeninitiative und Engagement des Betriebsrats erreicht werden konnte – rund 1000 der damals 15500 Hüls-Beschäftigten waren auf öffentliche Verkehrsmittel umgestiegen und fuhren fortan staufrei und umweltfreundlich zur Arbeit.

Freilich sind die Vorzeichen heute ganz andere: Mit dem »9-Euro-Ticket« sollen weniger die Straßen beziehungsweise Firmenparkplätze von Autos, als vielmehr die Geldbeutel der Bürger*innen entlastet werden. Aber es soll eben auch grundsätzlich mehr Menschen zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs bewegen. Und mehr als 16 Millionen verkaufte Tickets – zusätzlich zu bestehenden Monatskarten und Jobtickets – sprechen für sich.

»Allianz für Transformation«, konzertierte Aktion: Die Politik ruft angesichts gewaltiger Herausforderungen derzeit wichtige gesellschaftliche Gruppen zusammen, um ein gemeinsames Verständnis und ein koordiniertes Vorgehen zu finden.



Foto: iStockphoto/Getty Images

»Wir brauchen einen konkreten

Michael, vor der Sommerpause ballen sich unsere Termine im Kanzleramt: Erst die »Allianz für Transformation«, Anfang Juli dann das Treffen zur konzertierten Aktion. Einige Stimmen kritisieren das schon als »Rückkehr des Korporatismus«, also der starken Beteiligung gesellschaftlicher Gruppen an politischen Entscheidungsprozessen. Wie blickst du darauf?

Was soll daran falsch sein, in dem derzeitigen unsicheren Umfeld im Dialog zur Umsetzung fundamentaler Veränderungen zu stehen? Ohne ihn wurden in den zurückliegenden Jahren viele Projekte schlicht nicht oder schlecht und teuer umgesetzt. Die Herausforderungen, vor denen wir jetzt stehen, betreffen die Zukunft und das Leben und Arbeiten der Menschen. Sie sind daher auch nur in einem gesamtgesellschaftlichen Kraftakt aller zu bewältigen. Natürlich müssen Regierungen und Parlamente die demokratischen Entscheidungen treffen. Aber eine Aufgabenverteilung, bei der die einen regieren und alle andere protestieren, führt ja nicht weiter. Es braucht nicht nur einen Konsens über das weitere Vorgehen, sondern einen konkreten Plan, hinter den sich alle stellen und zu dem sie dann auch stehen. Da hatten wir gerade bei den Umwelt-, aber auch bei den Arbeitgeberverbänden in der Vergangenheit genug Beispiele, wie Vereinbarungen am Tag danach nicht mehr hielten. Nun gilt es hart zu ringen – aber dann auch zu Ergebnissen zu stehen.

Womit wir bei der »Allianz für Transformation« wären, mit der die Bundesregierung nach eigenen Worten »ein festes Bündnis zur verlässlichen Unterstützung des Transformationsprozess in Deutschland« schmieden will. Die Allianz soll dabei auch »konkrete Lösungen« hervorbringen. Welche Rolle siehst du hier für die IGBCE?

Die liegt auf der Hand. Es sind unsere Kolleginnen und Kollegen, unsere Mitglieder, deren berufliche Zukunft davon abhängt,

dass wir Energie- und Industriewende zu einem Erfolgsmodell machen. Für sie steht weitaus mehr auf dem Spiel als für so manchen Mahner, der zwar eloquent das Ende der Industriegesellschaft ausrufen mag, anschließend aber zurückkehrt in sein komfortabel temperiertes Büro und die nächste Powerpoint-Präsentation angeht. Unsere Kolleginnen und Kollegen wissen, wo es wehtut, wo Theorie und Praxis aufeinanderstoßen, wo wir noch einen weiten Weg zu gehen haben und wo wir Tempo machen müssen. Ihre Stimmen werden wir in die Allianz einbringen.

Was heißt das konkret?

Die Industrie und ihre Beschäftigten stehen ja längst in den Startlöchern für diesen Langstreckenlauf. Was sie jetzt brauchen sind verlässliche Ausbaupläne für die nötige Infrastruktur, Anschubhilfen für die gewaltigen Investitionsvorhaben, die vor ihnen liegen, und ein klares Bekenntnis zu einem sozial nachhaltigen Wandel. Hier muss die Bundesregierung liefern – und wir wollen sie in der Allianz dabei unterstützen. Aber auch die anderen Partner sind gefragt.

Wo zum Beispiel?

Nehmen wir die Energiewende. Auch nach mehr als 20 Jahren und Hunderten Milliarden Euro Subventionen sind wir noch immer weit entfernt davon, eine Energieversorgung aus Erneuerbaren gewährleisten zu können. Es gibt Rückstände bei der Energieerzeugung, -speicherung und -verteilung. Wenn einer unserer Chemieparks einen eigenen Windpark auf hoher See benötigt, um CO₂-frei zu werden, dann müssen auch die Leitungen vorhanden sein, um ihn zu versorgen. Die neue Bundesregierung macht da jetzt Tempo, will den Bundesländern zum Beispiel vorgeben, im Durchschnitt zwei Prozent ihrer Fläche für Windkraftanlagen zu Verfügung zu stellen. Das ist gut so. Aber die Konflikte zwischen Klima- und Naturschutz sind



Auch die IGBCE ist daran beteiligt. Im Interview erläutert der Vorsitzende **MICHAEL VASSILIADIS**, welche Punkte bei diesen Gipfeltreffen dringend eng abgestimmt werden müssen – und welche Fragen dort nichts zu suchen haben.

Plan, zu dem alle stehen«

offensichtlich. Hier braucht es eine klare Positionierung der Umweltverbände und eine Ende der Klage-Manie bei allem, was mit Investition und Ausbau zu tun hat. Da bewegt sich auch bei vielen Akteuren etwas. Aber wir brauchen Entscheidungen, in welches Verhältnis man guten Naturschutz und grüne Energien stellen will. Die Allianz ist dafür das geeignete Format.

Beiträge aller Beteiligten fordert die Bundesregierung auch bei der konzertierten Aktion – in diesem Fall mit Blick auf die Inflation. Inzwischen hat sie nahezu acht Prozent erreicht und liegt so hoch wie seit 50 Jahren nicht mehr. Was tun?

Die Inflation ist ein großes Problem vor allem für die Arbeitnehmer*innen. Alle, die etwas dagegen tun können, müssen dies auch tun. Da sind neben der Europäischen Zentralbank, der Bundesregierung und den Tarifpartnern aber vor allem die Unternehmen gefragt. Denn die aktuelle Inflation ist nicht in erster Linie von der Geldmenge getrieben. Es ist zu einem großen Teil eine importierte Inflation in speziellen Bereichen. Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine hat die Preise an den Energie- und Rohstoffmärkten zwar nochmals angeheizt, aber die Preise bei der Energie waren schon lange auf dem Vormarsch und zu einem nennenswerten Teil auch politisch angetrieben. Bislang sehen wir in unseren Branchen teils komplett gegensätzliche Entwicklungen. Da sind Mittelständler in manchen Branchen, denen sich bereits die Frage stellt, ob eine Weiterproduktion überhaupt lohnt – auf der anderen Seite stehen die Konzerne in der Grundstoff- und Spezialchemie, die ihre gestiegenen Kosten elegant und noch mit Profitaufschlag weiterreichen. An den weltweiten Einkaufsmärkten, aber eben auch in der folgenden Wertschöpfungskette, wird derzeit die Inflation gemacht. Und da habe ich noch nicht über die Kette vom Bohrloch zur Zapfsäule gesprochen, die ja täglich im Zentrum der Tankrabbat-Diskussion steht. Was wir

derzeit erleben ist keine Lohn-Preis-Spirale, sondern eine Gewinn-Preis-Spirale. Das muss man für gute Lösungen beachten.

Gleichwohl scheint die Bundesregierung bei der konzertierten Aktion auch die Hoffnung zu hegen, in Fragen der Tarifpolitik zu Absprachen zu kommen. Bundeskanzler Olaf Scholz hat im Parlament dabei die Brückenzahlung in der Chemieindustrie als Vorbild genannt.

Ja, unsere »Brücke« war eine gute Lösung. Klar ist aber auch: Das war ein Kompromiss, der aus der akuten Unsicherheitslage kurz nach dem russischen Einmarsch folgte. De facto haben wir vereinbart, die Verhandlungen für sieben Monate auszusetzen. Dafür erhielten die Kolleginnen und Kollegen in der Chemie eine Einmalzahlung von 1400 Euro pro Kopf – übrigens unabhängig von der Entgeltgruppe. Die Beschäftigten der unteren Gruppen, die die Inflation besonders hart trifft, profitieren also überproportional. Klar ist aber auch: Im Oktober setzen wir die Tarifgespräche fort – und dann wird es um nachhaltige, dauerhafte Anhebungen gehen. Neben der Inflation geht es ja auch um die Attraktivität der Branche im Fachkräftemangel und um die Binnenkaufkraft. Wir wollen ja nicht Inflation gegen Rezession tauschen, sondern zurück zur Balance. Ein weiteres wichtiges Thema für die konzertierte Aktion.

Interview: Lars Ruzic



Foto: Kai-Uwe Knoth

Wo ist die Balance?

ZUM ZWEITEN MAL HAT DIE IGBCE eine Befragung zur Digitalisierung durchgeführt. Das Ergebnis zeigt Licht und Schatten: Viele schätzen Homeoffice und mobiles Arbeiten – doch fällt ihnen dadurch das Abschalten vom Job schwerer. >

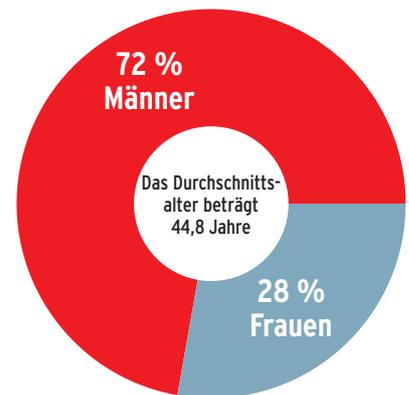
Foto: iStockphoto/Pekic



Homeoffice, sagt Kristina Pöschl, »bedeutet für mich eine ausgewogene Work-Life-Balance«. Dieses Modell laufe für sie richtig gut, berichtet die 33-Jährige, die vor zwei Jahren im April ihre Stelle als Mitarbeiterin in der Qualitätssicherung (QA) bei Bayer in Bergkamen angetreten hat – und seitdem überwiegend von zuhause aus ihre Aufgaben erledigt.

Mobiles Arbeiten ist in vielen Betrieben in den Branchen der IGBCE für Beschäftigte im Verwaltungsbereich nach mehr als zwei Jahren Corona-Pandemie zur Normalität geworden – und viele können sich mit dem Dienst am heimischen Schreibtisch gut arrangieren. Das ist ein Ergebnis der Befragung im Rahmen des Monitor Digitalisierung, die die IGBCE rund um den Jahreswechsel 2021/2022 unter allen Beschäftigten in ihren Branchen durchgeführt hat – zum zweiten Mal nach 2019.

Mehr als 11 000 Menschen aus fast 1600 Betrieben haben bundesweit daran teilgenommen und Auskunft über Digitalisierungsthemen gegeben. Knapp drei Viertel der Befragten waren Männer, 28 Prozent Frauen – das entspricht in etwa auch dem Geschlechterverhältnis in der Gesamt-IGBCE-Mitgliedschaft.



DIE ERGEBNISSE der zweiten Monitor-Befragung zeigen: Rund 80 Prozent der Beschäftigten in den IGBCE-Branchen sind offen gegenüber Veränderungen am Arbeitsplatz, drei Viertel fühlen sich gut gewappnet für die Herausforderungen – die Zahlen liegen leicht über dem Niveau der letzten Befragung von 2019. ►

➤ 44 Prozent erkennen in digitalen Systemen Unterstützung und Erleichterung – deutlich mehr als noch 2019 (25 Prozent). Und das Homeoffice, für viele Kolleginnen und Kollegen in Büros das sichtbarste Zeichen des Digitalisierungsschubes, kommt gut an: 47 Prozent der Befragten wollen ihren Homeoffice-Anteil gleich lassen, 37 Prozent den Anteil etwas oder stark erhöhen – und nur 16 Prozent möchten weniger mobil am heimischen Schreibtisch arbeiten.

Allerdings zeigen sich in den Monitor-Ergebnissen auch die Schattenseiten von Homeoffice und Co.: Die Zahl der Beschäftigten, die nach der Arbeit nicht abschalten können, hat im Vergleich zur ersten Monitor-Befragung im Jahr 2019 zugenommen. Auch beklagen mehr Kolleginnen und Kollegen ein Gefühl der sozialen Isolation.

KRISTINA PÖSCHL (Foto rechts) hingegen findet ihr jetziges Modell genau richtig. »So würde ich gern immer arbeiten.« Zwar habe es auch Nachteile gegeben: So sei der Einstieg in den neuen Job (nach anderen Stationen im Bayer-Konzern) ungewohnt gewesen,



»weil ich die Hälfte des Teams noch nicht persönlich kannte. Wir haben uns zunächst also nur in Videokonferenzen gesehen.« Zwischenzeitlich in den harten Lockdown-Phasen sei ihr schon mal die Decke auf den Kopf gefallen. »Aber insgesamt finde ich es sehr gut; das Homeoffice hat für mich viele Vorteile.« So entfallen

pro Tag 40 Kilometer Hin- und 40 Kilometer Rückfahrt von ihrem Wohnort Recklinghausen zum Bayer-Standort Bergkamen. »Damit spare ich Zeit und jede Menge Spritkosten«, berichtet die junge Frau. Die meisten ihrer Aufgaben könne sie gut von zuhause erledigen. Auch die korrekte technische Ausstattung dafür – etwa mit Extra-Bildschirmen oder Headset – sei zur Verfügung gestellt worden.

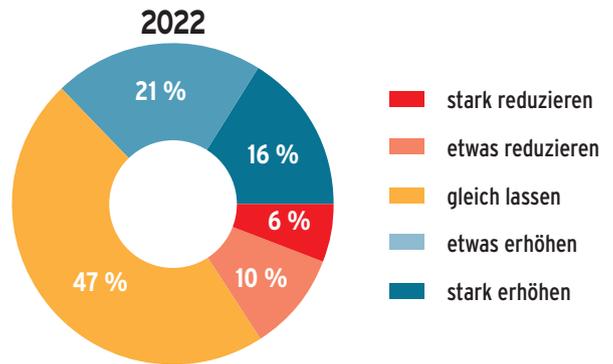
Trotz Homeoffice sei sie sehr gut in ihrem neuen Team aufgenommen worden. Ihre Führungskraft habe tägliche Online-Meetings eingeführt, um den Kontakt zu stärken. Seit diesem Frühjahr fahre sie nun wieder ein, zwei Mal die Woche ins Büro, es gebe seit kurzem auch wieder turnusmäßige Präsenztreffen für das gesamte achtköpfige Team. »Das ist schon toll, wenn wir uns jetzt live sehen. Der Mensch ist ja nicht darauf ausgelegt, immer komplett alleine zu sein.«

BEIM FOLIENSPEZIALISTEN

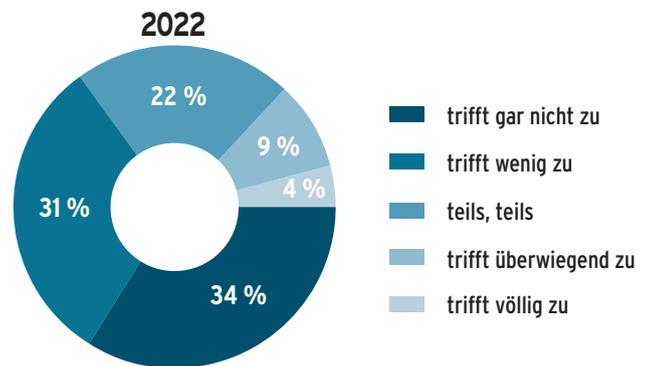
Leonhard-Kurz-Stiftung mit Hauptsitz in Fürth brachte auch Corona das Thema mobiles Arbeiten nach oben auf die Tagesordnung. Vor der Pandemie sei der Arbeitgeber bei dem

Thema eher zögerlich gewesen, berichtet Betriebsrätin Sabine Theis (Foto rechts). Viele hätten während der Lockdowns im Homeoffice »unheimlich positive Erfahrungen gemacht« – und sich gewünscht, dass es auch nach dem Ende der pandemischen Lage die Möglichkeit geben soll, daheim zu arbeiten. Das ergab eine interne Befragung des

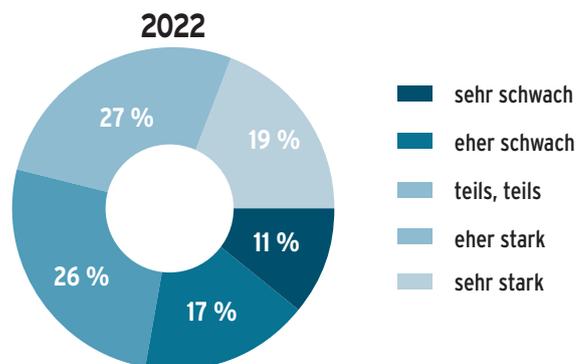
Anpassung Homeoffice-Anteil
»Inwieweit würdest Du gern Deinen Homeoffice-Anteil verändern?«



Abgehängt-Sein
»Ich fühle mich abgehängt von den Prozessen meines Betriebs.«

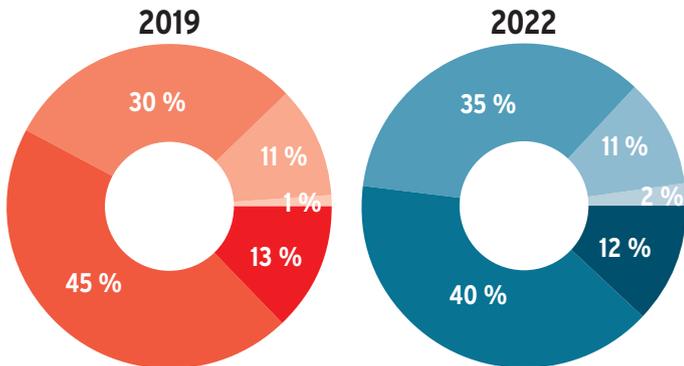


Allgemeine Auswirkungen der Corona-Pandemie
»Wie stark hat sich die Corona-Pandemie insgesamt auf Deine Arbeit ausgewirkt (z.B. Mehr-/Minderarbeit, Kurzarbeit, mehr/weniger Kolleg*innen, andere Arbeitsinhalte)?«

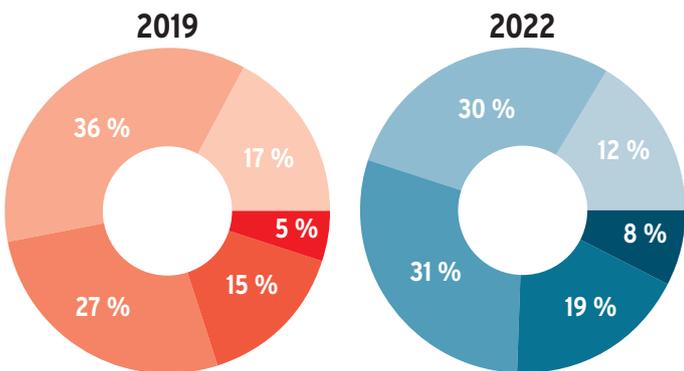


Fotos (4): Privat

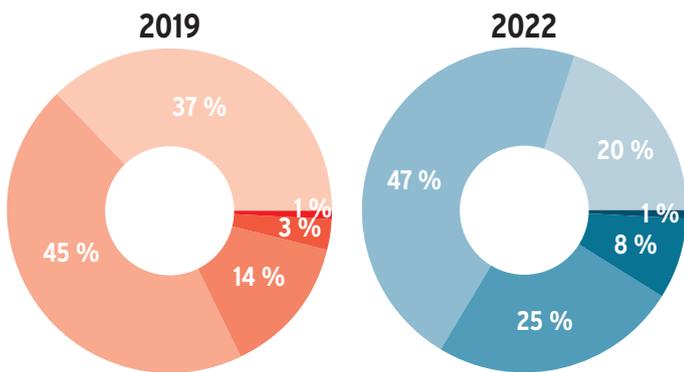
Work-Life-Balance
Zufrieden mit Balance von Arbeit und Privatleben,
Vereinbarkeit, Anforderungen gleichermaßen erfüllen



Kognitive Irritation/Nicht-Abschalten-Können
Abschalten fällt schwer, daheim und im Urlaub
an Probleme bei der Arbeit denken



Soziale Isolation
Fehlende soziale Einbindung und persönlicher Austausch,
Gefühl der Einsamkeit



Betriebsrats unter der Belegschaft.

»Das Ergebnis war klar: Die Mehrheit der Beschäftigten findet das Homeoffice toll und will das auch weiterhin«, erinnert sich die 56-Jährige, die aktuell ihre zweite Amtszeit als Betriebsrätin am Hauptsitz in Fürth mit rund 1500 Mitarbeiter*innen ausübt. Weltweit hat das Unternehmen mehr als 5000 Beschäftigte.

Bis es Anfang 2022 zum Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung kam, seien viele Treffen zwischen Betriebsrat und Firmenleitung nötig gewesen. »Aber es hat sich gelohnt«, bilanziert Theis. Unter anderem wurde in der Gesamtbetriebsvereinbarung eine vernünftige technische Ausstattung für das Homeoffice geregelt.

Damit gehören Unternehmen und Betriebsrat zu den Vorreitern: Laut Ergebnissen des Monitor Digitalisierung verfügen rund zwei Drittel der Befragten nicht über einen vollausgestatteten Arbeitsplatz im Homeoffice beziehungsweise bei der Telearbeit. Dabei führt fehlende Ausstattung zu gesundheitlicher – und finanzieller – Benachteiligung der Beschäftigten. Die Position der IG BCE ist klar: Betriebskosten – etwa für eine adäquate technische Ausstattung – dürfen nicht auf die Belegschaft umgelegt werden.

Bei der Firma Leonhard-Kurz-Stiftung wurde in der Gesamtbetriebsvereinbarung zudem definiert, wer wie viel Anspruch auf mobiles Arbeiten hat: Rund die Hälfte der Beschäftigten – vor allem aus dem kaufmännischen- und Verwaltungsbereich – habe

Anspruch auf zwei Tage mobiles Arbeiten pro Woche, rund ein Viertel einen Anspruch auf einen halben Tag pro Woche. Ein weiteres Viertel kann das mobile Arbeiten nicht nutzen, da seine Anwesenheit auf dem Betriebsgelände für seine Tätigkeit notwendig ist. Die meisten Beschäftigten seien froh, dass es nun eine Regelung gebe, sagt Betriebsrätin Sabine Theis. Aber viele würden sich wünschen, dass der Anspruch noch ausgeweitet werde. »Wir werden 2023 sehen, wie sich die Situation entwickelt hat und eventuell bei Bedarf versuchen, nachzusteuern.«



ALLERDINGS SIND nicht alle Werte so positiv. Laut Monitor Digitalisierung kann jeder Vierte wegen der Belastung durch neue Technologien schlechter abschalten, 2019 war es jeder Fünfte. Zurückzuführen sei das auf die ständige Erreichbarkeit in der Freizeit, sagt IG BCE-Hauptvorstandsmitglied Francesco Grioli und fordert deswegen ein Recht auf »Nicht-Erreichbarkeit« (siehe Interview Seite 17). Zudem müssten klare Regeln zum Arbeitsvolumen beim mobilen Arbeiten aufgestellt werden.

Auch der Anteil derjenigen, die sich in Folge der Digitalisierung ganz oder zumindest teilweise isoliert fühlen, ist von 18 Prozent auf 34 Prozent geklettert. Um diesem Prozess entgegenzuwirken, braucht es ein neues Verständnis von digitaler Führung und digitalen Teams. »Wir brauchen auch eine neue Betriebskultur. Die Beschäftigten müssen stärker in ▶

die Entwicklung eingebunden werden«, so Grioli. Zwar sehen sich zwei Drittel der Befragten gar nicht oder kaum abgehängt von den innerbetrieblichen Prozessen – das bedeutet aber auch, dass mehr als ein Drittel sich abgehängt fühlt.

Das wundert Jens Sühnhold (Foto oben) gar nicht. Er persönlich sei ein »großer Fan« der Digitalisierung, sagt der 46-Jährige, der beim Pharmakonzern Roche in Penzberg als Facility Manager beschäftigt ist. »Im besten Fall kann die Digitalisierung durch neue Technik und Medien das Leben vereinfachen.« Viele Anwendungen würden Kontrollen erleichtern, Information transparenter und Prozesse besser überprüfbar machen. Allerdings gebe es einen Haken, findet Sühnhold – ihm fehlt grundsätzlich bei dem Thema ein schlüssiges Gesamtschulungskonzept, das sich nach den Bedürfnissen der Anwender*innen richte.



Er selber, so berichtet Sühnhold, könne sich neue Technologien und Anwendungen gut selbstständig erarbeiten und einsetzen. Auch gebe es bei seinem Arbeitgeber viele Weiterbildungsmöglichkeiten: »Roche ist da wirklich gut aufgestellt.« Aber: »Schulungen sind oft nicht am Bedarf der Anwender*innen ausgerichtet. Wer nicht so technikaffin ist, wird abgehängt und teils damit alleingelassen.« Entwickelt würden die Weiterbildungen von Menschen, die sich in der Materie

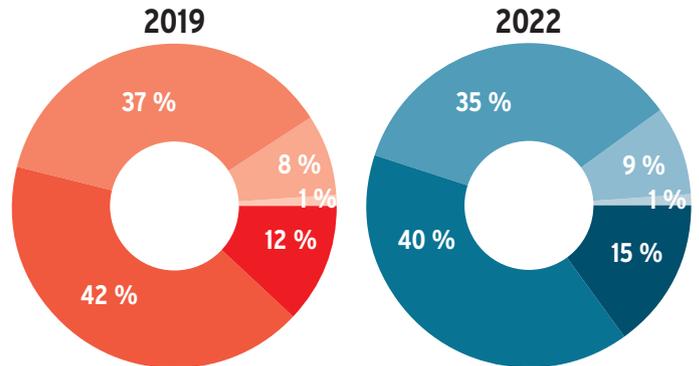


gut auskennen – und dann theoretisch ein Programm erarbeiten würden, »das an den Nutzer*innen vorbeigeht«.

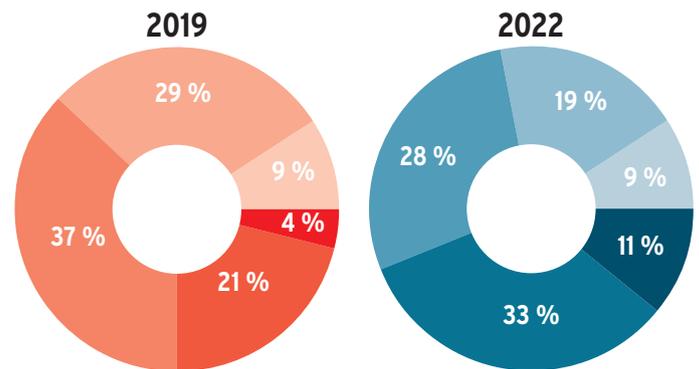
Er kenne durchaus Kolleg*innen, »die sich abgehängt und überfordert fühlen von der Technik, und die sich nicht trauen, konkret nachzufragen, weil es ihnen unangenehm ist. Ich sehe da Menschen, die gehen komplett verloren.« Die bräuchten einfach mal jemanden, der ihnen die Programme genau erklärt. Sühnhold plädiert dafür, für diesen Wissenstransfer aktiv Patenschaften anzubieten. »Im kleineren Rahmen geht das Erklären viel einfacher und man kann alles fragen, ohne Angst zu haben, als dumm dazustehen. Das ist wichtig; in diesem Digitalisierungsprozess dürfen wir keinen zurücklassen und nicht den Menschen dahinter vergessen.«

BEIM VERPACKUNGSSPEZIALISTEN Gerresheimer hat der Betriebsrat die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten als eine der großen Herausforderungen im Digitalisierungsprozess identifiziert – ebenso wie der Arbeitgeber, berichtet Robert Fröhler (Foto unten), Betriebsratsvorsitzender der Gerresheimer Regensburg GmbH (1280 Beschäftigte), Teil des global aufgestellten Gerresheimer-Konzerns (mehr als 10000 Beschäftigte weltweit). »In der jährlichen Budget-Planung wird die regelmäßige Weiterbildung natürlich berücksichtigt und nimmt im Hinblick auf Digitalisierungsthemen

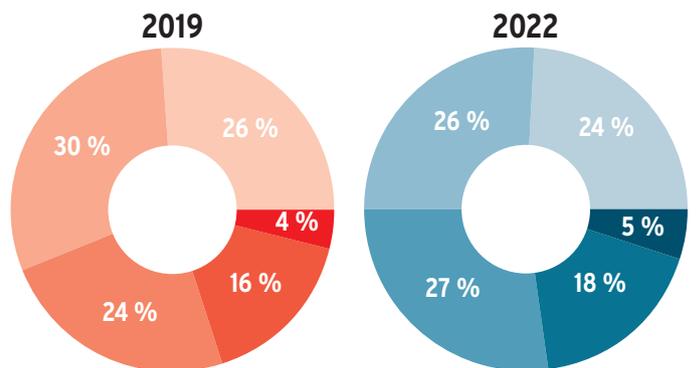
Veränderungsbereitschaft
Offen gegenüber Veränderungen am Arbeitsplatz, sehr froh über Veränderungen, persönlich von Veränderungen profitieren



Unterstützung und Erleichterung durch digitale Systeme



Ich habe ein klares Verständnis von der Digitalisierungs-Strategie meines Betriebs.



- trifft völlig zu
- trifft überwiegend zu
- trifft teils zu
- trifft wenig zu
- trifft gar nicht zu

mehr Fahrt auf«, weiß Fröhler. »Da sind wir im Konzern gut aufgestellt.«

Grundsätzlich verfolge der Konzern ein ganzheitliches, globales Digitalisierungskonzept. Schon zuvor sei das Unternehmen in Sachen Digitalisierung gut unterwegs gewesen. »Aber die Möglichkeit, mit Videokonferenzen etwa über Teams flächendeckend und weltweit kommunizieren zu können, hat die Arbeitswelt für die Zukunft enorm verändert«, sagt der 61-Jährige, der auch Vize-Vorsitzender des Konzernbetriebsrats bei Gerresheimer ist. Alles sei viel schneller gegangen mit den Digitalisierungsthemen, angetrieben durch den Booster Pandemie. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber sei dabei sehr gut und lösungsorientiert, betont er. »Unser Arbeitgeber achtet sehr auf die Mitbestimmung.« Im Austausch ging es unter anderem um Optimierungen der Fertigungs- und Verfahrenstechniken, die Vernetzung neuer Anlagen sowie Geräte oder adaptive Arbeitsassistenzsysteme wie etwa Datenbrillen zur Wartung und Diagnose.

Das Wissen über die betriebliche Digitalisierungsstrategie wurde auch im Monitor abgefragt – dabei zeigte sich, dass rund die Hälfte der Beschäftigten kein klares Verständnis der betrieblichen Digitalisierungsstrategie haben. Hier fehlt es offenbar in den

meisten Unternehmen an einer klaren und verständlichen Kommunikation. Auch dabei sei es notwendig, die Beschäftigten stärker einzubinden, fordert Vorstand Grioli. Er mahnt zudem adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten an: Denn viele Beschäftigte würden sich zwar gerne qualifizieren und eine hohe Veränderungsbereitschaft zeigen – die entsprechenden Rahmenbedingungen zu Weiterbildungen finden laut Monitor allerdings nur ein knappes Drittel der Beschäftigten in ihrem Betrieb.

Betriebsratschef Fröhler wiederum kennt die Strategie seines Betriebs genau: »Innovationen und Digitalisierung führen bei Gerresheimer ganz klar in eine digitale, vernetzte Welt. Wir nutzen den Wandel hin zu einem stärker auf den Patienten zentrierten Gesundheitssystem, um unser Unternehmen auf innovativere digitale Geschäftsmodelle auszurichten.« Betriebsvereinbarungen zu den jeweiligen Prozessen – wie zum Umgang mit der Datenbrille, aber auch zum konzerninternen Innovationsmanagement – seien abgeschlossen und gültig. Weitere Regelungen etwa zu Kommunikationssystemen sowie webbasierten Fortbildungen oder zu Datenerhebung und -verarbeitung liegen ebenfalls vor. Fröhlers Bilanz: »Die Coronapandemie war wie Doping für Digitalisierungsthemen.«

Inken Hägermann

4 Fragen an Francesco Grioli

Francesco Grioli, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand (gHV) der IGBCE, ordnet die Ergebnisse des **Monitor Digitalisierung** ein.

Foto: IGBCE



Die IGBCE hat zum zweiten Mal eine Befragung im Rahmen des Monitor Digitalisierung durchgeführt. Wie bewertest du die Ergebnisse?

Zunächst einmal: Ich bin sehr stolz, dass sich wieder mehr als 11000 Beschäftigte in unseren Branchen an der Studie beteiligt haben. Die Ergebnisse liefern uns ein wichtiges Stimmungsbild zu den Digitalisierungsprozessen in den Betrieben. Positiv fällt auf, dass unsere Leute weiterhin eine hohe Veränderungsbereitschaft und Offenheit gegenüber dem Thema zeigen: Rund drei Viertel der Befragten fühlen sich für die anstehenden Veränderungen und neuen Anforderungen gewappnet. Dieser Wert hat sich im Vergleich zur ersten Befragung leicht verbessert. Vermutlich liegt das auch an der Coronapandemie, in der Digitalisierungsthemen an Bedeutung gewonnen haben.

Gibt es weitere Corona-Auswirkungen?

In den vergangenen drei Jahren hat sich der Anteil derjenigen, die vornehmlich neue Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten oder virtuelle Teamarbeit nutzen, von 25 auf 55 Prozent mehr als verdoppelt – das scheint mir eine klare Folge von Corona. Zudem sagen 44 Prozent, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Arbeit mit digitalen Technologien einfacher geworden sei; das waren 2019 nur 25 Prozent. Andererseits bedeutet das auch: Für die Hälfte der Befragten ist der Nutzen neuer Arbeitsformen gering; diese Beschäftigten dürfen jetzt nicht abgehängt werden. Zudem berichtet 2022 jede vierte Person von Problemen, nach der Arbeit abschalten zu können. 2019 war es jede*r Fünfte. Dieser negative Trend ist ein deutliches Warnsignal.

Was muss passieren?

Ein großes Problem beim Nicht-Abschalten-Können ist die Erreichbarkeit in der Freizeit. Wir fordern deswegen ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit. Zudem brauchen wir Rahmenvereinbarungen zum Arbeitsvolumen mit digitalen Systemen und auch eine neue Betriebskultur. Die Beschäftigten müssen stärker in die Entwicklung eingebunden werden. Oft fehlen adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das Homeoffice scheint bei vielen gut anzukommen.

Auf jeden Fall. Fast die Hälfte der Befragten möchte den eigenen Homeoffice-Anteil beibehalten, ein weiteres Drittel möchte den Anteil etwas oder stark erhöhen. Nur 16 Prozent wünschen sich eine Reduzierung. Das ist ein klarer Handlungsauftrag für die Betriebsparteien und Sozialpartner.

DU HAST NOCH FRAGEN?

Alle Ergebnisse des Monitor Digitalisierung findest du unter:

monitor-digitalisierung.de/

Ansprechpartner:

Sebastian Grzegorek:

Tel: 0511 7631-437, E-Mail: monitor-digitalisierung@igbce.de





Fotos: Markus Feger/Privat

Heute und vor 25 Jahren: Michael und Claudia Reichmann sind »mit der IGBCE erwachsen geworden«. Sie blicken heute gerne auf frühere Zeiten zurück.



Von Generation zu Generation

DIE FAMILIEN Reichmann und Grieger sind der IGBCE seit vielen Jahren treu – und geben die gute Erfahrung mit der Gewerkschaft gerne an Kinder und Enkelkinder weiter.

Die IGBCE verlassen, aus der Gewerkschaft austreten? Das kam Claudia und Michael Reichmann noch nie in den Sinn. Obwohl beide bereits seit längerem nicht mehr »in der Chemie arbeiten«; Claudia Reichmann ist seit sieben Jahren in einem Kindergarten als Köchin tätig und hat damit ihre Herzensaufgabe gefunden. Michael Reichmann ist seit zwei Jahren außertariflich als Führungskraft im Management eines Logistikunternehmens beschäftigt, ist dort sehr gut angekommen und fühlt sich wohl in seinem Job. Einem Wechsel

zurück in die Chemie stehen die beiden grundsätzlich offen gegenüber, ziehen ihn aber im Moment nicht in Erwägung.

TROTZDEM WOLLEN SIE in »ihrer« Gewerkschaft bleiben. Denn beide haben, so sagen sie, in früheren Jahren viel von der Gemeinschaft profitiert. Durch ihre Treue könnten sie jetzt ein kleines Stück an sie zurückgeben. »Uns hat die Gewerkschaft persönlich sehr weitergebracht«, betont Ehepaar Reichmann. Einst haben sie ihre Ausbildungen zur Lacklaborantin und zum Che-

mikanten in einem Unternehmen der chemischen Industrie in Hilden gemacht, sind Ende der 1980er-Jahre sehr bewusst in die IGBCE (damals noch als IG Chemie) eingetreten. »Ich war ganz frisch Azubi und bin von anderen davon überzeugt worden, dass es sinnvoll ist, Mitglied in der Gewerkschaft zu sein«, erinnert sich Michael Reichmann. Bei seiner späteren Ehefrau Claudia – die beiden haben sich im Unternehmen kennengelernt – war es der Vater, der sich, selbst überzeugter Gewerkschafter, für eine Mitgliedschaft der Tochter aussprach.

ES BLIEB NICHT NUR bei der bloßen Mitgliedschaft: Der heute 52-Jährige Michael Reichmann hat sich schon wenig später in der Jugendarbeit engagiert, wurde Jugendauszubildendenvertreter im Betrieb und später dort Vorstand. Auch Claudia Reichmann brachte sich vielfältig in die Jugendarbeit ein. Beide waren im Bezirksjugendausschuss Mitglied. »Damals gab es noch häufig Jugendfahrten und Wochenendfreizeiten; wir waren sehr viel gemeinsam unterwegs. Das war eine wirklich tolle Zeit«, blickt die heute 49-Jährige zurück. Zahlreiche Freundschaften seien entstanden und man habe viel gelernt. »Alleine vor einer großen Gruppe von Menschen zu sprechen war anfangs eine riesige Herausforderung für mich. Ich habe sie gemeistert; das hat mir auch später im beruflichen Umfeld noch oft geholfen«, sagt Michael Reichmann. Und seine Frau fasst zusammen: »Wir sind mit der Gewerkschaft erwachsen geworden.«

Beiden ist es sehr wichtig, dass Gewerkschaften wie die IGBCE weiter bestehen, sich für ihre Mitglieder stark machen und aktiv für die wichtigen Zukunftsfragen streiten. Die IGBCE müsse digital noch sichtbarer werden, findet das Ehepaar; Gewerkschaftssekretäre sollten sich in den Unternehmen mehr zeigen, um dort wahrgenommen zu werden. Und obwohl ihre eigenen Kinder noch in der Schule und vom Berufsleben ein gutes Stück weit entfernt sind, sei klar: »Wir werden ihnen auf jeden Fall

dann, wenn es soweit ist, den dringlichen Rat geben in eine Gewerkschaft einzutreten«, sagen sie schmunzelnd.

DIE GUTEN ERFAHRUNGEN

mit der Gewerkschaft weiter zu geben, hat bei Familie Grieger längst Tradition. Denn dort ist bereits die dritte Generation Teil der starken Gemeinschaft IGBCE. Mutter Manuela Grieger und Oma Ingeborg Fischer haben es vorgemacht. Mario Grieger als nächste Generation zog 2018 ebenso nach wie seine Ehefrau Nicole.

»Unsere Eltern hatten natürlich einen großen Einfluss auf unsere Entscheidung«, gibt das Paar zu und Marios Mutter Manuela Grieger ergänzt: »Der Solidargedanke und das Motto ›Gemeinsam sind wir stark‹ sind für mich sehr wichtig. Das motiviert mich, in der IGBCE zu bleiben. Und diese Motivation habe ich auch an meine Kinder weitergegeben.«

Sie selbst hat die Vorteile davon, in einer Gewerkschaft organisiert zu sein, ebenfalls bei ihren Eltern gesehen. Diese hatten sich gewerkschaftlich organisiert, weil die Arbeitgeberseite, noch zu DDR-Zeiten, ebenfalls organisiert war. Ihre Mutter Ingeborg Fischer, bereits seit 1972 Mitglied in der Gewerkschaft und seit 1990 Teil der IG Chemie, hat einst sogar ganz konkret von ihrer Mitgliedschaft profitiert. Sie hat mit Erfolg einen Prozess gegen die Krankenkasse geführt – unterstützt wurde sie dabei durch die Rechtssekretäre der IGBCE.

DIE GANZE FAMILIE

ist oder war bei der Infraleuna GmbH in Leuna beschäftigt. Doch so selbstverständlich wie es früher war, in die Gewerkschaft einzutreten, sei es dort heutzutage nicht mehr, weiß Mario Grieger, der den Einkauf im Unternehmen leitet. Viele junge Menschen fühlten sich heute von der IGBCE nicht mehr angesprochen. »Im Wandel der Zeit verändern sich gerade bei ihnen die Wertevorstellungen. Daher ist es wichtig, auch den Heranwachsenden zuzuhören



Foto: Privat

Zwei Generationen IGBCE: Manuela Grieger und Ingeborg Fischer (von links) haben ihre Erfahrungen mit der Gewerkschaft an ihren Sohn beziehungsweise Enkel weitergegeben.

und ihnen in ihrer Sprache die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft näher zu bringen«, regt er an. Zum Beispiel müsse man ihnen vermitteln, dass es Tarifierhöhungen nur dann gebe, wenn man diese mit Nachdruck fordere – und das gelinge nur in einer starken Gemeinschaft. Nur so schaffe man es, sich Gehör beim Arbeitgeber zu verschaffen. »Das ist uns im Laufe der Zeit sehr bewusst geworden«, fügt Nicole Grieger hinzu, bei Infraleuna Fachspezialistin Abwasser im Energiebereich.

Für Manuela Grieger, eine Generation älter, war es im Jahr 1977 hingegen noch selbstverständlich, einen Mitgliedsantrag zu unterschreiben und ebenso selbstverständlich, nach der Wende 1990 auch in der Gewerkschaft zu bleiben. Ihre Mutter Ingeborg schätzt die Mitgliedschaft sogar heute, im Alter von 79 Jahren, noch. Die ehemalige Anlagenfahrerin bei Infraleuna bespricht in ihrer Ortsgruppe nach wie vor gewerkschaftliche Themen. »Zum Beispiel durch die Teilnahme an Kundgebungen oder Demonstrationen können auch wir die Werk tätigen noch unterstützen«, sagt sie zufrieden.

OB AUCH DIE NÄCHSTE GENERATION

der Familie Grieger einmal in die IGBCE eintreten wird? Bis dahin wird noch ein Weilchen vergehen. Aber auf jeden Fall wollen alle Familienmitglieder der 14 Monate jungen Luisa von den Vorteilen einer Gewerkschaft erzählen und ihr zuraten – so viel steht heute schon fest.

Sigrid Krings

25 JAHRE ERFOLGREICH
IGBCE

Im Herbst 2022 feiert die IGBCE ihr 25-jähriges Bestehen. 25 Jahre, in denen wir gemeinsam vieles erreichen und gestalten konnten und in denen wir alle eigene Geschichten mit unserer IGBCE erlebt haben. Diese persönlichen Erlebnisse wollen wir im Rahmen unserer Kampagne »25 Jahre erfolgreich« sammeln und teilen. Also mach mit und erzähle uns deine Geschichte!

Mehr Infos unter: 25Jahre.igbce.de



> **Zwischenergebnis
Tarifrunde Chemie**

**Immer Lösungen
im Gepäck**

@ Tarifverhandlungen sind nie einfach und erfordern einen langen Atem. Ich finde es gut, dass die Verhandler*innen der IGBCE immer Lösungen im Gepäck haben. Die guten Presseberichte sprechen eine klare Sprache, wie wichtig gute Gewerkschaften sind. Wo wären wir in solch schwierigen Zeiten ohne Gewerkschaften bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern?

Für den Herbst hoffe ich mit einer tabellenwirksamen Entgeltterhöhung. Ich hoffe außerdem, dass die Arbeitgebervertreter den Wert ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtig einschätzen.

Michael Hartwich, per E-Mail

**Warum überhaupt
Stichtage?**

@ Warum gibt es diese blöden Stichtage bei Zukunftsbetrag und Brückenlösung? Warum überhaupt Stichtage? Wenn ein Mitarbeiter 20 Jahre im Betrieb ist, aber zu den falschen Zeiten

Schreibe uns an kompakt@igbce.de oder kommentiere unsere Beiträge in den sozialen Medien. Wir freuen uns über Lob, Kritik und Anregungen.



Krankengeld oder Elterngeld bekommt, dann hat er Pech.
Timo Goll, per Facebook

Lieber Timo Goll, bei Einmalzahlungen in Tarifabschlüssen wird häufig der Stichtagsbezug gewählt, da die Zahlung einfach und schnell administriert werden kann. Bei einer zeitanteiligen Gewährung, wie etwa bei der Jahresleistung, könnte die Zahlung erst am Ende der Laufzeit gewährt werden, da ja dann erst feststeht, wer welche Zahlung beanspruchen kann. Oder es käme zu Rückzahlungsforderungen.

Durch den zweiten Stichtag am 15. Juli haben wir aber zumindest erreicht, dass bei nur kurzer Aussetzung des Entgeltanspruchs über den ersten Stichtag zumindest die Hälfte der Brückenzahlung gewährt wird.

Ärgerlich

@ Auch ich habe mich über die Brückenlösung geärgert. Ich bin in der passiven Altersteilzeit und schaue auch in die Röhre. Denn auch für mich wird alles teurer. Ich bezahle aber immer noch meinen monatlichen Beitrag!

Bert Dienstknecht, per E-Mail

> **Kanban**

Simplex System

@ Dieses System praktiziere ich schon mein ganzes Leben lang. Wie gut für mich, jetzt endlich Mal zu erfahren, dass das »Kanban« heißt. Ich hätte doch tatsächlich mit dieser Methode ganz ohne Namen weitergemacht.

Marina Leugner, per E-Mail

> **Ergebnisse der
Betriebsratswahlen**

**Betriebsrat ohne
Mitgliedschaft?**

@ Zum Ergebnis, dass 76 Prozent der Betriebsrät*innen IGBCE-Mitglied sind: Also das müssten doch 100 Prozent sein. Betriebsrat sein ohne Mitgliedschaft in der IGBCE kann ich mir nicht vorstellen. Überhaupt sollte jede*r Arbeitnehmer*in organisiert sein, denn gute Tarifverträge erreicht man nur mit einem hohen Organisationsgrad!

rosslerfred71, per Instagram

Danke

@ Herzlichen Dank! Mit euch an meiner Seite kann ja nichts schiefgehen!

Winfried Zenk, per Twitter

Leserbriefe und Kommentare auf unseren Online-Kanälen stellen die Meinung des Einsenders dar. Anonyme Beiträge werden nicht berücksichtigt. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

KOMPAKT

IMPRESSUM

Das Mitgliedermagazin der IGBCE

Herausgeber
Michael Vassiliadis

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

Chefinnen vom Dienst
Katja Pflüger
Inken Hägermann

Redaktion
Alexander Reupke, Isabel Niesmann,
Sascha Schrader, Julia Osterwald

Redaktionsassistentz
Simone Wöckener, Tanja Rössner

Redaktionsanschrift
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-306/-354
Telefax: 0511 7000891
E-Mail: kompakt@igbce.de

Der Kontakt ist ausschließlich für Fragen und Hinweise an die Redaktion zu verwenden. Fragen zur Mitgliedschaft richte bitte an deinen Bezirk.

Satz: QUBUS media GmbH
Beckstraße 10, 30457 Hannover

Gesamtherstellung und -vertrieb:
Westend Druckereibetriebe GmbH
Westendstraße 1, 45143 Essen

Anzeigenverwaltung
ASK Agentur für Sales und
Kommunikation GmbH
Bülowstraße 66, Hof D, Eingang D1
10783 Berlin
Telefon: 030 7407316-00
Telefax: 030 7407316-75
E-Mail: anzeigen@ask-berlin.de
Gültige Anzeigenliste
Nr. 21 vom 01.01.2022

Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Thomas Mühlnickel

Zusendungen: Für unverlangte
Einsendungen wird keine
Gewähr übernommen.

Bezugspreis
0,90 €, jährlich 10,00 €.
Für IGBCE-Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise:
KOMPAKT erscheint zehnmal
im Jahr mit acht Regionalausgaben
für Bayern, Baden-Württemberg,
Hessen-Thüringen, Nord, Nordost,
Nordrhein, Rheinland-Pfalz/Saarland,
Westfalen.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
22.06.2022

Druckauflage: 570 210 (1/2022) ♻️

Drucked auf chlorfreiem
Recycling-Papier.

Natur- und Artenschutz

Die Landschafts-
agentur Plus
kompensiert
bauliche Eingriffe



Alles andere als ein Nischenthema

16. SBV-Jahrestagung: Schwerbehindertenvertretungen trafen sich zum persönlichen Austausch

Tarifabschluss bei Octapharma

Entgelte steigen um rund 7 Prozent

Vielfalt im Betrieb

Am Diversity-Tag Ende Mai haben bundesweit Veranstaltungen stattgefunden – auch bei der IG BCE

Foto: Frank Rogner



Zurück zur Natur

WO LANDSCHAFT oder Lebensräume von Tieren durch bauliche Eingriffe verändert werden, müssen diese durch anerkannte Ausgleichsmaßnahmen kompensiert werden. Darum – und um viele andere Nachhaltigkeitsprojekte – kümmert sich die Landschaftsagentur Plus.

Jede neue Autobahn, jede neue Straße, jeder neue Wohnkomplex und jedes neue Gewerbegebiet hat Einfluss auf die Umwelt. Deshalb müssen alle Bauvorhaben in Deutschland ökologisch ausgeglichen werden. So will es das Bundesnaturschutzgesetz. Das funktioniert über sogenannte Ökopunkte. Als 100-prozentige Tochter der RAG Montan Immobilien GmbH verfügt die Landschafts-

agentur Plus bundesweit über zahlreiche anerkannte Ausgleichsflächen – sogenannte Ökokonten. Das sind Flächen mit bereits umgesetzten Kompensationsmaßnahmen und dementsprechend verfügbaren Ökopunkten. Diese Punkte können sofort für Kompensationsleistungen eingesetzt werden.

WIRD BEISPIELSWEISE eine Fichtenmonokultur in einen

Laubwald umgebaut, gilt das als ökologische Aufwertung. Möglich ist aber auch die extensive Beweidung zur Entwicklung von Sonderbiotopen, Gewässerrenaturierung, die Anlage von Streuobstwiesen oder die Entsiegelung von Flächen. »Auf diese Weise entstehen ökologische Mehrwerte, die wir zur Kompensation negativer Umwelteinwirkungen einsetzen können«, erklärt der Geoökologe

und Betriebsratsvorsitzende der Landschaftsagentur Plus in Datteln, Tobias Kraft. In enger Abstimmung mit Behörden und Flächeneigentümer*innen sei man immer auf der Suche nach neuen Flächen, die der Natur wieder zurückgegeben werden können. Alle Flächen, die für forst-, landschafts- oder artenschutzrechtliche Maßnahmen infrage kommen könnten, werden im Vorfeld fachlich geprüft und in-



1 | BEI 117 HEKTAR zusammenhängender Ausgleichsfläche ist ein Blick auf die Karte nötig ...

2 | ... BEVOR Fauna und Flora mit der Drohne aus der Luft beobachtet werden.

3 | TOBIAS KRAFT überprüft die ökologische Qualität des Wassers anhand der Wassertiere.

Fotos (4): Frank Rogner

Mittlerweile siedeln sich in dem Gebiet zwischen Münsterland und der Metropolregion Ruhrgebiet weitere, meist seltene Tierarten an. Einer der neuesten Zuzügler ist durch die europäische Flora-Fauna-Habitat-Richtlinie (FFH-Richtlinie) besonders geschützt. So gibt es in dem Ökokonto seit einigen Monaten eindeutige Beweise für die Rückkehr des Bibers. »Überraschend ist das eigentlich nicht«, sagt Kraft, »da die renaturierte Lippe mit ihren fließenden und stehenden Gewässern sowie Uferbereichen einen idealen Lebensraum für das Nagetier bietet.« Der Pflanzenfresser hat bereits etliche Stämme mit seiner charakteristischen Sanduhr-Technik gefällt, die er für seine Bauten und als Nahrungsquelle benötigt.

ZU DEN STAMMGÄSTEN auf den Flächen nahe der Lippe gehören mittlerweile auch die Weißstörche. Jedes Jahr aufs Neue fliegen einige Exemplare den eigens errichteten Storchhorst in der Lippeaue an, der von den weitestgehend naturnah lebenden Aubrac-Rindern bewacht wird.

Zum Aufgabengebiet der Landschaftsagentur Plus gehört es auch, bei der Planung und Umsetzung von Bauvorhaben auf eine umweltgerechte Ausführung zu achten. Von Ersteinschätzungen und einem Artenschutzgutachten bis zur Umsiedlung von Tieren wie möglicherweise der Kreuzkröte.

Dann werden auf dem gesamten Areal große Gummimatten verteilt, die von den Kreuzkröte gerne als Unterschlupf aufgesucht werden. »Das macht es uns einfacher, die Kröten zu finden«, sagt Geografin und Kompensa-

tionsmanagerin Anne Kilfitt. Doch selbst dann sind gute Reaktionen nötig.

DIE ZUM TEIL gerade mal zwei Zentimeter großen und optisch auf dem grauen Untergrund kaum sichtbaren Kröten sind schnell. Anders als die Erdkröten können Kreuzkröten rennen und sind nicht so behäbig. »Wenn wir alle eingesammelt haben, siedeln wir die Tiere in neu geschaffene Lebensräume um, wie beispielsweise 2020 in unsere Ökokontenfläche an der Lippe.« Man sei darauf bedacht, Artenschutz und Bauablauf möglichst optimal zu synchronisieren, sodass Stress und Risiken für die Tiere minimiert werde.

Leo Kölzer

DAS UNTERNEHMEN

Ausgehend von drei Standorten in Hessen, im Saarland und in Nordrhein-Westfalen organisiert die Landschaftsagentur Plus mit 31 Beschäftigten bundesweit rund 130 Projekte im Jahr. Das Unternehmen ist eine 100-prozentige Tochter der RAG Montan Immobilien GmbH und seit mehr als zehn Jahren mit kontinuierlichem Wachstumskurs am Drittmarkt unterwegs.

Zu ihren Kunden gehören neben Kraftwerkbetreiber Uniper Unternehmen aus der Sand- und Kiesgewinnung wie die Quarzwerke Haltern sowie die maßgeblichen Gesellschaften zum Ausbau großer Infrastrukturvorhaben wie die DB Netz AG, Autobahn GmbH, Amprion GmbH oder die Transnet GmbH.

 landschaftsagenturplus.de

tensiv mit den interessierten Eigentümer*innen besprochen. »Dabei legen wir besonderen Wert auf entwicklungs-fähige Landschaftsräume.«

AM FIRMENSITZ in Datteln verfügt die Landschaftsagen-

Ökopunkten. 2009 unterstützte der Kraftwerkbetreiber Uniper die aufwendige Renaturierung der Lippe mit dem Erwerb von Ökopunkten aus dem Ökokonto der Lippeaue. »Uniper wurde durch seine Kompensationsmaßnahmen



»Wir legen besonderen Wert auf entwicklungs-fähige Landschaftsräume.«

Tobias Kraft
Betriebsratsvorsitzender bei der Landschaftsagentur Plus in Datteln

tur Plus zum Beispiel über 117 Hektar zusammenhängende Ausgleichsfläche für eine artenreiche und naturnahe Auenlandschaft. Das entspricht rund 5,8 Millionen

quasi zum Förderer der ersten Stunde von einem der bedeutendsten Kompensationsprojekte in ganz Nordrhein-Westfalen«, sagt Kraft rückblickend.

Beirat fordert: »Stoppt den Krieg«

BAD WILDUNGEN | IGBCE-Gremium verabschiedet Resolution. Gewerkschafterinnen aus Ukraine und Belarus berichten

Solidarität mit den Menschen in der Ukraine und in Belarus: Der Beirat der IGBCE hat sich bei seiner Sitzung in Bad Wildungen für ein sofortiges Ende von Krieg und Terror sowie für die Freilassung verhafteter Gewerkschafter*innen stark gemacht.

Zwei Kolleginnen aus der Ukraine und aus Belarus berichteten über die unhaltbaren Zustände in ihren Ländern. Lesia Semeniaka von der Ukrainischen Atomarbeitergewerkschaft, die per Video zugeschaltet war, sagte, inzwischen kämpften viele Arbeitnehmervertreter und Beschäftigte an der Front, um ihr Land zu verteidigen. Die russische Armee hinterlasse Tod und Zerstörung, sie foltere und plündere. Wer in den besetzten Gebieten Widerstand leiste, werde verschleppt.

Auch Kernkraftwerke des Landes seien besetzt, russische Ingenieure hätten Technologie im Wert von Millionen abge-



Foto: Harry Soremski

Per Video zugeschaltet: Die Mitglieder des Beirats verfolgen die Schilderungen der ukrainischen Gewerkschafterin Lesia Semeniaka.

baut. Semeniaka berichtete, dass der Kriegszustand auch negative Folgen für Beschäftigte und Gewerkschaften im Land habe. So seien sehr viele Rechte von Arbeitnehmer*innen ausgesetzt worden. »Das ist inakzeptabel«, sagte sie. Hier sei die Unterstützung der internationalen Gewerkschaftsfamilie nötig, um diesen Zustand zu beenden.

Lizaveta Merliak von der Belarussischen Unabhängigen

Gewerkschaft berichtete vom Widerstand der freien Gewerkschaften ihres Landes gegen den Krieg in der Ukraine. Die Kriegserklärung habe man in Belarus offen kritisiert und das Regime aufgefordert, die russischen Truppen des Landes zu verweisen. Unmittelbar danach sei der Druck auf die Gewerkschaften gestiegen, habe der Geheimdienst begonnen, die Telefone der Kritiker*innen

zu beschlagnahmen und Gewerkschafter*innen eingesperrt. Alle unabhängigen Gewerkschaften sollten aufgelöst werden. Sie selbst habe mit ihren beiden kleinen Kindern nach Deutschland fliehen können. Gemeinsam organisiere man eine internationale Online-Solidaritätskampagne. »Sonst drohen wir in Vergessenheit zu geraten.«

»Ihr könnt auf unsere volle Solidarität und Unterstützung zählen«, sagte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. In einer Resolution mit dem Titel »Stoppt den Krieg! Stoppt den Terror!« fordert der Beirat die sofortige Einstellung aller Kriegshandlungen durch Russland, eine unabhängige Aufklärung und Ahndung aller Kriegsverbrechen, die Beschlagnahmung der Oligarchen-Vermögen, den Stopp des Terrors gegen freie Gewerkschaften in Belarus und die Freilassung aller Gewerkschaftsführer*innen.

Lars Ruzic

Neue Richtlinie »Wahlen und Abstimmungen«

HANNOVER | Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass zum Erhalt der Handlungsfähigkeit der IGBCE eine demokratische Willensbildung auch unter Nutzung digitaler Veranstaltungsformate nötig ist. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen: Manipulationen des elektronischen Wahl- und Abstimmungssystems müssen ausgeschlossen werden, die Identität der Stimmberechtigten muss zweifelsfrei festgestellt werden. Die Anforderungen an Datensicherheit sowie Datenintegrität steigen. Die neue Richtlinie »Wahlen und Abstimmungen«, die der IGBCE-Hauptvorstand am 25. April 2022 beschlossen hat, regelt den rechtlichen Rahmen für digitale Veranstaltungsformate. Sie soll den reibungslosen Ablauf künftiger Wahlen und Abstimmungen in der IGBCE sicherstellen, um freie, demokratische Entscheidungen herbeizuführen.

Jugendforum wieder da

ESSEN | Jugendliche diskutieren vom 26. bis 28. August

Was bedeuten der veränderte Arbeitsmarkt und der Fachkräftemangel für die Ausbildung? Wie können wir Chancengleichheit in der Ausbildung erreichen? Was hat uns Corona in Bezug auf Digitalisierung der Arbeitswelt beziehungsweise Ausbildung gelehrt? Welche Grenzen und Gefahren birgt die Digitalisierung? Welche Gestaltungsmöglichkeiten hat die JAV? Wie definieren wir Solidarität?

Das sind die großen Themen beim diesjährigen Jugendforum der IGBCE vom 26. bis 28. August 2022 im Congress Center Essen. Außerdem gibt's einen Rückblick auf 25 Jahre Jugendforum. Rund 250 Teilnehmer*innen und Gäste werden erwartet, um in Workshops und Fachvorträgen Antworten auf diese Fragen zu finden. *red*

Mehr Infos: jugend.igbce.de

Birgit Biermann, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE und zuständig für Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik, Bildung und Sozialpolitik, stellte zum Einstieg statistische Daten aus der alternden Arbeitsgesellschaft vor.



Fotos (2): Christian Burkert

Alles andere als ein Nischenthema

HANNOVER | 16. SBV-Jahrestagung: Schwerbehindertenvertretungen (SBV) trafen sich zum persönlichen Austausch

Dieses Thema betrifft immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Jede*r achte Deutsche hat inzwischen eine Behinderung. Deswegen ist der Einsatz für Kolleginnen und Kollegen mit Einschränkungen alles andere als ein Nischenthema. Das wurde deutlich bei der 16. IGBCE-Jahrestagung der Schwerbehindertenvertretungen (SBV). Nach zwei Jahren Corona-Zwangspause, in denen die Veranstaltung digital stattfand, war die Freude groß,

sich wieder persönlich in der IGBCE-Hauptverwaltung in Hannover auszutauschen. »Wir sind zum ersten Mal wieder zusammen unterwegs«, erzählen die vier Schwerbehindertenvertreterinnen von Merck aus Darmstadt. »Für uns ist das fast ein Event.«

FÜR BIRGIT BIERMANN, neues Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE, war die SBV-Tagung eine Premiere. Sie stellte zum Einstieg statistische Daten aus der alternden Arbeitsgesellschaft vor. Ihr Fazit:

»Am Ende des Arbeitslebens, ab 55 Jahren, steigt das Risiko rasant an, eine Behinderung zu bekommen.« Christoph Toups, Schwerbehindertenvertreter bei Covestro in Uerdingen, kennt das: »Wer 30, 40 Jahre auf Schicht war, hat seine Zipperlein.« Gleich-

zeitig haben Menschen mit Behinderungen im fortgeschrittenen Alter ein viel höheres Risiko als Gesunde, ihren Job zu verlieren. Hier setzt das Engagement der Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter an, um die Mitarbeitenden in der Firma zu halten. »Unser Ziel ist Respekt, Solidarität und Chancengleichheit für alle«, sagte Birgit Biermann und erntete lauten Applaus.

Doch obwohl das Thema Inklusion immer mehr Menschen betrifft, droht es angesichts der aktuellen globalen Krisen unter die Räder zu kommen, warnte Corinna Ruffer, behindertenpolitische Sprecherin der Grünen im Bundestag. Bei der Podiumsdiskussion bekam sie dafür Zustimmung aus dem Publikum. Vertreter*innen der Ampelkoalition und der CDU stellten sich den Expertinnen und Experten aus der Praxis. »Beim Thema inklusiver Arbeitsmarkt schwächelt der Koalitionsvertrag«, stellte Ruffer selbstkritisch fest. Immerhin ist vorgesehen, die Ausgleichsabgabe für Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden zu

erhöhen, die ihrer Verpflichtung nicht nachkommen, Schwerbehinderte einzustellen. Doch die Höhe der Sanktion ist noch strittig. Adis Ahmetovic (SPD) plädierte für eine Verdoppelung auf 720 Euro. Wilfried Oellers (CDU) entgegnete, kleine Unternehmen, die keine Personalabteilung hätten, bräuchten Beratung statt Sanktionen.

DIE GROSSE KOALITION war daran gescheitert, die »Versorgungsmedizinverordnung zu modernisieren, in der die Grade der Behinderung definiert werden. Grundzüge der bisherigen Verordnung stammen noch aus der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg«, erklärte Jens Beeck (FDP): »Bei fehlenden Gliedmaßen gibt es heute ganz andere Therapiemöglichkeiten.« Außerdem würden psychische Erkrankungen heute viel öfter festgestellt.

Im Oktober stehen die Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretungen an. »Dein Kreuz für Barrierefreiheit« lautet das Motto der IGBCE-Kampagne.

Anne Beelte-Altwig



Christoph Toups von Covestro in Uerdingen sagt: »Bei uns fangen jedes Jahr 30 Azubis an. Unser Ziel als Schwerbehindertenvertretung ist, dass jedes Jahr ein*e Schwerbehinderte*r dabei sein soll. In diesem Jahr sind es sogar zwei.«

Tarifmeldungen

VIVAWEST WOHNEN |

Vivawest ist eine der größten Wohnungsanbieterinnen in Nordrhein-Westfalen. Die Tarifkommission der IG BCE fordert für die rund 2000 Beschäftigten des Unternehmens eine deutliche Kaufkraftsteigerung und einen sozialen Ausgleich für die unteren Entgeltgruppen, verbunden mit einem Energiekostenzuschuss.

EXXONMOBIL | Beim Mineralölkonzern Exxonmobil sind bundesweit rund 1200 Menschen beschäftigt. Für sie will die IG BCE-Tarifkommission in der diesjährigen Tarifrunde einen Ausgleich der Teuerungsrate und die Beteiligung an der hervorragenden wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens durchsetzen.

SYNLAB | Enttäuschend verliefen die Gespräche mit dem Arbeitgeber zum Entgelttarifvertrag beim Labordienstleister Synlab. Nach fast sechs Jahren Erfahrung mit dem Entgelttarifvertrag hatten sich die Tarifkommissionsmitglieder gemeinsam mit dem Betriebsrat Gedanken gemacht, an welchen Stellen es sinnvoll ist, den Tarifvertrag für die bundesweit 2000 Beschäftigten in den medizinischen Versorgungszentren anzupassen. Sie wollen so auch das Abwandern von Fachkräften vermeiden. Schnell wurde klar: Viel geht nicht aus Sicht der Arbeitgeber. Diskutiert wurden die Vereinheitlichung des Manteltarifvertrags und die Anpassung der Vergütungshöhen.

Entgelte steigen um 7 Prozent

SPRINGE | Tarifabschluss beim Pharmaunternehmen Octapharma



Foto: Daniel Zaidivar Maestro

Erfolgreich Druck aufgebaut: Die Vertrauensleute bei Octapharma in Springe mit einer Tariffaktion vor der zweiten Verhandlung.

Ein sattes Plus hat die Tarifkommission der IG BCE in den Verhandlungen für die knapp 600 Beschäftigten des Pharmaunternehmens Octapharma am Standort im niedersächsischen Springe durchgesetzt: Stufenweise steigen ihre Entgelte durchschnittlich um knapp sieben Prozent.

»Mit diesem Abschluss haben wir einen Inflationsausgleich und eine schnell und nachhaltig wirkende Entlastung für die Beschäftigten geschaffen«, betont IG BCE-

Verhandlungsführerin Lina Ohlmann. Insbesondere die unteren Entgeltgruppen drei bis sieben profitierten. Ihre Gehälter erhöhen sich überdurchschnittlich durch einen Mindestbetrag.

Die Tarifentgelte steigen ab dem 1. Juli 2022 um 4,85 Prozent, mindestens jedoch um 160 Euro. Ab dem 1. Juli 2023 werden sie um weitere 3 Prozent erhöht. Die Ausbildungsvergütungen steigen ab dem 1. August 2022. Die Gesamtlaufzeit des Tarifvertrags be-

trägt 16 Monate bis zum 31. Oktober 2023.

Am Octapharma-Standort in Springe werden außerdem Langzeitkonten eingeführt. Ab Januar 2024 kann Zeit oder Geld zum Beispiel für ein Sabbatical, für die Freistellung vor der Rente oder Zeiten vor beziehungsweise nach Eltern- und Pflegezeiten angespart werden. Wer ein Langzeitkonto eröffnet, erhält eine einmalige Gutschrift von acht Stunden. Die Beschäftigten profitieren außerdem von der – bereits im vergangenen Jahr vereinbarten – Verdoppelung des Urlaubsgeldes, das in diesem Jahr auf 510 Euro gestiegen ist und in den kommenden Jahren schrittweise auf 900 Euro angehoben wird.

Octapharma ist spezialisiert auf die Entwicklung, Produktion und den Vertrieb von Arzneimitteln zur Behandlung von Blutgerinnungsstörungen. In Springe werden verschiedene Zwischenprodukte und ein Fertigarzneimittel hergestellt.

Isabel Niesmann

Schwierige Gespräche

DÜSSELDORF | Tarifverhandlungen beim Energieunternehmen Uniper stocken

Keine Einigung erreicht: IG BCE, ver.di und Arbeitgeber haben die zweite Verhandlungsrunde für die 3100 Beschäftigten des Energieunternehmens Uniper am 21. Juni ergebnislos vertagt.

Die Arbeitgeber legten ein Angebot von 7,8 Prozent Lohnplus in drei Stufen bei einer Laufzeit von 27 Monaten vor, das die Tarifkommissionen als völlig unzureichend ablehnten. »Das geht von der Gesamtstruk-

tur nicht«, so IG BCE-Verhandlungsführer Holger Nieden. »Wir müssen jetzt Antworten auf die akute Situation in 2022 finden und die Kaufkraft der Beschäftigten sichern.«

Die Tarifverhandlungen finden in einem schwierigen Umfeld mit rasant steigenden Lebenshaltungskosten statt. Die Tarifkommissionen von IG BCE und ver.di wollen eine Erhöhung der Vergütungen um neun Prozent und die Anhe-

bung der Ausbildungsvergütungen um 150 Euro durchsetzen. Die Laufzeit soll zwölf Monate betragen.

Die Arbeitgeber verweisen hingegen wegen der verknappten Gaslieferungen aus Russland auf Liquiditätsprobleme und fordern Planungssicherheit. Nieden: »Die Ergebnisprognose des Konzerns ist jedoch nach wie vor gut.« Uniper betreibt bundesweit Kohle-, Gas- und Wasserkraftwerke. *red*

»Lasst uns die Vielfalt feiern«

HANNOVER | Diversity-Tag und Christopher Street Day zelebrieren die Vielfalt in der Gesellschaft

Unter dem Motto »Celebrate Diversity« haben Ende Mai Menschen auf mehr als 3000 Veranstaltungen bundesweit den 10. Diversity-Tag gefeiert. In der IGBCE-Hauptverwaltung etwa diskutierten Teilnehmer*innen in einer Talkrunde über das Thema und gaben dem Publikum sehr persönliche Einsichten.

Eine von ihnen war Nathalie Niemuth. Mit 42 Jahren fasste sie den Mut, sich zu outen und lebt seitdem nicht mehr als Mann, sondern als Frau. »In dem Moment fing ich an, das Leben auch lebenswert zu finden«, sagte sie. Das Outing in ihrem Betrieb aus der Chemiebranche akzeptierte nicht jede*r ihrer Kolleg*innen. Es kam vor, dass sie nicht als Frau, sondern als »es« ange-



Foto: Alexander Reupke

IGBCE-Mitglieder zeigen Anfang Juni beim Christopher Street Day in Hannover Flagge.

sprochen wurde. Mit der Zeit musste sie dem aber nicht mehr selbst widersprechen, sondern andere Mitarbeiter*innen wie-

sen die Person zu recht. »Dann denke ich: Ein bisschen was hast du schon erreicht«, freute sich die ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht.

»Im Betrieb haben wir Möglichkeiten, gemeinsam mit den Interessenvertretungen den Wandel und die Unternehmensphilosophien aktiv mitzugestalten«, machte Karin Erhard, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE, anlässlich des Diversity-Tags klar. Mit Richtlinien und Betriebsvereinbarungen gelinge es, klare Grenzen zu stecken

und Unternehmen in die Pflicht zu nehmen, so Erhard.

Beim Christopher Street Day zeigten Anfang Juni in Hannover fast 12000 Teilnehmer*innen Flagge für mehr Vielfalt in der Gesellschaft und zogen gemeinsam durch die Innenstadt. Gegen Diskriminierung im Arbeitsleben setzten dabei auch zahlreiche IGBCE-Mitglieder ein Zeichen. Zwei Kolleginnen der Abteilung Frauen/Diversity sprachen auf der Bühne zum Publikum. »Wir wollen, dass alle Menschen dieselben Chancen haben – unabhängig von Geschlecht oder sexueller Orientierung – und dafür stehen wir ein«, sagte Stefanie Taxweiler, IGBCE-Gewerkschaftssekretärin.

Alexander Reupke

Sichere Arbeitsplätze trotz Konzernumbau

ESSEN | Evonik: Kündigungsschutz dank Betriebsrat und IGBCE bis Ende 2032 ausgeweitet

Evonik möchte Milliarden-Summen in den Umbau Richtung Spezialchemie und Nachhaltigkeit investieren. Im Zuge dessen sollen Teile des Bestandsgeschäftes abgegeben werden. Dabei geht es um mehr als 2000 Jobs. Betriebsbedingte Kündigungen wird es allerdings nicht geben. Dafür haben sich der Gesamtbetriebsrat und die IGBCE erfolgreich eingesetzt. Nach intensiven Verhandlungen haben sich Vorstand und Mitbestimmung auch darauf geeinigt, dass mehr in Projekte in Deutschland investiert wird – ein Volumen von rund vier Milliarden Euro innerhalb der kommenden acht Jahre. Das Geld soll hauptsächlich in die Instand-

haltung und Ausrichtung der Standorte auf eine CO₂-reduzierte Produktion fließen.

Schon mit Bekanntwerden der Umbaupläne Anfang Mai forderte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis Evonik dazu auf, mehr im Inland zu investieren. Die IGBCE und die Betriebsräte stünden grundsätzlich zwar hinter der Konzernstrategie, Evonik zum Marktführer in der Spezialchemie weiterzuentwickeln. Bislang habe es allerdings ein Missverhältnis zwischen Firmenverkäufen auf der einen und Zukunftsinvestitionen und Zukäufen auf der anderen Seite gegeben.

Damit soll jetzt Schluss sein. »Die nun getroffenen Verein-

barungen sichern bestehende Arbeitsplätze langfristig und schaffen gleichzeitig neue«, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Martin Albers. »Wir sprechen vom Eckpunktepapier »Wachstum und Beschäftigung in Deutschland, da es den Kern der Sache optimal trifft.« Es sei ein starkes Zeichen an die Beschäftigten. »Sie bleiben Teil des Wandels und es bleibt lohnenswert, gemeinsam auf diesem Wege eine gute Zukunft zu erarbeiten.«

Mit Blick auf den anstehenden Verkaufsprozess betonte Vassiliadis, dass die Beschäftigten, deren Arbeitsplätze zu einem neuen Eigentümer wechseln, wie in der Vergangenheit Sicherheit und Schutz

ihrer Arbeitsbedingungen erfahren müssten. »Diese Kolleginnen und Kollegen bleiben Mitglieder der IGBCE-Familie«, sagte Vassiliadis. Evonik habe die Verantwortung, auch die neuen Eigentümer zu guter Arbeit, Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung zu verpflichten.

So soll etwa das Baby-Care-Geschäft mit rund 900 Beschäftigten im laufenden Jahr wachsen und dann verkauft werden. Für den C4-Verbund mit seinen rund 1000 Beschäftigten – in dem Bereich werden unter anderem Zusätze für Kraftstoffe, PVC und Kautschuk produziert – sucht Evonik nach einem Partner.

Leo Kölzer

NAMEN & NACHRICHTEN

Ortsgruppe mit Waldfest

BÖRTLINGEN-BREECH | Die Ortsgruppe Göppingen/Eislingen lud zu ihrem ersten Waldfest. Rund 80 Mitglieder ließen sich dieses Event bei strahlendem Sonnenschein nicht nehmen – Grillspezialitäten und musikalisches Rahmenprogramm inklusive. Für die Kinder organisierten die Ehrenamtlichen ein Eselreiten und ein Bagger-spiel.

»Alle waren sich einig, dass diese Veranstaltung ein voller Erfolg war und wir das im nächsten Jahr wiederholen sollten«, zeigt sich Ortsgruppen-Vorsitzender Reinhard Lehniger zufrieden. Weil die Feier für die Teilnehmer*innen kostenlos war, bat die Ortsgruppe um Spenden für die »Aktion Rückenwind« in Göppingen. Zusammen mit der Sammelaktion vom 1. Mai kamen so 1000 Euro für den guten Zweck zusammen.



Foto: Reinhard Lehniger

Aktion bei Boehringer

BIBERACH | Auf den Erfolg der in der Chemie-Tarifrunde 2022 vereinbarten »Brückenzahlung« wiesen die Vertrauensleute (VL) von Boehringer Ingelheim hin – und standen in der Kantine ihren Kolleg*innen hierzu Rede und Antwort. Daniel Becker, VL-Vorsitzender: »Die Stimmung war bei allen Teilnehmer*innen wunderbar. Satte Einmalzahlung, ein gemeinsames Zusammenkommen in der neuen Kantine, was will man mehr?« Auch Christoph Huchler, Vertrauensmann und neu gewähltes Betriebsratsmitglied, war zufrieden: »Endlich mit den Menschen mal wieder persönlich in Kontakt treten, das habe ich vermisst.«



Foto: Daniel Becker

Curevac im Fokus

TÜBINGEN | Webseminare für Beschäftigte



Foto: Curevac

Hier wollen Betriebsrat und Gewerkschaft die Arbeitsbedingungen und -entgelte im Sinne der Beschäftigten gestalten: Curevac-Sitz in Tübingen.

Binnen drei Jahren hat sich die Belegschaft des Biopharmazieherstellers Curevac in etwa verdoppelt. Inzwischen beschäftigt das Unternehmen insgesamt mehr als 900 Mitarbeiter*innen. Klarer Fall, dass der Bezirk Stuttgart deshalb deren Arbeitsbedingungen und -entgelte besonders im Blick hat. Auch, weil das Unternehmen an einem Covid-19-Impfstoff »der zweiten Generation« forscht und der Staat seit 2020 mit 300 Millionen Euro beteiligt ist. Einen Betriebsrat konnten Bezirk und Beschäftigte bereits etablieren (**KOMPAKT** berichtete – siehe außerdem auf der IGBCE-Webseite unter <https://bit.ly/3GP3YWs>).

»Die Arbeit der Curevac-Belegschaft ist wichtig für uns alle. Gleichzeitig liegen den Menschen dort ihre Jobs besonders am Herzen. Dazu gehören Arbeitsbedingungen, die es ihnen ermöglichen, ein gutes Leben zu führen«, begründet Bezirksleiter Andreas Klose das Engagement der IGBCE und verweist auf ein sicheres Einkommen und genügend Zeit für Familie,

Hobbies oder Reisen. Worauf es in diesem Zusammenhang ankommt und wie die Beschäftigten Erfolg und Zufriedenheit bei der Arbeit und im Leben steigern können, darum geht es in einer vom Bezirk initiierten Workshop-Serie per MS-Teams. Die ersten Seminare, die allen Curevac Mitarbeiter*innen offen stehen, fanden bereits statt. »Die Resonanz war gut und wir trafen mit den ausgewählten Themen offensichtlich den Nerv der Menschen«, resümiert Gewerkschaftssekretär Markus Deissler.

Von Juli bis Dezember lädt der Bezirk noch zu vier weiteren Angeboten ein: Arbeitszeiten und Zeitmanagement (18. Juli), Arbeiten in Deutschland (in Englisch, 13. September), Vereinbarkeit von Beruf und Familie (7. November) und Wissen zum Arbeitsvertrag (7. Dezember). Die Seminare wurden mit der IGBCE-Hauptverwaltung Abteilung Gute Arbeit/Betriebspolitik entwickelt.

Anmeldungen an:
mitgliederinfo.stuttgart@igbce.de

Axel Stefan Sonntag

Ein Spannungsfeld?

STUTTGART | Betriebsräte, die auch TK-Mitglied sind (3)

Einerseits Teil des Betriebsrats, andererseits Mitglied in der Tarifkommission (TK): Viele Kolleg*innen engagieren sich in doppelter Mission.

Ali Sahin, Betriebsratsvorsitzender beim Kunststoffhersteller und Automobilzulieferer Polytec, sieht darin »definitiv einen Vorteil. Ich kenne, auch durch den Wirtschaftsausschuss, sehr gut die wirtschaftliche Lage meines



Foto: Klaus Landry

Bitte Platz nehmen: TK-Mitglieder verhandeln über Entgelte.

die derzeitigen, außergewöhnlich hohen Inflationsraten auf die Gespräche auswirken, muss bekannt sein. Ebenso wichtig sei eine solide Verhandlungsfähigkeit, die sich auch ein Stück weit danach richten müsse, wie die Arbeitgeberseite in den Verhandlungen auftritt.

»Im Hintergrund verlässlich arbeiten zu können ist so wichtig wie Redegewandtheit, wenn es darum geht, die Forderungen sicher vortragen zu können.«

Wer in der Tarifkommission Verantwortung übernimmt, bestimmen die Vertrauensleute als höchstes gewerkschaftliches Gremium eines Betriebs. Dort, wo es sie nicht gibt, entscheiden die IGBCE-Mitglieder.



Foto: Privat

»Wir wissen in den Verhandlungen sehr genau, wie die Lage tatsächlich ist.«

Ali Sahin
Betriebsratsvorsitzender

Betriebs.« Als Tarifkommissionsmitglied in der Kunststoffverarbeitenden Industrie in Baden-Württemberg kommt ihm das regelmäßig zugute, denn »als unser Arbeitgebervertreter in den Verhandlungen nur schlechte Kennzahlen vortrug, konnte ich mit vielen guten kontern«, berichtet Sahin. Er kann dieses »doppelte Mandat« nur empfehlen: »Wenn die Arbeitgeberseite weiß, dass auch wir die Geschäftsentwicklung bestens kennen, ist die Argumentation eine andere.«

Grundsätzlich kann jedes IGBCE-Mitglied eines Betriebs Interesse bekunden, die Tarifkommission zu verstärken. Aber einige Eigenschaften und Interessen braucht es: »Ein gewisses betriebswirtschaftliches Verständnis muss da sein«, empfiehlt Sahin. Wie sich etwa

SERIE »IN DOPPELTER MISSION«

Betriebsrät*innen nehmen oft auch ein Mandat in Tarifkommissionen wahr. Welche Spannungsfelder es hierbei gibt und wie sie sich dieser Mission stellen, darüber berichten wir in den kommenden Ausgaben.

SERVICE FÜR MITGLIEDER

Betriebsräte geschult

STUTTGART | Im Zuge der in der Chemie-Tarifrunde 2022 ausgehandelten »Brückenlösung« erhielten die Tarifbeschäftigten bis Ende Mai die Auszahlung von einmalig 1400 Euro. Ebenfalls verständigten sich die Sozialpartner darauf, bereits jetzt Details bei den Themen Altersfreizeit (AFZ) und Langzeitkonten zu regeln. So gibt es nun eine Einigung darüber, wie auch Teilzeit-Mitarbeiter*innen ihre anteilige AFZ erhalten. »Wie das genau vonstatten geht, darüber haben wir in drei Online-Veranstaltungen unsere Betriebsräte informiert«, blickt Patrik Huber auf entsprechende Angebote des Landesbezirks zurück (siehe Screenshot).



Foto: Axel Stefan Sonntag

Der Fachsekretär für Gute Arbeit und Demografie stellte insgesamt rund 100 Mitgliedern ebenfalls vor, wie mit angesammelten Freizeitansprüchen von Beschäftigten umzugehen ist, wenn sie diese beispielsweise für ein Sabbatical nehmen wollen. »Bislang sind wir alle ja davon ausgegangen, dass das Langzeitkonto als Sprungbrett in den früheren Ruhestand dient. Doch je mehr die Menschen mitten im Leben stehen, umso mehr steigt ihr Bedürfnis nach einer Auszeit. Dann aber muss rechtlich und tarifvertraglich klar sein, wie wir mit Jahresleistung oder Urlaubsgeld verfahren«, nennt Huber ein Beispiel, auf das er einging.

Thomas Reinemuth, Betriebsrat und Schwerbehindertervertreter beim Wursthüllenhersteller Naturin, begrüßte insbesondere die Infos zur Altersfreizeit. »Für mich war es hilfreich, zu erfahren, was wir beachten müssen, wenn etwa anstelle der AFZ der entsprechende Geldwert ins Langzeitkonto fließt«, sagt er. »Umso besser kann ich jetzt meine Kolleg*innen beraten, denn das betrifft einige.«

Patrik Huber steht als Fachsekretär für weitere betriebsbezogene Seminare gerne zur Verfügung.

 Kontakt über E-Mail:
lb.bawue@igbce.de

Wie im Hörsaal, nur digital

BAYERN | Nächste Themen auf igbce.pro: Betriebsräte in doppelter Transformation – Frauen als Familiernährerinnen?

In der Gewerkschaftsuni auf igbce.pro, dem digitalen Kompetenzzentrum der IGBCE Bayern, halten Fachleute und Wissenschaftler*innen immer wieder kurze Vorträge zu ausgewählten aktuellen Themen für Gewerkschaftsmitglieder. Die Themen sind für alle Teilnehmenden verständlich aufbereitet; eine anschließende Diskussion zum Vortrag gibt die Möglichkeit, Themen aus gewerkschaftspolitischer Sicht zu betrachten und Handlungsmöglichkeiten für den Betrieb abzuleiten.

Anfang Juni diskutierte Dr. Florian Blank, Referatsleiter Sozialpolitik des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, unter dem Motto »Mit Rente arm dran?« die Herausforderungen der Zukunft in Sachen Altersvorsorge. Im Mittelpunkt standen die Fragen, was unser Rentensystem leistet und wie unsere Versorgung in Zukunft aussieht sowie die Frage, was es für Modelle jetzt braucht, um nicht in die Altersarmut zu



Foto: IGBCE-Landesbezirk Bayern

Wie im Hörsaal, nur digital: die Gewerkschaftsuni auf igbce.pro.

rutschen. Denn ein ausreichendes Alterseinkommen ist die grundlegende Voraussetzung dafür, dass auch ältere Menschen aktiv und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Am **9. JULI (18:00 UHR)** steht das Thema **»BETRIEBSRÄTE IN DER DOPPELTEN TRANSFORMATION«** im Fokus. Dr. Manuela Maschke, Referatsleiterin im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), stellt die Ergebnisse eines Forschungsprojekts vor, in dessen Rahmen neun Betriebsratsgremien

bei der Gestaltung ihrer digitalen Transformation begleitet wurden, und beleuchtet deren Bedeutung für die Mitbestimmung. Denn Betriebsrät*innen sind gefordert, ihre eigene Organisation anzupassen mit dem Ziel, auch in Zukunft eine starke Mitbestimmung zu stellen.

Am **23. AUGUST (18:00 UHR)** geht Dr. Christina Klenner der Frage nach: **»WAS MACHT FRAUEN ZU FAMILIERNÄHRERINNEN?«** Denn das Spektrum der Arrangements, in denen sich Paare Erwerbs- und Fürsorgearbeit teilen, wandelt sich. Jeder

zehnte (Erwerbs-)Paarhaushalt in Deutschland hat eine weibliche Haupteinkommensbezieherin. Werden Frauen zu Familiernährerinnen, weil Paare auf der Basis ihrer Einstellungen und nicht-traditionellen Geschlechterrollenorientierungen ein solches Arrangement wählen? Oder führen andere Umstände zu Familiernährerinnen-Konstellationen? Die wissenschaftliche Referentin im WSI erklärt die Ergebnisse ihres Reports. *Michael Knies*

Die Gewerkschaftsuni ist ein kostenloses Angebot der IGBCE Bayern für Vertrauensleute, Betriebsrät*innen und alle anderen interessierten Mitglieder der IGBCE Bayern. Auf igbce.pro finden sich zudem Videovorträge, Podcasts, Dokumente, Selbstlernkurse und spielerische Lernangebote. Dazu kommen Live-Chats, Videokonferenzen, Online-Lektionen und viele andere interaktive Möglichkeiten. Mehr Infos: www.igbce.pro

Reinhold Gebhard: Abschied nach 30 Jahren Gewerkschaftsengagement

AUGSBURG | Mehr als 30 Jahre Betriebsratsvorsitzender, Vertrauensleutenvorsitzender, Mitglied des IGBCE-Beirats, Kongressdelegierter, 17 Jahre Mitglied im Augsburger Bezirksvorstand, Kassenrevisor: Alle diese Funktionen hat Reinhold Gebhard in seinem erfolgreichen Leben als »Interessenvertreter des kleinen Mannes« bei der Trevira GmbH (Bobingen bei Augsburg) und in der IGBCE hinter sich gebracht –

zusätzlich zum Engagement in den Ortsvereinen seiner Heimatgemeinde Reinhartshofen.

Einschneidende Erlebnisse gab es, als im Jahr 2009 das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Trevira GmbH eröffnet wurde. Zusammen mit den Vertreter*innen der IGBCE, den Betriebsratsgremien der Unternehmen, die damals mehr als 1400 Menschen am Industriepark Bobingen

beschäftigten, sowie mit Politiker*innen unterschiedlicher Parteien auf Landes-, Bundes- und Europaebene hatte damals die Rettung der Trevira GmbH oberste Priorität. Der Kampf hat sich gelohnt. Das



Foto: IGBCE Augsburg

Unternehmen ist saniert und steht gut da, wie Reinhold Gebhard zu berichten weiß.

Bei einer internen Feier Ende April verabschiedete Torsten Falke, Leiter des IGBCE-Bezirks Augsburg, seinen langjährigen Weggefährten mit den Grüßen des Augsburger Bezirksvorstands und sprach ihm die besten Wünsche für einen langen, glücklichen und gesunden Ruhestand aus.

Ein Plus in schwierigen und unsicheren Zeiten

MÜNCHEN | Trotz wirtschaftlich angespannter Rahmenbedingungen: Erfolgreicher Tarifabschluss bei Haupt Pharma

Es ist ein großer Erfolg in wirtschaftlich schwierigen Zeiten für den IGBCE-Bezirk München, die Vertrauensleute und die Tarifkommission bei Haupt Pharma in Wolfratshausen: Am Ende der Tarifverhandlungsrunde 2022 konnte die Tarifkommission mit dem Arbeitgeber einen zukunftsweisenden und sehr guten Kompromiss erzielen.

Bei einer kurzen Laufzeit von nur 12 Monaten erhalten die etwa 330 Beschäftigten des Standorts seit 1. Juni ordentliche 3 Prozent mehr Entgelt, und auch die Azubi-Vergütungen steigen um 3 Prozent. »Ein weiterer Durchbruch ist uns bei den Verhandlungen mit der erstmaligen Einführung der Altersfreizeit ab 55 Jahren

für Schichtmitarbeiter*innen und ab 57 Jahren generell für alle Beschäftigten gelungen«, resümiert IGBCE-Verhandlungsführer Stefan Plenk.

Insgesamt ergibt sich damit für die Beschäftigten in wirtschaftlich schwierigen und unsicheren Zeiten ein Plus von knapp 3,8 Prozent, wobei die Durchsetzung einer Arbeitszeitverkürzung durch die Altersfreizeit bei vollem Lohnausgleich ein besonderer Erfolg ist. Denn Arbeitszeitverkürzungen waren bisher beim Arbeitgeber quasi nicht verhandelbar. Daher hat der Durchbruch bei der Altersfreizeit möglicherweise auch für die zukünftigen Tarifverhandlungen große Bedeutung.



Foto: IGBCE München

Mit tollen Tarifaaktionen wie einer Ostereierverteilung begleiteten die Vertrauensleute bei Haupt Pharma die Tarifverhandlungen.

Nach zwei Verhandlungsrunden und tollen begleitenden Tarifaaktionen, wie einer Ostereierverteilung auf Schicht, sind auch die Vertrauensleute und die Mitglieder am Standort sehr zufriede-

den. Die kurze Laufzeit ist eine gute Sache, weil die IGBCE bereits im Frühjahr 2023 wieder verhandelt und die Beschäftigten so am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt werden.

Bezirk München tauscht sich mit Politik aus

MÜNCHEN | Erste Themen: Die Herausforderungen der Energiewende und des Ukraine-Kriegs/Weitere Gespräche folgen

Die Herausforderungen des Klimawandels, der industriellen Transformation und der Energiewende in Anbetracht des Kriegs in der Ukraine – dies waren unter anderem die Themen eines gemeinsamen politischen Gesprächs zwischen IGBCE München und Claudia Tausend. Zusammen mit der SPD-Bundestagsabgeordneten aus dem Wahlkreis München Ost diskutierte IGBCE-Bezirksleiterin Astrid Meier insbesondere auch über die Energieversorgung der Industriebetriebe, die trotz des Kriegs und des Klimawandels gesichert werden muss.

»Die IGBCE bietet sich hier mit ihrer Expertise insbesondere im Bereich der Energiewirt-

schaft und sozialverträglicher Transformation als objektiver und konstruktiver Partner der demokratischen Parteien an«, betonte Astrid Meier und lud Claudia Tausend zu weiteren Gesprächen ein.

Themen des konstruktiven Austauschs waren unter anderem auch die Herausforderung, ehrenamtliches Engagement mit Beruflichem und Privatem besser in Einklang bringen zu können sowie die Bemühungen der SPD, das Tariftrübesetz endlich auch in Bayern zur Geltung zu bringen. »Hier ist der Schulterschluss der DGB-Gewerkschaften mit der SPD besonders wichtig, denn nur gemeinsam kann man tarif-



Foto: IGBCE München

Gemeinsames politisches Gespräch: Claudia Tausend, MdB SPD (oben links), Astrid Meier, Bezirksleiterin IGBCE München, Stefan Plenk, Gewerkschaftssekretär IGBCE München.

liche Themen in Politik und Gesellschaft einbringen und auch durchsetzen«, so die IGBCE-Bezirksleiterin.

Das offene politische Gespräch war unisono ein gelungener Auftakt zu einer un-

terstützten Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Abgeordneten in und für München und auch darüber hinaus. Weitere Gespräche mit Abgeordneten der CSU und Grünen folgen.

Inklusion im Fokus

WIESBADEN | Gemeinsame Tagung der Sozialpartner

Wie können Betriebe Menschen mit Behinderungen erfolgreich integrieren? Darum ging es bei der von IGBCE und HessenChemie organisierten Sozialpartner-Werkstatt zum Thema »Betriebliche Teilhabe und Inklusion« am 9. Juni. In Wiesbaden trafen sich 45 Schwerbehindertenvertreter*innen, Inklusionsbeauftragte, Betriebsrät*innen und mit dem Thema beschäftigte Führungskräfte.

Zum Einstieg berichteten Menschen mit Beeinträchtigungen. Inhaltlich ging es dann einerseits um technische Lösungen für Beeinträchtigungen, andererseits um organisatorische und rechtliche Fragen. Etwa darum, wie sich die Ziele

der Sozialpartnervereinbarung zur Inklusion im Unternehmen umsetzen lassen. Sebastian Cramer berichtete von den Erfahrungen mit Inklusionsvereinbarungen bei Merck. Weiterhin ging es darum, wie Unternehmen gezielt Menschen mit Behinderung einstellen können.

Als Vertreterin des Bundeslands Hessen war Anne Janz zu Gast, Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. In einer Diskussionsrunde informierte die Politikerin über Unterstützungsangebote des Landes, unter anderem über das Hessische Perspektivprogramm HEPAS 2020.

Auch die zögerliche Haltung vieler Betroffener, ihren Arbeitgeber über Beeinträchtigungen durch chronische Krankheiten zu informieren, war Thema. Hier präsentierte ein Team von der Universität Köln das Webangebot www.sag-ichs.de, das im Rahmen eines Forschungsprojekts entstanden ist.



Foto: Ivgenia Möbus

Bei der Tagung: Peter Schuld, IGBCE, Staatssekretärin Anne Janz, Dirk Meyer, HessenChemie (von links).

NAMEN & NACHRICHTEN

Erfolgreicher Protest

FRANKFURT | Sie haben protestiert – und gewonnen: Seit dem 13. Juni hält die Regionalbahn 22 wieder vier mal am Tag am Bahnhof Farbwerke in Frankfurt-Höchst. Bei dem vom IGBCE-Bezirk Rhein-Main unterstützten Protest hatten 1300 Menschen mit ihrer Unterschrift gegen die Entscheidung der Deutschen Bahn protestiert, die Halte wegfällen zu lassen – zu Zeiten, zu denen hunderte Beschäftigte aus dem Industriepark die Bahn nutzen (KOMPAKT berichtete). Für viele Pendler*innen bedeutete das ein völlig sinnloses Umsteigen und längere Fahrzeiten.

Fest in der Sonne

BORKEN | Michael Vassiliadis Hauptredner im Freilichtmuseum



Fotos (2): Wolfgang Lenders

Volle Tische: Vor der Kulisse historischer Bergbautechnik trafen sich die Mitglieder aus dem Bezirk Kassel.

Mehrere hundert Teilnehmer*innen sind zum Sommerfest des Bezirks Kassel am 11. Juni im Themenpark Kohle & Energie des Hessischen Braunkohle Bergbaumuseums gekommen. Vor der Kulisse der ehemaligen Tagebaugroßgeräte ging als Hauptredner der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis auf die aktuellen Herausforderungen für die Gewerkschaft ein. Mit dem Sommerfest – das der Bezirk Kassel in dieser Form zum ersten Mal organisiert hat – will die IGBCE bewusst jüngere Mitglieder und Familien ansprechen. Daher gehörten zum Programm ein breites Angebot für Kinder, Führungen und Fahrten mit der Grubenbahn durch den Themenpark.

Vassiliadis forderte in seiner Rede, die Transformation so zu gestalten, dass es ein »besseres Morgen« gebe. Er verwies auf die 25-jährige Geschichte der IGBCE. »Wir haben sehr, sehr schnell das Beste aus den Vorgängerorganisationen in einer neuen Organisation zusammengebracht«, sagte er. »Wir haben die Kraft, in die Zukunft zu schauen, auf den Wandel.«

Der IGBCE-Vorsitzende bezog unter anderem Stellung zu den Themen Bildung und

Fachkräftemangel und betonte die Wichtigkeit von Tarifverträgen. Er erinnerte an die Erfahrung, die die Gewerkschaft mit Transformationsprozessen in der Kohleförderung hat. »Wir haben gelernt, dass wir nicht nur die Kolleginnen und Kollegen absichern müssen, sondern auch, dass wir den Regionen eine Perspektive für die Zukunft schaffen müssen.«

Der Themenpark in Borken ist ein Beispiel für den Wandel in einer Region. Bereits 1991 wurde der Braunkohlebergbau im Borkener Revier nach einem verheerenden Grubenunglück im Jahr 1988 eingestellt. Seit 1992 hält das Bergbaumuseum die Erinnerung wach.

Das Video zum Fest gibt es hier: youtu.be/w_tzHWRqULU.

Wolfgang Lenders



Führen in der Museumsbahn: Michael Vassiliadis und Bernd Heßler, Ehrenbürgermeister von Borken.

Mit Spaß in eine gute Zukunft

STEINBACH (TAUNUS) | Jugendvernetzungstreffen: Teilnehmer*innen sammeln Ideen und bauen persönliche Kontakte auf



Fotos (2): Wolfgang Lenders

Vernetzung wörtlich genommen (links): Bei diesem Spiel müssen die Teilnehmer*innen gemeinsam einen Turm aus unterschiedlichen Holzklötzen bauen. **Arbeit im Freien (rechts):** In diesem Workshop entstehen Ideen zur Verbesserung der Qualität in der Ausbildung.

31 junge Mitglieder aus dem Landesbezirk Hessen-Thüringen waren vom 17. bis 19. Juli beim Jugendvernetzungstreffen. In Steinbach (Taunus) beschäftigten sie sich damit, wie die Jugendarbeit der kommenden Jahre aussehen soll. Gastvorträge hielten Michael Porschen, ehemaliger Bundesjugendsekretär und jetzt Leiter Ressort Vertrauensleute, sowie Stefanie Taxweiler, die bis vor wenigen Monaten die Jugend im Landesbezirk betreut hat und inzwischen in Hannover in der Abteilung Frauen/Diversity arbeitet. Für die Teilnehmer*innen ging es auch darum, gemeinsam Spaß zu haben, mehr übereinander zu erfahren und Netzwerke aufzubauen.

In drei Workshops erarbeiteten sie Ideen, unter anderem wie sich die Ausbildungsqualität verbessern lässt. Etwa indem es neben den Ausbilder*innen auch eine ordentliche Azubi-Betreuung in den Abteilungen eines Betriebs gibt. Und dass sich die Chancengerechtigkeit etwa durch anonymisierte Bewerbungen verbessern lässt. Eine weitere Idee war, dass Mitglieder der Jugend- und Auszubildenden-

vertretungen (JAV) in Schulen gehen können, um über ihre Betriebe zu informieren. Die Ergebnisse will Dennis Priegnitz, der das Treffen als Gewerkschaftssekretär organisiert hat, in einem Papier zusammenfassen. »Wir wollen die Ideen dem Arbeitgeberverband

HessenChemie im persönlichen Austausch übermitteln«, sagt er. »Es muss jetzt etwas passieren; im Herbst starten die nächsten Ausbildungsjahrgänge.«

Für den Landesbezirksjugendausschuss (LBJA) liefert das Treffen wertvolle Grundlagen. So hat er in einem eigenen

Workshop sein Bildungsangebot vorgestellt und Wünsche für neue Seminare gesammelt. »Wir sind sehr zufrieden; die Veranstaltung ist gut gelaufen«, sagt der LBJA-Vorsitzende Kai Schieferdecker. »Mit dem Output daraus können wir einiges machen.« *Wolfgang Lenders*

STIMMEN VOM TREFFEN



»Ich bin hier, um zu netzwerken und Leute kennenzulernen, die auch in der IGBCE sind. Es ist schön, dass endlich wieder Seminare stattfinden. Das war durch Corona leider etwas eingeschlafen, aber Menschen persönlich zu treffen, das ist ein ganz anderes Gefühl. Wir möchten jetzt die Jugendarbeit wieder ankurbeln, informieren, an wen man sich wenden und wie man sich engagieren kann.«

Johanna Weber
K+S Kassel – Mitglied BJA Kassel



»Ich war vor drei Wochen auf einem JAV-I-Seminar, da hab ich erfahren, dass es das Jugendnetzwerktreffen hier gibt. Coole Sache, hab ich gedacht, da fährst du mal hin. Von den Leuten hier kannte ich fast niemanden. Aber es ist sehr cool, andere zu treffen, die auch in der JAV sind. Das Wissen, das hier zusammengebracht wird, das ist viel wert. Davon kann ich mir 'ne Scheibe abschneiden.«

Tom Tahineh
Bayer Weimar – Mitglied JAV



»Ich bin frisch im Landesbezirksjugendausschuss (LBJA) und bis jetzt habe ich die meisten nur online gesehen. Ich hoffe, solche Veranstaltungen gibt es jetzt öfter. Bei den Workshops wird sich einiges ergeben, das wir im LBJA bearbeiten können. Für mich war der Vortrag von Michael Porschen zur Jugendvertrauensleutearbeit interessant, weil ich im Jugendvertrauenskörper aktiv bin.«

Theresa Kimpel
K+S Werk Werra – Mitglied LBJA

NAMEN & NACHRICHTEN

Betriebsrat gegründet

GEESTHACHT | Die rund 170 Beschäftigten des Herstellers von Lebensmittelfarben Sensient Food Colors haben im April ihren ersten Betriebsrat gewählt. Damit der ihre Interessen künftig gut vertreten kann, wurde das Gremium samt Nachrücker*innen durch die IGBCE Schleswig-Holstein geschult. »Wir verfolgen das Konzept, den Wahlvorgang eng zu betreuen und die anschließenden Schulungen im Unternehmen selbst durchzuführen«, sagt Gewerkschaftssekretär Eckehard Sieg. »Das schafft Vertrauen und Nähe«.

Inklusionsvereinbarung nominiert

LEMFÖRDE |

Für den Deutschen Betriebsräte-Preis nominiert ist eine vorbildliche Inklusionsvereinbarung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung der BASF Polyurethanes GmbH. Nach langwierigen Verhandlungen vereinbarten sie mit dem Arbeitgeber eine Vielzahl von Maßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleg*innen und Eltern von schwerbehinderten Kindern. Dazu zählen eine frühere Arbeitsentlastung, Zusatzurlaub für Gleichgestellte, die bezahlte Freistellung für Eltern mit schwerbehinderten Kindern sowie Vereinbarungen zur Prävention, Rehabilitation und Qualifizierung. »Wir wollen betroffenen Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, lange im Erwerbsleben zu bleiben«, sagt Betriebsratsvorsitzende Sabine Craemer-Böcker.



Foto: Christof Jellich

Für die Transformation qualifiziert

HANNOVER | Durch Digitalisierung, Energiewende und Demografie werden sich viele Arbeitsabläufe und technische Prozesse in den Unternehmen verändern. Um die Beschäftigten in der chemischen Industrie fit für ihre zukünftigen Aufgaben zu machen, haben IGBCE, Chemie Nord und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Anfang Juni eine »Qualifizierungsoffensive Chemie« gestartet. »Die Transformation unserer Industrie muss zum Wohle der Menschen passieren. Es ist unsere oberste Prämisse, dass die Beschäftigten nicht die Leidtragenden von neuen Energiequellen und der Digitalisierung der Produktion sein dürfen«, betont Leonie Koch, Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk Nord. Mit Unterstützung der Arbeitsagentur werden die Sozialpartner passgenaue Qualifizierungen entwickeln.

Beitrag zum Wohlstand

STADE | Für sichere Energieversorgung und Standortsicherung

Im Mittelpunkt des Stader Betriebsräte-treffens Mitte Mai stand die sichere Energieversorgung für die angesiedelten Betriebe. Landesbezirksleiter Ralf Becker stellte die Wasserstoffstrategie der IGBCE vor und diskutierte mit rund 30 Betriebsrät*innen über die Chancen, die die Energiewende dem Norden bietet. Aktuell arbeiten die Stader Betriebsräte an einem Standortssicherungsvertrag, »um die Politik in die Verantwortung zu nehmen, den Standort nicht nur zu sichern, sondern auch zu stärken«, bestätigte Henrike Rauber, Gewerkschaftssekretärin im Bezirk Hamburg/Harburg.



Foto: IGBCE

Organisationsteam der Stader Betriebsräte planen Standortsicherungsvertrag.

Zeitgleich bereiten IGBCE und Betriebsräte eine Imagekampagne unter dem Motto »Wir sind Chemie« vor, um die Branche auch in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen, erläuterte Oliver Elsen, Betriebsratsvorsitzender der Aluminium Oxid Stade GmbH. »Wir wollen zeigen, dass die Chemie einen wesentlichen Beitrag zum Wohlstand im Landkreis Stade leistet.«

Verhandeln mit Konzept

WALSRODE | Der Kampf um den Erhalt der über 500 Arbeitsplätze beim Folien- und Verpackungshersteller Wipak geht in eine neue Runde: Obwohl noch ein Standortsicherungsvertrag mit Lohnverzicht



Foto: Team Klingbeil

Lars Klingbeil (SPD, Mitte) hat dem Wipak-Betriebsrat Unterstützung zugesagt.

bis 2024 gilt, verlangt die Geschäftsführung weiteren Verzicht von der Belegschaft. Andernfalls würde der finnische Mutterkonzern Wihuri nicht länger in Walsrode investieren. Im Gegenzug stellte sie umfangreiche Investitionen in Aussicht. IGBCE und Betriebsrat sind jedoch skeptisch. »Wipak hat bereits mehrfach Vereinbarungen nicht eingehalten«,

sagt Michael Linnartz, Bezirksleiter in Hannover.

Der Betriebsrat hat der Geschäftsführung nun ein Konzept für den Aufbau einer modernen Kreislaufwirtschaft vorgelegt. »Die Senkung von Lohnkosten ist kein Zukunftskonzept. Wir brauchen eine zukunftsfähige Strategie, um die Produktion nachhaltig zu sichern«, so der Vorsitzende Thorsten Buse.

Erfolgreich gewählt

HANNOVER | Deutliche Ergebnisse für IGBCE-Betriebsräte

Bei Vynovia in Wilhelms-
haven wurde der Betriebsrat
nahezu komplett neu gewählt.
Das neunköpfige Gremium
besteht ausschließlich aus
IGBCE-Mitgliedern. Auch im
Tesa-Werk in Hamburg ist der
Betriebsrat komplett in der
IGBCE organisiert und bei Au-
rubis, ebenfalls in Hamburg,
konnte die Mehrheit der Man-
date zurückerobert werden.

Erfolgsmeldungen wie diese
liefen während der Betriebs-
ratswahlen im Norden von März
bis Mai auf der IGBCE-Seite
über den Nachrichtenticker.
»Angesichts der aktuellen Kri-
sen sind die Betriebsrats-
wahlen deutlich besser aus-
gefallen als erwartet«, bestä-
tigt Landesbezirksleiter Ralf
Becker. Zwar haben Rohstoff-
Engpass und Energiekrise auf
die Stimmung in den Unter-
nehmen gedrückt und auf-
grund der Hygiene-Beschrän-

kungen und Home-Office-
Pflicht waren die persönlichen
Kontakte der Betriebsräte mit
den Belegschaften stark ein-
geschränkt. Dennoch: »Die
Kolleginnen und Kollegen ha-
ben bestätigt, dass unsere Be-
triebsräte gute Arbeit machen.
Sie bilden das Rückgrat unserer
Organisation!« Die Anforde-
rungen an die Betriebsrats-
arbeit seien in den vergange-
nen Jahren gestiegen und heute
ähnlich komplex wie die an
das Management.

Erneut war ein Genera-
tionswechsel zu beobachten
mit über 30 Prozent neu
gewählten Betriebsrät*innen.
»Wir haben nun die Chance,
diese jungen Menschen für
ihre Arbeit in den kommen-
den vier Jahren zu qualifizieren
und an die IGBCE zu binden,
damit sie einen guten
Job für die Beschäftigten ma-
chen können«, so Ralf Becker.

Begrüßung neuer Betriebsrät*innen

**HAMBURG/KALTENKIRCHEN/
OLDENBURG/IBBENBÜREN/
HANNOVER** | Im Juni und
Juli laden die Bezirke Schles-
wig-Holstein, Hamburg/Har-
burg, Oldenburg, Ibbenbüren
und Hannover alle frisch
gewählten oder bestätigten
Betriebsrät*innen zu Empfän-
gen oder Konferenzen ein.

Gestartet hat der Be-
zirk Schleswig-Holstein mit
zwei Vernetzungstreffen am
11. und 18. Juni, auf denen
die Betriebsrät*innen bei
Frühstück und anschließen-
dem Spargelessen die Ge-
werkschaft und Kolleg*innen
aus anderen Betrieben ken-
nenlernen konnten.

Der Bezirk Oldenburg hat
am 20. Juni zum Austausch
eingeladen. Mit einer Konfe-
renz hat sich der Bezirk Ibben-
büren am 21. Juni vorgestellt
und die Möglichkeit zur Ver-
netzung mit anderen Betriebs-
ratsgremien geboten.

Im Rahmen eines »Come
Together« hat der Bezirk Ham-
burg/Harburg am 24. Juni
neben Gastredner*innen aus
Gewerkschaft und Politik sein
Nachwuchsprojekt präsen-
tiert. Am 8. Juli feiert der
Bezirk Hannover den Ab-
schluss der Betriebsratswahlen.
Auch die nicht organi-
sierten Kolleg*innen sind
willkommen.



Foto: IGBCE

3 Fragen an Ralf Becker

Der Leiter des IGBCE-
Landesbezirks Nord
zu den Landtagswahlen
im Norden.

Schleswig-Holstein wird künftig von einer schwarz-grünen Landesregierung geführt. Welche Anforderungen siehst du für die nächsten vier Jahre?

Ich erwarte einen besseren Zugang ins Wirtschaftsministerium und hoffe damit auf mehr Einfluss – anders als zuletzt unter der FDP. Die anstehenden industrie- und energiepolitischen Themen sind so herausfordernd, dass die Interessen der Beschäftigten angehört werden müssen. Darüber hinaus fordern wir, die Prozesse der Energiewende zu beschleunigen. Die Produktion von Wasserstoff muss endlich die Projektphase verlassen und im industriellen Rahmen geplant und realisiert werden. Das Land muss initiativ einen Rahmen schaffen, der der Industrie bezahlbare Energie zur Verfügung stellt, so dass sie zu wettbewerbsfähigen Preisen produzieren kann.

Im Herbst wird in Niedersachsen eine neue Landesregierung gewählt. Was sind hier die größten Herausforderungen?

Ich appelliere an alle Kolleg*innen, ihr demokratisches Wahlrecht zu nutzen. Schleswig-Holstein hat es vorgemacht: Wir brauchen keine Rechten in den Parlamenten, die als Spalter in diesen schwierigen Transformationsprozessen auftreten. Mit dem DGB fordern wir erhebliche Zukunftsinvestitionen, um die Energie- und Mobilitätswende zu bewerkstelligen. Wenn das Land als Teilhaber auftritt, sind diese Investitionen sogar gewinnbringend. In Niedersachsen haben wir eine spezielle Situation aufgrund der starken Automobilindustrie. Durch die Umstellung auf E-Mobilität werden diverse Produkte der vielen hier angesiedelten Zulieferer nicht mehr benötigt; sie müssen ihre Produktion umstellen. Um die Arbeitsplätze nicht zu verlieren, muss das Land diesen Wandel mit auffangen.

Wie wird der Landesbezirk Nord die Interessen der Beschäftigten in die Politik tragen?

Als Energiegewerkschaft werden wir den Wandel mitgestalten und Vorschläge machen, wie die Energiewende zu schaffen ist. Am 5. Juli organisieren wir eine energiepolitische Tagung mit unseren Betriebsrät*innen und dem niedersächsischen Umweltminister Olaf Lies, um unsere Positionen vor der Wahl deutlich zu machen.

TARIFABSCHLÜSSE

DIENSTLEISTUNG – ENVIA TEL: insgesamt + 3,7 Prozent, Azubis insgesamt + 95 Euro, auf 23 Monate

KERAMIK – STEINZEUG KERAMO: bis zu + 7,2 Prozent, 200 Euro Einmalzahlung, 70 Euro für Azubis, auf 21 Monate

CHEMIE – INFRALEUNA: Einmalzahlung bis zu insgesamt 2300 Euro, Azubis bis zu circa 700 Euro, auf 10 Monate

NAMEN & NACHRICHTEN

Spende für Jugendzentrum

COTTBUS | Das lange Warten hat sich gelohnt: Christina Friedl von der Kinder- und Jugendfreizeitanstalt »Carpe Diem« in Cottbus konnte



Foto: IGBCE Lausitz

jetzt einen Scheck über 335 Euro entgegennehmen. Bereits Anfang 2020 hatte die IGBCE-Jugend Lausitz beim jährlich stattfindenden Aktionstag »Cottbus ist bunt« gegen rassistische Parolen und Neonaziaufmärsche in Cottbus mit einem Kaffee- und Brezelerverkauf Spenden gesammelt. Wegen der Pandemie fand deren Übergabe erst jetzt statt. Verwendet werden sollen die Spenden für Kinder- und Jugendfreizeitanstalten.

Ehrung für 15 Jubilare

ROSTOCK | Nach zwei Jahren pandemiebedingter Pause konnte die Ortsgruppe ihre Jubilar*innen wieder persönlich ehren. Die Treue der langjährigen Gewerkschaftsmitglieder hat alle Anwesenden beeindruckt: Die 15 Jubilar*innen kamen auf 880 Jahre Mitgliedschaft. Hans-Joachim Engel (Foto, Mitte) feierte sein 75-jähriges Jubiläum. Wie er es geschafft habe, so lange Gewerkschaftsmitglied zu sein? »Im Grunde ganz einfach: Am ersten Tag der Lehrausbildung eingetreten und dabei geblieben.« Ein klares Signal: Die Gewerkschaft hält jung und fit!



Foto: Privat

Zukunftsbündnis: Nicht ohne PCK

SCHWEDT | Die IGBCE unterstützt den Aufruf des »Zukunftsbündnis Schwedt«. Es fordert den Erhalt aller tarifgebundenen Arbeitsplätze im Industriepark der Raffinerie PCK und die Gründung einer regionalen Entwicklungsgesellschaft zur Umwandlung der Produktion, getragen von Bund und Land.

www.zukunftsbuendnis-schwedt.de

Auf dem richtigen Weg

NORDOST | Serie: Darum – meine Motivation für die IGBCE

Tanja Kotulla (46) ist seit 2019 Mitglied bei der IGBCE. Sie war bis November 2021 Betriebsrätin bei dem international agierenden Pharmaunternehmen Bial und wechselte dann den Arbeitgeber. Die gebürtige Niedersächsin lebt im Kreis Freiberg/Sachsen.

Du bist gelernte Gesundheitsökonomin und Pharmareferentin und blickst mittlerweile auf 22 Berufsjahre zurück. Wo hast du begonnen?

Bei dem Neusser Pharmaunternehmen Janssen-Cilag. Seit wann bist du in der Gewerkschaft? Wie bist du dazu gekommen? Ich bin seit 2019



Foto: Privat

**Sehr engagiert:
Tanja Kotulla**

in der Gewerkschaft. Anlass war die Wahl zum Wahlvorstand beziehungsweise die Gründung des ersten Betriebsrats der Bial Deutschland GmbH. Die Gewerkschaft leistete uns Unterstützung und half bei den rechtlichen Fragen, denn als Betriebsrät*in wird man nicht geboren und kann sich schnell in die Nessel setzen.

Man hat erstmal nur die Motivation, sich sozial engagieren zu wollen. Aber die eigentliche Tätigkeit mit all seinen Problemen und Lösungen muss man sich aneignen.

Was war dein größter Erfolg? Was konntest Du mitanstoßen?

Mit Unterstützung der IGBCE die Gründung des Betriebsrats bei meiner ehemaligen Firma und die Durchsetzung der Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. In

diesem Zusammenhang wurden wir für den Deutschen Betriebsrätepreis 2021 nominiert. Unser Projekt hieß: »Gründung des ersten Betriebsrats gegen den Widerstand des Arbeitgebers«.

Nach deiner beachtenswerten Rede auf dieser Veranstaltung gab es Standing Ovationen von den anderen Teilnehmer*innen ...

Ja, das war ein schönes Gefühl und bestätigte mich, dass ich mit meiner Betriebsratsarbeit auf dem richtigen Weg bin und dass man nie den Mut verlieren darf, etwas offen auszusprechen.

Was waren schwierige Momente für dich in der Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung oder mit den Kolleg*innen?

Das kann ich sofort beantworten. Der Arbeitgeber hat über den Zeitraum seit Gründung des Betriebsrats vehement dessen Arbeit verhindern wollen. Dies zeigt die Anzahl der Gerichtsverfahren gegen den Betriebsrat und gegen mich als Vorsitzende (sechs Verfahren nach § 103 BetrVG).

Die permanente Hetze hat die ohnehin schon ängstliche Belegschaft noch mehr vom Betriebsrat entfernt. Die Kolleg*innen erneut abzuholen war sehr schwer. Nur durch konspirative Treffen und Telefonate ist dem Betriebsrat durch die Belegschaft Zustimmung zuteil geworden.

Gespräch: Karin Aigner

Alle in einem Boot

BERLIN | Werbinale 2022 auf dem Wasser

Tolle Stimmung am Freitag, dem 10. Juni auf der Spree auf einem schönen Ausflugsdampfer durch das abendliche Berlin: Es gab Musik, ein leckeres Buffet und viele gute Gespräche. Verdursten musste keiner und auch das Tanzbein wurde geschwungen. Es galt, die erfolgreichsten Werberinnen und Werber 2021 aus dem Landesbezirk Nordost zu feiern. Sie waren mit

Euch, sondern auch ein Zeichen einer besonders großen Wertschätzung. Denn auch in den letzten schwierigen Monaten habt Ihr es geschafft, Freunde oder Kolleginnen und Kollegen von unserer starken Gemeinschaft zu überzeugen und neue Mitglieder zu gewinnen.«

Die »Hitliste« der erfolgreichsten Werber*innen reichte diesmal von sechs bis beein-



Foto: Tobias Kubusch

Im Historischen Hafen werden Gruppenfotos gemacht, ehe es an Bord geht.

ihren Partner*innen zur Bootstour eingeladen worden.

Alle waren sich einig: »Es war eine großartige Veranstaltung!« Der Ausflugsdampfer als »Veranstaltungsort« sollte signalisieren: »Wir sitzen alle in einem Boot – in Richtung erfolgreicher Zukunft!« IGBCE-Landesbezirksleiter Oliver Heinrich: »Diese spezielle Einladung ist mehr als ein einfaches Dankeschön an

druckenden 95 neu gewonnen Mitgliedern.

Ein weiteres Highlight der diesjährigen Werbinale waren am Samstag die Besichtigung der Kuppel des Reichstagsgebäudes und der Besuch auf der Besuchertribüne im Plenarsaal des Bundestags, wo die Anwesenden von der Abgeordneten und IGBCE-Kollegin Kathrin Michel (IGBCE Lausitz) empfangen wurden.



Foto: Karth Aligner

Der Kapitän schippert die »IGBCE-Crew« auch durch das Berliner Regierungsviertel.



Foto: Privat

4 Fragen an Nicole Stange

Die Mitinhaberin von »My Future«-Coaching über die Kunst der Mitgliederwerbung.

Wo holst du die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab?

Punkt 1: Die Kolleg*innen wieder mit der eigenen Begeisterung und Überzeugung verbinden. Vor lauter »Werben ist schwierig« gerät in Vergessenheit, weshalb man selbst dabei ist. Unser Training heißt ja auch »Von der Werber*in zur Botschafter*in«. Und wenn ich meine Botschaft wieder klar habe, fällt es viel leichter, in die Gespräche zu gehen. Punkt 2: »Know How« vermitteln, wie man Gespräche beginnt und führt. Dazu gehören Mut, Menschen anzusprechen und die Fähigkeit, zum Gegenüber eine vertrauensvolle Verbindung herzustellen.

Was sind die größten Hürden?

Viele gehen nicht in die Gespräche, weil sie eben nicht wissen, wie. Andere wollen auf keinen Fall wie Staubsaugerverkäufer daherkommen. Wenn sie dann wieder verstehen, dass sie etwas empfehlen, wozu sie ja selber stehen und ja eben auch Mitglied sind, wird es leichter und selbstverständlicher. Die Angst vor dem »Nein« oder vor den möglichen Bedenken hält auch vom Werben ab. In unseren Trainings üben wir den Umgang damit. Jedes »Nein« ist okay, denn der Grund für das »Nein« ist aufschlussreich. Dort finden wir die Ansatzpunkte, um in die Diskussion zu gehen. Bedenken werden ernstgenommen, dann kommen die eigenen Argumente und Geschichten. Storytelling ist ein wichtiges Tool beim Werben.

Sind Frauen kommunikativer?

Frauen lieben es, zu empfehlen. Gestern Abend war ich mit einigen Freundinnen zusammen. Einige hatten ein paar neue Apps entdeckt. Sie erzählten voller Begeisterung davon. Guess what? Am Ende des Abends haben wir alle jede dieser Apps runtergeladen! Noch Fragen?

Was sind die häufigsten Bedenken?

Was immer wieder herausfordernd ist, sind die »ja, aber« zum Thema. Dann ist unser Job, die Neugier auf das Mögliche zu wecken und mit Optimismus anzustecken. Das machen wir gerne!

Hilfe beim Helfen

DÜSSELDORF | Zweijähriges Mentorinnen-Programm für Betriebsrätinnen startet im Herbst

Von erfahrenen Betriebsrätinnen lernen – mit diesem Ziel richtet sich der Landesbezirk Nordrhein an erstmals gewählte Betriebsrätinnen. »Wir möchten euch beim Start in die neue Funktion unterstützen«, sagt der stellvertretende IGBCE-Landesbezirksleiter Thomas Meiers. Die Idee: Eine erfahrene Betriebsrätin unterstützt eine neu gewählte Betriebsratskollegin durch die Weitergabe von Lebens- und Berufserfahrung, die Reflexion der neuen Rolle im Betriebsrat und beim »Netzwerken«.

DABEI GEHT ES nicht nur um rechtliches und fachliches Wissen in der neuen Funktion als Betriebsrätin, sondern um die verschiedenen Handlungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten in den unterschiedlichsten Situationen des Betriebsrätealltags.

Unter anderem geht es um die Gestaltung der tagtäglichen Betriebsratsarbeit, um strategisches Vorgehen und um die Vorbereitung schwieriger Gespräche und Verhandlungen. Auch Empfehlungen zur Selbstreflexion und zum Zeitmanagement gibt es.

»Wir unterstützen in fachlichen Fragen als IGBCE, begleiten den Erfahrungsaustausch zwischen einer erfahrenen Betriebsrätin als Mentorin und der erstmals gewählten Betriebsrätin als sogenannter Mentee«, berichtet Meiers. Feedback und Erfahrungsaustausch seien besonders von und mit anderen hilfreich, die ähnliche Situationen bereits erfolgreich gemeistert haben. Kompetenz, Vertrauen und Vertraulichkeit seien die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Begleitung.

»**ALS FRISCH GEWÄHLTE** Betriebsrätin jemanden zu haben, mit dem man über Betriebsrats-Themen offen sprechen kann, war für mich eine super Hilfe«, erinnert sich Dominique Kühl, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Evonik Superabsorber GmbH, an ihre Zeit als frischgebackene Betriebsrätin. »Gerade bei Themen, die ich proaktiv angehen wollte, konnte ich mich mit erfahrenen Betriebsrätinnen super austauschen. Sie gaben mir Tipps und ermutigten mich weiterzumachen, wenn ich an die ersten Grenzen kam.«

GERN ERINNERT SICH auch Kerstin Spindel, Betriebsratsvorsitzende bei Covestro am Standort in Krefeld-Uerdingen, an ihre Zeit im Mentoring-Programm zurück. »Durch die tolle Organisation

bildeten mein Mentee und ich als Mentorin ein tolles Team. Während mein Mentee bei ihrer Arbeit von meinen Erfahrungen profitierte, durfte ich ihre Sichtweisen für meinen eigenen Erfahrungsschatz kennenlernen. Eine echte Win-Win-Situation!«

Die Vorteile des Mentorinnen-Programms liegen auf der Hand:

- **Fachliche und persönliche Anregungen von erfolgreichen Betriebsrätinnen aus anderen Betrieben**
- **Kritische Reflexion des eigenen Verhaltens**
- **Erhöhung der eigenen Sichtbarkeit und Durchsetzungsfähigkeit**
- **Feedback außerhalb des eigenen Wirkungskreises**
- **Impulse für die Weiterentwicklung**

Neu im Amt

NORDRHEIN | Maria Rärer und Hannah Klein sind neue ehrenamtliche Vorsitzende in ihren Bezirksjugendausschüssen. Die Nachwuchsgewerkschafterinnen stellen sich ihren neuen Aufgaben in den Bezirken Alsdorf und Düsseldorf.



»Wenn man die Zukunft so haben möchte, wie man sie sich vorstellt, dann muss man sich daran beteiligen, sie zu gestalten!« Das sagt Maria Rärer (linkes

Foto), die neue ehrenamtliche Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses (BJA) der IGBCE Düsseldorf.

Maria Rärer ist schon als Auszubildende zur IGBCE gekommen. Über die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wurde sie dann auf die verschiedenen Beteiligungsmöglichkeiten aufmerksam und daraufhin selbst aktiv in der IGBCE. Für sie eine logische Entscheidung.

Im Bezirk Alsdorf ist Hannah Klein (rechtes Foto) die neue ehrenamtliche Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses. Die 25-Jährige kommt ursprünglich aus der Hotellerie und hat dort erlebt, wie die Belegschaft ohne betriebliche Mitbestimmung ausgebeutet wurde. »Da wusste ich, dass ich mich für die Auszubildenden einsetzen möchte«, sagt Klein rückblickend.



Fotos (2): Privat

2020 kam die Aache-nerin zur IGBCE. »Als bei uns der Vorsitzende des BJA zurückgetreten ist, kam in mir der Wunsch auf, mich dieser neuen Herausforderung zu stellen«, sagt Klein. Sie wolle das Gremium aktiv gestalten sowie politische Interessen junger Menschen in Betrieb und Politik durchsetzen, beschreibt sie ihre Ambitionen.

Perspektive für Lülldorf

LÜLSDORF | IGBCE kämpft um Erhalt des Chemie-Standorts

Nach der überraschenden Ankündigung von Evonik, den Chemiestandort Lülldorf zu verkaufen, hat die IGBCE zusammen mit dem Betriebsrat und den Vertrauensleuten der Evonik Lülldorf eine Online-Petition gestartet und Mitte Juni 4178 Unterschriften an die Fraktionsvorsitzenden der Stadt Niederkassel überreicht.

Armando Dente, Bezirksleiter Köln-Bonn, brachte die Forderungen auf den Punkt: »Wir müssen einen Investor für den Standort gewinnen. Das ist der Schlüssel für eine Zukunft des Standorts und für die Sicherung der Arbeitsplätze. Daher fordern wir als Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen ein echtes öffentliches Bekenntnis der Lokalpolitik zum Chemiestandort Lülldorf.«

NACH DER ANKÜNDIGUNG

von Evonik, sich vom Standort in Niederkassel zurückzuziehen, kann dessen Aus nicht mehr nur als theoretisches Konstrukt oder taktisches Vorgehen gewertet werden. Hunderte Arbeitsplätze sind im Laufe der vergangenen Jahre bereits gestrichen worden. Die Sorgen und Zukunftsängste der Beschäftigten und deren Familien sind enorm. »Wir müssen im Sinne der Beschäftigten und ihrer Familien für den Erhalt des Evonik-Standorts Lülldorf kämpfen. Es geht um Existen-

zen«, sagt Betriebsratsvorsitzender Michele Agusta. Die knapp 600 Beschäftigten brauchen dringend eine Perspektive. Die Fachkräfte treibt dabei nicht nur die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust um, sondern auch die Sorge um gleichwertige Anschlussbeschäftigungen.

»**DIE IN DER** chemischen Industrie geltenden Regelungen, die durch Betriebsrat und IGBCE verhandelt wurden, schaffen nicht nur faire Arbeitsbedingungen und tarifliche Bezahlung, sondern auch qualifizierte Ausbildungen und hohe Sicherheitsstandards«, sagt Dente. Es sei das Paket, das den Beschäftigten ein gutes Leben in und um Niederkassel biete und Ausbildungsperspektiven für junge Menschen in der Region etabliert habe.

IN LÜLSDORF WERDEN

seit 100 Jahren im wesentlichen Alkoholate, Kaliumderivate und – im Verbund mit dem Standort Wesseling – Cyanurchloride produziert. Als größter privater Arbeitgeber der Stadt Niederkassel bietet er nicht nur die perfekte Infrastruktur, sondern auch eine leistungsstarke, hoch-qualifizierte und erfahrene Belegschaft. Nach dem angekündigten Rückzug der Evonik vom Standort zeichnet sich auch für die Kommune Niederkassel ein finanzielles Desaster ab.

Foto: Stephen Petrat



FRANK LÖLLGEN

Landesbezirksleiter

Nordrhein

frank.loellgen@igbce.de

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 15. Mai wurde in Nordrhein-Westfalen ein neuer Landtag gewählt. Mit Blick auf den schrecklichen Krieg in der Ukraine, die zunehmende Inflation und die Unsicherheiten im Zusammenhang mit unserer Gas- und Energieversorgung gilt es gerade jetzt, unsere Forderungen mit starker Brust gegenüber der Politik und ihren Entscheider*innen zu vertreten.

ES GEHT UM nicht weniger als die Zukunft unseres Landes, unsere Arbeits- und Lebensbedingungen. Die neue Landesregierung muss Entscheidungen treffen, die sich die kommenden Jahrzehnte auf unser Land auswirken werden. Die »4Ds« der Transformation – Defossilisierung, Demografischer Wandel, Deglobalisierung und Digitalisierung – müssen im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden. Vor allem der Landesbezirk Nordrhein ist durch die Branchenstruktur und die hohe Dichte der Grundstoffchemie stark durch politische Entscheidungen betroffen.

AUCH WIR ALS IGBCE leisten unseren Beitrag: So haben wir vor der Wahl unterschiedliche Austauschformate mit den Parteien organisiert, die einzelnen Positionen zur Industriepolitik dargestellt, zur Wahl aufgerufen – und wir gestalten im Betrieb die Zukunft. Nach der Wahl stellen wir weiterhin unsere Expertise zur Verfügung und sind im engen Austausch mit Arbeitgeber*innen und politischen Entscheidungsträger*innen. Dabei geht es unter anderem um eine sichere und bezahlbare Energieversorgung, um Kreislaufwirtschaft, Zukunftsprojekte im rheinischen Revier und die Ausgestaltung der Chemikalienstrategie im Zuge des Green Deals der Europäischen Union. Das alles beeinflusst unsere Branchen direkt und unmittelbar. Deshalb werden wir für gute politische Rahmenbedingungen streiten. Wir wollen, dass die drei Elemente der Nachhaltigkeit, Soziales, Ökonomie und Ökologie, gleichwertig Berücksichtigung finden.

IN DEN BETRIEBEN sind wir weiter gefordert: Wir müssen Transformation nicht nur auf der abstrakten Ebene angehen, sondern müssen sie auch konkret im Betrieb durchsetzen. Wir sind mit Tatkraft und Expertise unterwegs. Ich lade Euch herzlich dazu ein, daran mitzuwirken und unsere gemeinsame Zukunft zu gestalten.

Herzliche Grüße,

Frank Löllgen



Foto: IGBCE Köln-Bonn

IGBCE Köln-Bonn übergibt 4178 Unterschriften an Politik und Arbeitgeber.

NAMEN & NACHRICHTEN

AK ASU lädt ein

MAINZ | Der »Arbeitskreis Arbeitssicherheit und Umweltschutz« (AK ASU) des Landesbezirks will mit einer Videokonferenz



Foto: Michael Päckert

den Auftakt zu hoffentlich bald wieder anstehenden Treffen machen. In den vergangenen Jahren mussten diese (Archivfoto: Die Teilnehmer*innen beim Besuch des Mess- und Untersuchungsschiffs des Landesumweltministeriums, der »MS Burgund«) aufgrund der Pandemie alle ihre Veranstaltungen streichen. »Mit der Videokonferenz wollen wir jetzt die ersten Bausteine für unsere zweitägige Klausurtagung im September legen«, sagt Ausschussvorsitzender Christian Pfaff. Auch die Jahresplanung für 2023 steht an. Interessierten Kolleg*innen bietet der Arbeitskreis an, an der Videoschleife am 20. Juli teilzunehmen. Kontakt: lb.rps@igbce.de

Abgesichert per Tarif

LIEBENSCHIED | Schutz für die 19 Beschäftigten des Biomasse Heizkraftwerks Siegerland: Deren Arbeitsbedingungen und Entgelte sind rückwirkend zum 1. Juni per Haustarifvertrag abgesichert. »Endlich haben wir transparente Eingruppierungen, verbunden mit in der Summe deutlichen Verbesserungen«, berichtet Betriebsrat Thorsten Mülln. Konkret gelten jetzt 30 Tage Urlaub, zusätzliche Entlastungen für die Sieben-Tage-Schichtarbeiter*innen und ebenso »deutliche Fortschritte bei den Entgelten, die jetzt auf einem Niveau liegen, das passt«, kommentiert Gewerkschaftssekretär Detlev Uthe.

Das Kraftwerk ist eine Tochtergesellschaft der LEG-Immobilien-Gruppe. Diese hatte es, gemeinsam mit einem Unternehmer, 2005/2006 eröffnet. »Jetzt, wo die LEG alleinige Inhaberin ist, gestaltete sich der Weg zum Tarifvertrag deutlich einfacher als damals«, zeigt sich Thorsten Mülln zufrieden. Im Heizkraftwerk landet vor allem Sperrmüllholz (Archivfoto). Aus dem entsorgten Müll entsteht hier Strom für etwa 45000 Wohneinheiten und Fernwärme für das angrenzende Industriegebiet Flughafen Siegerland.



Foto: RoyKFM, pixello.de

Unter Druck

BLIESKASTEL | Polystone-Betriebsrat unerwünscht?

Von »Wild-West-Manier« spricht IGBCE-Gewerkschaftssekretärin Vanessa Otto, wenn sie von den Geschehnissen beim Kosmetikhersteller Polystone Chemical berichtet. Dass die rund 60 Beschäftigten ihr Recht auf einen Betriebsrat wahrnehmen scheint dem neuen Geschäftsführer offensichtlich nicht zu passen. »Unter den Kolleg*innen bestand große Unsicherheit, was mit dem Verkauf des Betriebs an den neuen Inhaber passieren wird«, blickt Betriebsrätin Angelika Lang zurück.

Für sie war das ein Déjà-vu; arbeitete sie doch zuvor mehr als 20 Jahre lang bei einer Siemens-Tochter, die der Großkonzern abspaltete. Sicherheit sollte da ein Betriebsrat schaffen, weswegen sich einige Beschäftigte an den Bezirk Saarbrücken wandten. »Wir bereiteten als Team die Wahl sehr schnell vor«, berichtet Vanessa Otto. »Mein Eindruck war, dass der Geschäftsführer das gar nicht auf dem Schirm hatte«, ergänzt Angelika Lang. Stolz berichten beide,

dass die Wahlbeteiligung mit 95 Prozent ein eindeutiges Zeichen setzte.

Nicht aber für den Arbeitgeber, dessen Reaktion umso heftiger ausfiel: Laut Otto wurde mit der Wahl ein Betriebsratsmitglied nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt, freigestellt und dessen PC-Zugang gesperrt. Der Arbeitgeber lässt die Belegschaft wissen, Hausverbot erteilt zu haben. Zustände, die aus Sicht Ottos rechtlich unhaltbar sind. »Ich habe den Eindruck, dass dem Schweizer Geschäftsführer das deutsche Arbeits- und Mitbestimmungsrecht fremd ist.«

Bei manchen Dingen muss die Gewerkschafterin daher Aufklärungsarbeit leisten. Etwa bei der Meinung, dass ein Treffen des Betriebsrats pro Quartal ausreiche. Die Einrichtung eines Betriebsratsbüros werde absichtlich verzögert – trotz freier Räumlichkeiten. »Deshalb intensivieren wir jetzt unsere Betreuung und stärken den Zusammenhalt des Gremiums«, betont Otto.

Axel Stefan Sonntag



Foto: Vanessa Otto

Gewählt: Der Betriebsrat beim Kosmetikhersteller Polystone Chemical bestehend aus Nadine Dietrich, Angelika Lang, Siegbert Siegel, Tina Schneider und Andreas Giebel (von links).

Neu am Start

MAINZ | Zwei JAV- und Jugendreferenten frisch im Amt

Nils Diesel und Nicola Milano verstärken seit Monatsbeginn die Teams der Bezirke Ludwigshafen und Mittelrhein/Mainz. In ihren Funktionen als JAV- und Jugendreferenten sind beide die ersten gewerkschaftlichen Anlaufstellen für Auszubildende und junge Gewerkschaftsmitglieder. Zuständig sind sie ebenfalls für Betriebsrät*innen und junge Arbeitnehmer*innen, die eine Jugendvertretung in ihren Betrieben gründen wollen.

fahrungen als Vorsitzender des Bezirksjugendausschusses (BJA) Karlsruhe und des Landesbezirksjugendausschusses Baden-Württemberg mit.

»Auf die Branchenvielfalt der IGBCE habe ich richtig Lust«, freut sich Nicola Milano auf seine Tätigkeit in den IGBCE-Bezirken Mittelrhein und Mainz. Auch er ist gelernter Chemikant, kommt vom Leverkusener Werkstoffhersteller Covestro. Seit 2018 war er hier JAV-Mit-

»Die IGBCE hat viel für die Jugend vorzuweisen.«



Foto: Yannick Schulze

Nils Diesel
JAV- und Jugendreferent

»Gerade jetzt in der Krise zeigt sich, wie wichtig eine Gewerkschaft vor allem für junge Leute ist«, sagt Nils Diesel. Der gelernte Chemikant war stellvertretender Vorsitzender der Vertrauensleute und Betriebsratsmitglied bei der Miro-Raffinerie in Karlsruhe. »Viele denken beim Berufseinstieg

glied und zudem Vorsitzender des BJA Köln/Bonn. »Die bisherigen Ehrenämter haben mir wirklich Spaß gemacht; der Kontakt zur Gewerkschaft war schon immer vorhanden und sehr eng«, sagt der 26-Jährige, der aus Dormagen stammt. »Dort, wo es noch keine Jugendgremien gibt, möchte

»Mehr JAV-Gremien heißt mehr Mitbestimmung.«



Foto: Privat

Nicola Milano
JAV- und Jugendreferent

nicht daran, vorzusorgen – ob für Familie, Wohnung oder Rente. Dabei ist das mehr als wichtig und wir haben als IGBCE hier viele tarifliche Erfolge vorzuweisen«, sagt der 23-Jährige. Diesel, der aus der Südpfalz stammt, bringt zugleich Er-

ich helfen, sie zu etablieren«, lautet eines seiner Ziele.

Interesse? Beide JAV- und Jugendreferenten sind erreichbar unter:

bezirk.ludwigshafen@igbce.de,
bezirk.mainz@igbce.de und
bezirk.mittelrhein@igbce.de

Axel Stefan Sonntag

WELCOME AZUBIS!

Jugend bei Boehringer

INGELHEIM | Celina Mayer, stellvertretende Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Boehringer Ingelheim (BI), freut sich: »Nach zwei Jahren Corona-Zwangspause können wir jetzt endlich wieder unsere Neuanfänger-Veranstaltungen so umsetzen, wie wir es immer gewohnt waren.« Rund 120 junge Menschen werden dieses Jahr ihre Ausbildung bei BI starten. Alle sollen gleich zu Beginn, im September und Oktober, in kleinen Gruppen einen ganzen Tag lang alles Wissenswerte um Ausbildung und ihre Interessenvertretungen – JAV und Betriebsrat – erfahren.

»Wir wollen uns, gemeinsam mit der IGBCE, persönlich vorstellen. Unsere Aufgaben, wie und wo wir uns für die jungen Menschen einsetzen und was auch die Gewerkschaft für unsere Ausbildungsbedingungen leistet«, nennt die 24-Jährige (auf dem Foto gemeinsam mit Betriebsratsmitglied Marcel Schäfer, Mitte, und Nils Winterheimer, Landesbezirksjugendsekretär) einige Beispiele. Auch in der Frühstücks- und Mittagspause soll ausreichend Zeit sein, sich untereinander besser auszutauschen.



Foto: Yannick Schulze

Weiterhin möchte die JAV für die bevorstehende Neuwahl ihres Gremiums werben. »Wir freuen uns, wenn sich Leute für eine Kandidatur bereit erklären.« Denn für die von den jungen Menschen neu gewählte JAV geht es in den kommenden Jahren vor allem darum, die Konzernbetriebsvereinbarungen zur Übernahme neu zu verhandeln. »Bei 20 Prozent unbefristeter Übernahmen ist natürlich noch viel Luft nach oben«, sagt Mayer. Betriebsrat und JAV ziehen bei dem Thema an einem Strang – auch das eng mit der IGBCE. Die Gewerkschaft stellt Neuanfänger*innenordner bereit, deren Inhalte den Berufsstarter*innen Tipps geben und Anlaufstellen nennen.

»Je mehr Menschen Mitglied in der IGBCE sind, umso stärker sind unsere Erfolge, die Interessen der Auszubildenden und Arbeitnehmer*innen durchzusetzen«, wirbt Mayer für eine Mitgliedschaft.



Foto: Leo Kölzer

3 Fragen an André Dyba

Der Betriebsratsvorsitzende der Uniper Anlagenservice GmbH und stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der Uniper SE zum Thema **Energieversorgung**.

Mit welchen Risiken wäre ein Gasembargo für Deutschland verbunden?

Im Moment ist Deutschland nicht in der Lage, die gesamten Gaslieferungen aus Russland durch Alternativen zu ersetzen. Selbst mit den oft erwähnten neuen Terminals für Flüssigerdgas (LNG) gelingt es nicht, die russischen Lieferungen aufzufangen. Wir müssen deshalb in Deutschland unbedingt zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um weniger Gas zu verbrauchen. Einsparungen sind der Schlüssel. Und der Wechsel auf andere Energieträger wie Wasserstoff oder bei der Stromerzeugung von Gas auf Kohle und später auf Wind oder Solar muss im Fokus stehen.

Wie schätzt du die möglichen Folgen für Uniper ein?

Ein Gasembargo würde dazu führen, dass Uniper seine Gas-mengen über Russland nicht mehr beziehen kann. Wir arbeiten bereits daran, neue Handelswege für Flüssigerdgas oder Wasserstoff auszubauen. Sollte es zu einem plötzlichen Ausfall kommen, wird die Bundesregierung über einen Notfallplan einspringen und über ein neues Gesetz die Gasverteilung in Deutschland regeln. Ebenso müssen im Kohlebereich durch das bereits aktive Embargo neue Wege aufgebaut werden. Die Kohle wird nun aus anderen Ländern besorgt. Dabei entstehen zum Teil wesentlich längere Handelswege und dadurch werden die Kosten steigen.

Wie ist die Stimmung in der Belegschaft?

Alle Kolleginnen und Kollegen sind im täglichen Geschäft eingebunden und stehen für eine sichere Energieversorgung in Deutschland. Natürlich machen uns die steigenden Preise und die dadurch verschärften Liquiditätseingänge Sorgen. Der Betriebsrat bindet sich über die Aufsichtsräte und Wirtschaftsausschüsse in die aktuelle Situation ein und diskutiert die eventuellen Auswirkungen intern sowie mit den Gewerkschaften. Für uns geht es darum, eventuell anstehenden Veränderungen frühzeitig begegnen zu können. Gerade im Moment werden sehr viele Gesetze verabschiedet, die im Energiebereich zu erheblichen Veränderungen führen. Darauf wollen wir vorbereitet sein.

Der Fokus liegt auf den

WESTFALEN | Landesbezirk und Bezirke laden zu zweitägigem

Neu im Amt kommt auf erstmals gewählte Betriebsrät*innen einiges zu. Bei der Breite des Aufgabengebiets ist das wenig verwunderlich: von Themen wie dem Kündigungsschutz über die Gleichstellung bis zum Thema Arbeitsschutz. Dazu kommen zweieinhalb Jahre Corona-Pandemie und die notwendigen Transformationsprozesse, die mitbestimmt gestaltet werden müssen. Um den Start zu unterstützen, hat der IGBCE-Landesbezirk Westfalen seine erstmals gewählten Betriebsrät*innen zu einem zweitägigen Betriebsrät*innenempfang eingeladen. Im Fokus standen dabei Kennenlernen, Weiterbildung und Netzwerken.

Rund 60 Betriebsrät*innen folgten der Einladung des Landesbezirks und seiner Bezirke zur Veranstaltung nach Billerbeck. Dort wurden sie von der stellvertretenden Landesbezirksleiterin Nadine Bloemers begrüßt: »Danke, dass ihr mitbestimmen und mitgestalten wollt und herzlichen Glückwunsch zur Wahl in den Betriebsrat. Danke, dass ihr das in einer starken Gemein-

schaft mit uns machen wollt. Herzlich willkommen.«

Auch Birgit Biermann, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, richtete ein Grußwort an die neuen Kolleg*innen. »Angesichts der anstehenden Herausforderungen der Transformation ist es wichtiger denn je, dass ihr in euren Betriebsratsgremien für die kommenden Jahre stark aufgestellt seid. Hierbei ist Bildung, insbesondere betriebliche Weiterbildung, ein enorm wichtiger Faktor«, sagte Biermann.

Mit der IGBCE im Rücken verfügen die Betriebsrät*innen über ein großes Netzwerk und eine hohe Expertise, die sie in allen Themen der täglichen Betriebsratsarbeit und oftmals darüber hinaus unterstützen. Das sind zum einen die IGBCE-Bezirke mit ihrem Landesbezirk Westfalen und zum anderen die Hauptverwaltung mit ihren Fachsekretär*innen. Aber auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sowie die BWS, der Bildungsdienstleister der IGBCE, sind verlässliche Partner*innen für die neuen Mitbestimmer*innen und

Auftakt erfolgreich: Tarifverhandlungen bei

RECKLINGHAUSEN | Nachdem die IGBCE-Mitglieder des SGS Instituts Fresenius zum ersten Mal eine Tarifkommission in Herten gewählt haben, sind nun die Verhandlungen zur Einführung eines Manteltarifvertrags gestartet. »Ein historischer Schritt, der nur dank einer starken Mitgliederentwicklung in den vergangenen

sechs Monaten möglich wurde«, freut sich Gewerkschaftssekretär Alexander Nolte.

Der Manteltarifvertrag für eines der führenden Unternehmen in der nicht-medizinischen Laboranalytik soll für die Standorte in Herten, Wiesbaden und Berlin gelten. Je nach Mitgliederentwicklung an den anderen deutschen Standorten sollen diese noch

Neuen

Betriebsratsempfang

neuen Gestalter*innen im Betrieb.

In Workshops zu Themen wie den Möglichkeiten und dem Mehrwert von Beteiligung in der IGBCE, zu Rechtsschutz, Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitszeit sowie zu kaufmännischer Beschäftigung und außertariflich Angestellten erhielt die anfängliche Theorie in praktischen Arbeitsgruppen eine Basis. »Ich bin einfach immer noch total begeistert, was da am Wochenende passiert ist«, sagt die Betriebsrätin Lina Plucinski rückblickend. »Dieses junge und kreative und vor allem motivierte Team, das da durch die Veranstaltung geleitet hat, in Verbin-

dung mit den erfahrenen älteren Funktionär*innen, war die perfekte Mischung.« Sie sprühe vor Motivation und fühle sich rundum gut mit allem Wissenswerten versorgt. »Es tut gut, zu wissen, dass die IGBCE uns mit Rat und Tat zur Seite steht.« Die Veranstaltung habe das Gemeinschaftsgefühl gestärkt und viele offene Fragen klären können. »Ich kann nur allen raten, die vielfältigen gewerkschaftlichen Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen.«

Mehr Informationen zu den Hilfestellungen für erstmals gewählte Betriebsrät*innen stehen über die jeweiligen Bezirke zur Verfügung.

Foto: IGBCE



HARALD SIKORSKI
Landesbezirksleiter
Westfalen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir blicken auf ein intensives erstes Halbjahr 2022 zurück. Der brutale russische Angriff auf die Ukraine hat alles überschattet und schlimmste Befürchtung wahr werden lassen: Krieg herrscht in Europa und bringt unendliches Leid für Millionen Menschen. Seine Auswirkungen sind global spürbar. Die Unsicherheit im Zusammenhang mit unserer Gas- und Energieversorgung und die steigende Inflation haben vor allem eins deutlich gemacht: Es ist wichtiger denn je, sich nicht zu abhängig von Staaten außerhalb Europas zu machen. Es geht um nicht weniger als eine gesicherte und vor allem bezahlbare Energieversorgung – sowohl für uns als Bürgerinnen und Bürger als auch für unsere Branchen.

In Nordrhein-Westfalen ist durch die Landtagswahl der politische Grundstein für die nächsten fünf Jahre gelegt worden. Erschreckend war jedoch die nochmals gesunkene Wahlbeteiligung auf das historische Tief von 55,5 Prozent. Demokratie lebt von Beteiligung. Deshalb müssen wir gemeinsam dafür arbeiten, dass die Menschen sich auch bei Wahlen wieder beteiligen. Die neue Landesregierung steht vor großen Herausforderungen, die auch wir vorantreiben wollen. Der demografische Wandel, die Digitalisierung sowie der Prozess weg von fossilen Energieträgern und der drastischen Reduzierung der Treibhausgase, beispielsweise, müssen auch im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden. Die neue Koalition muss Entscheidungen treffen, die sich nicht nur in den Branchen der IGBCE bemerkbar machen werden. Eins ist klar: Auch der neuen Landesregierung stehen wir mit unserer Expertise zur Verfügung und bleiben im engen Austausch mit den politischen Entscheidungsträger*innen. Denn es geht insbesondere auch um weitere Zukunftsprojekte im Sinne von mehr Beschäftigung.

Erfolgreich waren für uns als IGBCE die Betriebsratswahlen 2022. Nach ersten Zwischenergebnissen haben sich unsere gewerkschaftlichen Kandidat*innen mit deutlich über 80 Prozent durchgesetzt. Jetzt geht es darum, die gute Arbeit der Betriebsrät*innen der vergangenen Jahre fortzuführen. Ich bin mir sicher, dass uns das gemeinsam gelingen wird!

Ich wünsche euch und euren Familien eine schöne und erholsame Sommerzeit!

Mit einem herzlichen Glückauf,

Harald Sikorski



Foto: LBZ Westfalen

Rund 60 Kolleg*innen haben die zwei Tage genutzt, um sich untereinander auszutauschen und um voneinander zu lernen.

SGS Fresenius gestartet

mit in die Verhandlungsrunde aufgenommen werden.

»Wir haben der Arbeitgeber*innenseite deutlich gemacht, dass die Arbeitsbedingungen tarifvertraglich festgeschrieben werden müssen«, sagt Maria Faust, Mitglied der Bundesarbeitsratkommission. Dazu gehören auch die Einführung von Weihnachtsgeld und die Erhöhung des Urlaubsgeldes. »Be-

sonderer Fokus liegt auf der Behandlung von IGBCE-Mitgliedern – hier muss es einen Vorteil geben«, betont Faust.

In konstruktiver Atmosphäre habe man die Argumente ausgetauscht. Es gebe grundsätzliche Bereitschaft, alle Punkte zu verhandeln. Zum kommenden Termin am 5. Juli werde ein erstes konkretes Angebot erwartet.

»Wir überlassen nichts dem Zufall«

BERLIN-MARK BRANDENBURG | Starker Bezirksfrauenausschuss (BFA) – Erfolgreiche Frauenarbeit mit toller Bilanz



SONJA DIF (Foto links) ist eine jener Frauen, die energiegeladen signalisieren: »Ich will etwas erreichen. Für mich – und für andere«. Es gibt kein Netzwerk, das sie nicht »stricken« kann, und ihrer Power zu entkommen ist nahezu unmöglich. Seit zehn Jahren ist die gelernte Chemielaborantin IGBCE-Mitglied und seit sechs Jahren als Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk Nordost tätig. Ihr großes Engagement galt von Anfang an der Frauenarbeit, für die sie heute im Bezirk verantwortlich ist. Vor zehn Jahren stellte das BFA-Team die Frauenarbeit im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg (BMB) neu auf. Die Erfolgsbilanz: Mit über 50 Veranstaltungen wurden mehr als 1500 Frauen erreicht. Durch enormes Engagement wurden in den BFA-Betrieben mehr als 900 neue Mitglieder für die IGBCE gewonnen. Bei so viel Frauen-Power muss man

einfach nachfragen: Wie macht ihr das? Was wollt ihr erreichen? Warum ist die Frauenarbeit in BMB so erfolgreich? Im Gespräch mit Sonja Dif und den beiden BFA-Mitgliedern Nina Dorn-Roepke und Julia Scherpf (Foto rechts) kristallisierte sich schnell eine klare Antwort mit großer Signalwirkung heraus: »Weil wir nichts dem Zufall überlassen. Und wir sind authentisch!«

2012 habt ihr ein 3-Säulenmodell entwickelt und eingeführt – was ist das genau?

Nina Dorn-Roepke: »Unser 3-Säulenmodell bringt interessierten Menschen unsere Gewerkschaft näher. Zum einen bieten wir damit unseren Mitgliedern mit offenen Netzwerkevents, wie beispielsweise Kiezspaziergängen, die Möglichkeit, mit dem Bezirksfrauennetzwerk der IGBCE in lockerer Atmosphäre ins Gespräch zu kommen. An unseren Themenabenden für IGBCE-Mitglieder, etwa aus Themenreihen wie »Gesunde Arbeitswelten – weil ich es mir wert bin!« (2015) oder »Glück« (2018), laden wir zum Dialog über gesellschafts- und sozialpolitisch relevante Themen ein, die Frauen und Männer gleichermaßen begeistern. Unser Schwerpunkt liegt im Bildungsprogramm exklusiv für Frauen der IGBCE, mit jährlich wechselndem Programm. Die Seminare werden durch unseren BFA eröffnet und begleitet, um in den Austausch mit den Teilnehmerinnen zu kommen, die uns wichtige Impulse für aktuelle und künftige Themen geben. Vor allem gilt: »Nicht meckern; man muss auch selbst was tun.«

Was motiviert euch als ehrenamtliches Gremium für diese Frauenarbeit?

Julia Scherpf: »Der Sinn unseres Engagements macht es aus. Wenn sichtbar wird, wo wir als politische Akteurinnen aktiv mitarbeiten und unsere Themen beharrlich verfolgt haben. So zum Beispiel beim Thema Brückenteilzeit: Die Anträge für die Politik sind auf unseren Konferenzen 2012 und 2016 entstanden. Wir haben sie unermüdlich auf unseren Gewerkschaftskonferenzen und -kongressen platziert und immer wieder verteidigt. Die Vision ist zur Realität geworden. Letztendlich halten wir seit 2019 das Ge-

setz dazu in der Hand und können als Bezirksfrauen sagen: »Da stecken wir drin!«

Mit dieser Energie und mit Stolz können wir in unsere Betriebe gehen und anderen Kolleg*innen sagen: Da, schau mal – du kannst Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, weil wir das erarbeitet und gestaltet haben!«

Frauenarbeit auch mit kritischen Themen?

Nina Dorn-Roepke und Julia Scherpf wie aus einem Munde: »Ja, natürlich. Unser Ziel ist es, Themenangebote zu identifizieren, die uns als Gewerkschaftsfrauen bewegen, um einen



Fotos (3): Stephan Reising

Mehrwert für unsere IGBCE-Mitglieder zu schaffen. Dabei scheuen wir uns nicht vor kritischen oder Tabuthemen und machen diese sichtbar. So referiert unsere BFA-Vorsitzende Sabine Apostel beispielsweise zum Thema Patientenverfügung und Vorsorgevollmachten.«

Eure neue Themenreihe im Bildungsprogramm 2022 heißt »Plan F – F für Frauen« ...

Sonja Dif: »Es ist bei der Frauenarbeit einfach noch viel Luft nach oben. Mit dieser Themenreihe wollen wir neue Akzente setzen und Impulse geben. Unsere »Plan F – F für Frauen«-Veranstaltungen enthalten die Basisthemen Fürsorge, Finanzen und Führung und sind essenzielle Voraussetzungen für Freiheit und selbstbestimmtes Leben, getreu dem Motto: Das Geheimnis des Glücks ist die Freiheit, und das Geheimnis der Freiheit ist der Mut. Und mutig sind wir seit 10 Jahren.« Wer mitmachen möchte, bitte melden bei Sonja.Dif@igbce.de.

Gespräch: Karin Aigner



Blieben am Ball: Linda Wegner, Manuela Peitz, Patrizia Reißmann, Ina Cichowicz, Julia Scherpf, Sabine Apostel (BFA-Vorsitzende), Claudia Karaaslan, Sonja Dif, Nina Dorn-Roepke, Silvia Loeser-Stanczus, Karin Zaddach, Sabine Krüger, Silke Schulze, Maja Mäcker, Sylvia Marung (von links).



LYDIA MAUS setzt sich als Schwerbehindertenvertreterin für Kolleginnen und Kollegen ein.



Fotos (2): Christian Burkert

Sie macht den Weg frei

Es ist ihr lange nicht mehr passiert, dass sie im Unternehmen gebeten wurde: »Reden Sie mal mit ihm. Der Kollege quält sich doch nur mit seiner Krankheit. Der soll lieber in Rente gehen.« Denn inzwischen wissen alle bei der Continental Reifen Deutschland GmbH: Lydia Maus lässt sich dafür nicht ein-

»Teilhabe am Arbeitsleben ist wichtig für die Gesundheit.«

spannen. Sie steht konsequent auf der Seite der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen und fragt lieber selbst bei ihnen nach: »Warum ist es dir wichtig zu arbeiten?« Denn die Schwerbehindertenvertreterin weiß: »Es ist wissenschaftlich erwiesen: Teilhabe am Arbeitsleben ist wichtig für die Gesundheit.«

Die Sechzigjährige hat miterlebt, wie sich die Gesellschaft verändert hat. »Ich bin in eine Regelschule gegangen«, er-

zählt sie. Da ging es gar nicht anders, als schnell zu lernen, andere um Hilfe zu bitten. Denn mit ihren verkürzten Unterarmen konnte sie sich zum Beispiel nicht selbst das T-Shirt in die Hose stecken. »Damals galt der Spruch: Hemd aus der Hose – Geld verspielt«, erinnert sie sich schmunzelnd. Als sie 1990 einen Arbeits-

platz als Elektrotechnikerin bei Conti bekam, konnte sie sich die Frage nicht verkneifen: »Habt ihr hier noch andere waschechte Behinderte?« Nein, sie war damals die einzige.

Einige Zeit später wurde ihre Abteilung geschlossen. Lydia Maus musste darum kämpfen, im Konzern zu bleiben. Das war der Moment, in dem sie beschloss, sich zu engagieren: Damit andere Kolleginnen und Kollegen nicht allein kämpfen müs-

sen. Seit sie 2012 Schwerbehindertenvertreterin wurde, setzt sie sich dafür ein, junge Kolleginnen und Kollegen einzustellen, die bereits eine Behinderung mitbringen. Mittlerweile gibt es bei Continental eine konzernweite Inklusionsvereinbarung. Damit verpflichtet sich der Arbeitgeber zum Beispiel, vor einer Baumaßnahme zu prüfen, wie man Barrieren vermeiden kann. Doch Maus' Aufgabe bleibt es, permanent daran zu erinnern.

Nach Feierabend hört sie nicht auf, sich zu engagieren. Sie ist Vorsitzende des Bundesselbsthilfeverbands Kleinwüchsiger Menschen e.V. Entspannung findet sie im Garten und bei ihrer Familie, wo sie eine Menge um das Enkelkind und um die Mini-Maltaserhündin Luna dreht. Wenn der Tatort aus Münster kommt, sitzt sie vor dem Fernseher, erzählt sie. »Eine Freundin von mir hat ChrisTine Urspruch als Alberich sogar schon einmal gedoubelt.«

Anne Beelte-Altwig

- HACKED -

Angriff aus dem Netz

CYBER-PIRAT*INNEN nutzen Einfallstore aus Einsen und Nullen und nehmen im Zuge der Digitalisierung mit immer neuen Methoden auch die deutsche Industrie ins Visier. Es gibt Mittel und Wege dagegen. Eine zentrale Verteidigungslinie bilden die Beschäftigten selbst.



Foto: iStockphoto/Tero Vesalainen

Schutz vor Hackern

DIE DIGITALISIERUNG macht Unternehmen angreifbarer. Cybersicherheit ist dabei kein Einmalgeschäft, sondern eine dauerhafte Aufgabe.

Die Cyberattacke kam am 12. Dezember 2020: Der Angriff erwischte den Aromenspezialisten Symrise mit seiner Zentrale im niedersächsischen Holzminden kalt. Die Nachricht ploppte bei Führungskräften auf, erreichte den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Harald Feist und bremste den Betrieb. Die Erpresser verlangten Lösegeld. Ihr Druckmittel war sogenannte Ransomware. Damit greifen Cyberkriminelle auf IT-Systeme von Unternehmen, Kommunen oder Organisationen zu. Das Schadenspotenzial wächst mit der Komplexität digitaler Infrastrukturen.

EIN INTERNATIONAL aufgestelltes Unternehmen wie Symrise mit einem Netz aus Produktionsanlagen und Tochterfirmen ist ein verlockendes Ziel. Zu Symrise gehören 11 500 Beschäftigte, darunter mehr als 3000 in Deutschland. Der Konzern wollte sich nicht erpressen lassen. Er trat die Flucht nach vorn an und ging offline.

»Der Vorstand hat rasch entschieden; die IT zog sofort die Reißleine«, erinnert sich Gesamtbetriebsratschef Feist, der zudem im Aufsichtsrat sitzt. Symrise installierte einen Krisenstab und arbeitete mit Ermittlungsbehörden zusammen. Das Unternehmen fuhr alle IT-Systeme herunter und baute sie neu auf. Produk-

tionsanlagen seien nicht direkt betroffen gewesen, sagt Feist. »Die arbeiten weitgehend autark.« Doch die Kommunikationswege und Bereiche wie die Logistik mussten vom Netz. Bis Februar 2021 kehrte schrittweise Normalität zurück.

Symrise schaffte das mit Hilfe der Beschäftigten, die Sonderschichten schoben. Das Unternehmen rüstete seine Sicherheitsarchitektur auf. Dazu gehörten Entscheidungen, die der Betriebsrat mit verhandelte. Die IT-Rahmenvereinbarung wurde aktualisiert, die Zugänge für Mitarbeitende sind per Zwei-Faktor-Authentifizierung gesichert. Dienstgeräte verfügen über ein Warnsystem.

DER IT-BRANCHENVERBAND Bitkom notierte im Sommer 2021: »Durch Diebstahl, Spionage und Sabotage entsteht der deutschen Wirtschaft jährlich ein Gesamtschaden von 223 Milliarden Euro.« Das sei mehr als doppelt so viel wie noch 2019. Haupttreiber dieses enormen Anstiegs sind laut Bitkom Erpressungen mit Ransomware. Bereits 2020 alarmierte der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV): »Ein Drittel der mittelständischen Chemiehersteller hat bereits einen Cyberangriff erlebt.« Trotzdem nähme die Chemiebranche die Gefahr nicht ernst genug. »Dementsprechend hat die IT-Sicherheit für viele Mittelständler nur eine geringe Priorität«, bemängelte der GDV.

Die Investition in Cybersicherheit darf aber nicht zu Lasten der Menschen gehen: »Betriebliche Mitbestimmung sorgt auch im Zuge der digitalen Transformation dafür, dass Industriearbeitsplätze nicht nur sicher sind, sondern auch die Arbeitsbedingungen stimmen«, betont Francesco Grioli, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE. Deshalb haben Betriebsräte beispielsweise bei Social-Engineering-Tests ein Informationsrecht. Also dann, wenn Unternehmen externe Dienstleister einschalten, um das Verhalten von Beschäftigten bei simulierten Cyberattacken zu prüfen. Regelungen aus dem Bundesdatenschutzgesetz müssen berücksichtigt werden – etwa im Rahmen von Betriebsvereinbarungen.

DIE IGBCE EMPFIEHLT, die geplanten Maßnahmen sowie die Art der erhobenen Daten konkret zu beschreiben. Auch Datenschutzbeauftragte sind einzubinden. »Wichtig ist, dass etwaige Konsequenzen für abweichendes Verhalten von Mitarbeitenden sozial fair ausgehandelt werden«, betont Stefan Soltmann, Leiter der IGBCE-Abteilung Gute Arbeit/Betriebspolitik. Das Sicherheitsbedürfnis von Unternehmen dürfe nicht zu massiven arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Etwa dann, wenn Sicherheitstests ein potenzielles Fehlverhalten erkennen lassen. Nun hat nicht jeder Betriebsrat die Ressourcen für einen eigenen IT-Arbeitskreis. Aber Wissen über Cybersicherheit, und was das für

Beschäftigte bedeuten kann, wird immer wichtiger. Die IGBCE hat dafür unter anderem ihr Expertennetzwerk; hinzu kommen Schulungen. Doch Soltmann sieht noch ein anderes Problem im IT-Bereich: »Es besteht ein eklatanter Fachkräftemangel.«

FABIAN CHOLEWA ist vom Fach. Er arbeitet für das Cyber-Security-Management der RWE AG. Die großen Player im Energiesektor, sagt Cholewa, würden seit Jahren permanent in die Absicherung ihrer Systeme investieren. Das schreibt seit 2015 auch das IT-Sicherheitsgesetz vor, das systemkritischen Branchen Schutzmaßnahmen auferlegt. Mit dem Einmarsch Russlands in die Ukraine war auch RWE alarmiert. »Als einer der größten Stromerzeuger in Europa leistet RWE einen wesentlichen Beitrag zur Versorgungssicherheit. Unsere IT-Sicherheitsspezialisten optimieren die Sicherheit der bereits sehr gut geschützten Infrastruktur von RWE kontinuierlich.« Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) vermeldete im Mai, dass es im Zuge des Kriegs zu einigen IT-Sicherheitsvorfällen gekommen ist, die allerdings »nur vereinzelt Auswirkungen« hatten. »RWE war nicht betroffen«, sagt Cholewa. Aber RWE analysiere die sich ändernde Bedrohungslage kontinuierlich. »Wir initiieren bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen.«

Fabian Cholewas Spezialgebiet ist das Awareness-Programm. Damit will RWE bei seinen Beschäftigten mehr Problembewusstsein schaffen. Cholewas Team schult – in Abstimmung mit dem Betriebsrat – die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden. Es geht ihm dann nicht um die Daten Einzelner. Sondern um den Gesamteindruck: Wie viele Personen klicken Links und Anhänge an, die potenziell Spam sind? Und wie viele Mitarbeitende melden es, wenn sie Probleme erkannt haben? Erkennen und korrekt Handeln; darauf komme es an, sagt Cholewa. Ein Unternehmen müsse auch dafür sorgen, dass jeder Mitarbeitende diese Schritte verstehe. Nur so würden sie auch sensibilisiert. Und das immer wieder aufs Neue. »Awareness ist kein Sprint, sondern ein nicht endender Marathon.« *Marcel Schwarzenberger*

CYBERCRIME

- **Schadsoftware (Malware):** Sie dient dazu, Daten auszuspionieren, Datenverkehr zu manipulieren oder zu erpressen. Täterkreise passen Malware ständig neu an.
- **Ransomware:** Sie infiziert IT-Systeme, verschlüsselt diese und sperrt die Eigentümer*innen aus. Meist geht es um Lösegelderpressung. Oft verstärken die Täter*innen den Druck durch das Ausspähen von Daten und der Drohung, diese zu veröffentlichen.
- **Spam und Phishing:** Mails mit Schadsoftware im Anhang sollen Opfer zum Klicken oder Herunterladen verleiten. Diese Mails tarnen sich oft als Nachricht einer Behörde oder seriösen Organisation. Das Ziel ist, digitale Identitäten wie Passwörter, E-Mail-Adressen oder Bankdaten zu stehlen.
- **DDoS-Angriffe: Denial of Service-Attacken** sollen die Überlastung eines bestimmten IT-Systems oder von Webseiten herbeiführen.

LÖSUNGSANSÄTZE

BSI: Das Bundesamt für Sicherheit und Informationstechnik bietet Unterstützung etwa für Security-Awareness-Maßnahmen. Diese befähigen Beschäftigte und Partnerfirmen unter anderem zu mehr Sicherheit im Umgang mit Spam und Phishing. www.bsi.bund.de

Blockchain: Diese Technologie nutzt Blöcke von Datensätzen, die ein riesiges Netzwerk bilden. Kryptografische Tools sorgen dafür, dass aufgenommene Daten nicht manipulierbar sind. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert das Projekt Kosmos. Das will eine unternehmensübergreifende Blockchain-Plattform für sicheren Datenaustausch in der Industrie schaffen. www.kosmos-bmbf.de

Gelungener Generationswechsel

DIE BETRIEBSRATSWAHLEN SIND DURCH. In allen Betrieben sind die Stimmzettel ausgezählt und die neuen Gremien gewählt. Ein Großteil der Ergebnisse ist erfasst und offenbart nochmals Zuwächse beim Organisationsgrad. Zeit, einen Blick auf das aktuelle Zwischenergebnis zu werfen.

Etwa 25 000 Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben in den neu gewählten Gremien die Arbeit aufgenommen. Die IGBCE beweist dabei einmal mehr, wie stark sie in den Betriebsratsgremien verankert ist. Mit 76 Prozent ist der Organisationsgrad in den Gremien sehr hoch – beim Vorsitz beträgt der Anteil sogar 89 Prozent. Das bedeutet gegenüber dem Wahlergebnis von 2018 Steigerungen um zwei beziehungsweise vier Prozentpunkte.

Auch der Anteil der Frauen in den Betriebsräten ist noch einmal leicht gestiegen. Mit 29 Prozent ist der Frauenanteil in den Gremien jetzt zwei Prozentpunkte höher als der Frauenanteil in den IGBCE-Betrieben insgesamt. Jeder fünfte Betriebsrat wird mittlerweile von einer Vorsitzenden angeführt.

DAS BESONDERE IN DIESEM JAHR aber ist: Etwa 4000 der neu Gewählten gehören der jungen Generation an – sie sind unter 35 Jahre alt. Das ist eine Steigerung von 60 Prozent im Vergleich zu vor den Wahlen und Ausdruck eines Generationswechsels, der bereits in vollem Gange ist. Viele Jüngere sehen in der Betriebsratsarbeit die richtige Gelegenheit, um das Arbeitsleben für sich und die Kolleginnen und Kollegen aktiv zu gestalten.

IGBCE-Vorstandsmitglied Francesco Grioli, in der Organisation für das Thema Wahlen verantwortlich, ist stolz: »Die bisherigen Ergebnisse zeigen: Uns ist der Generationswechsel gelungen. Wir haben es geschafft, deutlich mehr junge Menschen für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen. Es ist ein schönes Signal, dass die junge Generation aktiv Arbeit gestal-

ten möchte. Das gibt Rückenwind für die Zukunft.« Zudem sei der Organisationsgrad der jungen Betriebsratsmitglieder mit 90 Prozent sehr hoch.

BEI EVONIK IN HANAU ist der Generationswechsel mittlerweile gelebte Praxis. Miriam Hermann, die bereits das zweite Mal in den Betriebsrat gewählt wurde, berichtet: »In unserem Betriebsrat wird schon seit einiger Zeit viel Wert auf den Generationswechsel gelegt, und Nachwuchs wird in unserem Gremium gefördert. Auch dieses Mal sind neue Mitglieder dazu gekommen, die zum Teil bereits Erfahrung aus ihrer Zeit als Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen mitbringen, oder aus anderer Gremientätigkeit ihren Blickwinkel einbringen. Wir profitieren sehr von dem Austausch zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Mitgliedern. Es gibt keine Frage, die nicht gestellt werden kann und insgesamt stellt sich das Gremium damit sehr gut für die Zukunft auf.« Hermann selbst ist vor vier Jahren erstmals angetreten, nachdem sie zuvor in der Jugend- und Auszubildendenvertretung Erfahrung gesammelt hat. Und sie hat Tipps für die jungen Neuen im Gremium: »Traut euch, bringt euch ein, besucht Seminare und eignet euch Wissen an.« Denn mit dem nötigen Fachwissen aus den IGBCE-Seminaren fällt es viel leichter, fundierte Entscheidungen zu treffen.

NOCH EINE GUTE NACHRICHT: Der befürchtete extreme Einbruch der Wahlbeteiligung durch die Corona-Maßnahmen ist vielerorts ausgeblieben. Die Wähler*innen konnten trotz Home-

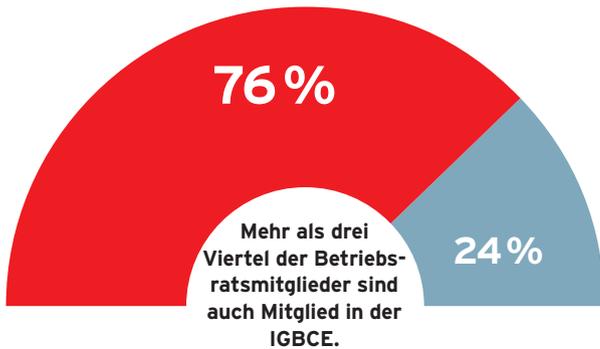
office und Kontaktbeschränkungen größtenteils erreicht werden und haben ihre Stimme abgegeben. Mit rund 61 Prozent liegt die Wahlbeteiligung nur knapp sieben Prozentpunkte unter der Wahlbeteiligung von 2018. Somit haben die allermeisten Gremien weiterhin ein starkes Mandat der Beschäftigten und können entsprechend selbstbewusst auftreten.

BEI LEIPA NORD IN SCHWEDT lag die Wahlbeteiligung bei 84,5 Prozent. Marco Sandow, der frisch gewählte Betriebsratsvorsitzende des Betriebes, berichtet: »Die Wählerinnen und Wähler haben sich bei dieser Wahl nicht durch Corona davon abhalten lassen, ihre Stimme abzugeben, auch wenn der Aufwand höher war als zu früherer Zeit. Unser Wahlvorstand war aber dahingehend sehr gut vorbereitet und konnte sich schnell auf die veränderten Gegebenheiten einstellen, so dass alle Wahlberechtigten die Möglichkeit hatten, trotz teilweise erschwerten Bedingungen ihre Stimme abzugeben.« Das Wahlergebnis mit der wiederum hohen Wahlbeteiligung zeige, dass eine engagierte Arbeitnehmer*innenvertretung im Betrieb als wichtig wahrgenommen und von den Beschäftigten benötigt werde, betont Sandow weiter.

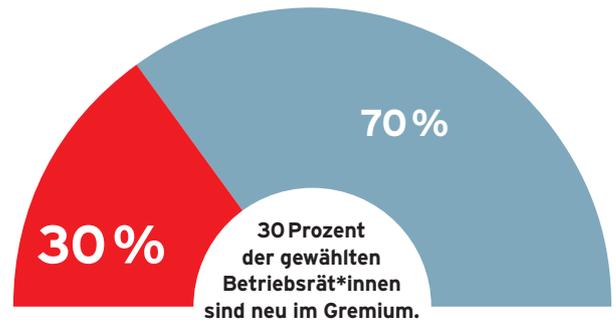
Auch im Betriebsrat der Leipa Nord ist der Generationswechsel ein Thema gewesen. Zwei Urgesteine des Betriebsrates, die bereits bei der Gründung des Gremiums dabei waren, haben sich nicht noch einmal zur Wahl gestellt und ihr Mandat für jüngere Kolleg*innen freigemacht, die auch direkt ins Gremium gewählt wurden.

Sascha Schrader

Gut organisiert



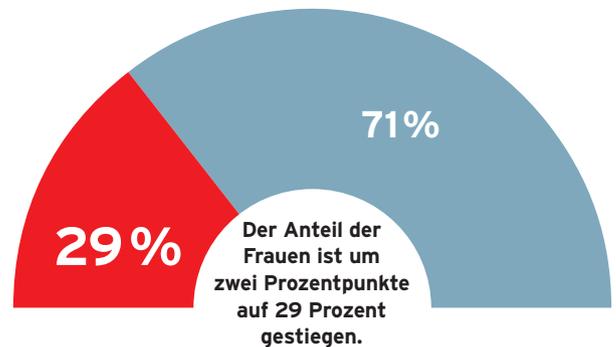
Neu gewählt



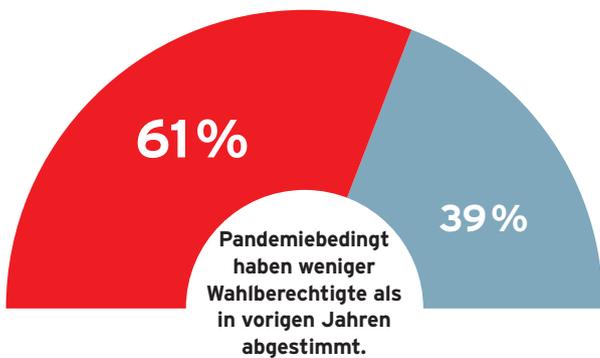
Hohe Quote



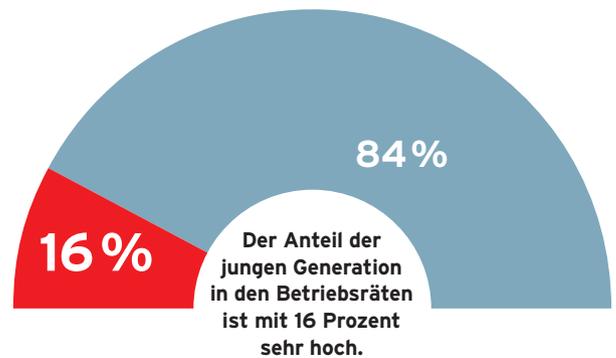
Mehr Frauen



Geringere Beteiligung



Generationswechsel



Persönlichkeit zählt



ZWISCHENERGEBNIS

Zum Redaktionsschluss waren fast 2000 der 3400 Betriebe erfasst. Die Auswertung beruht auf diesem Zwischenergebnis und einer Hochrechnung für alle Betriebe. Die Endergebnisse nach Erfassung aller Betriebe werden für September erwartet.



Foto: Sebastian Berger

Gut gerüstet für den Ruhestand

IRGENDWANN IST AUCH MAL SCHLUSS mit dem Arbeiten. Doch der Ruhestand will gut vorbereitet werden. Die IGBCE weiß, worauf es ankommt und hilft mit einer neuen Webseite.

Der Renteneintritt ist ein einschneidender Moment im Leben. Plötzlich stellen sich viele Fragen rund um die persönlichen Finanzen. Die Antworten darauf solltest du dir aber schon lange vorher geben können.

Eine grundsätzliche Frage, die du dir generell stellen solltest, ist: Wie stelle ich mir meinen Ruhestand vor? Dazu gehören die Überlegungen: Wie? Wo? Und mit wem? »Dafür muss man sich in Gedanken auch mal von einer allzu romantischen Vorstel-

lung lösen und darüber nachdenken, was alles auch schiefgehen könnte«, sagt Aline Rennebeck. Die Fachsekretärin der Abteilung Sozialpolitik/Arbeits- und Gesundheitsschutz nennt als Beispiele Scheidung, Krankheit und Tod des Partners oder der Partnerin.

Kosten kalkulieren

Das Thema Geld bleibt auch in der Rente eine wichtige Angelegenheit. Um die Frage,

was dich dieses oder jenes Lebensmodell kosten wird, kommst du nicht drumherum. Dabei solltest du die verschiedenen Varianten durchgehen, Einnahmen und Ausgaben bedenken.

»Natürlich kann man das vorher nicht auf den Cent genau ausrechnen«, weiß Rennebeck. Aber bestimmte Posten wie Versicherung, Miete oder laufende Kosten fürs eigene Haus könnte man bereits kalkulieren. »Wichtig ist hierbei auch die Frage: Bin ich in der Lage, weiterhin Rücklagen

für größere Posten wie Reparaturen oder die neue Waschmaschine zu bilden?»

Einnahmen checken

Prüfe im Vorfeld genau, mit welchen Einnahmen du rechnen kannst. Hierzu gehören nicht nur die gesetzliche Rente und die betriebliche Vorsorge, sondern möglicherweise auch Mieten oder Unterhaltszahlungen, die du eventuell erhältst, Aktien und Sparverträge.

»Da jeder ganz unterschiedliche Lebenssituationen hat, fällt diese Rechnung natürlich auch sehr individuell aus«, erklärt die Fachsekretärin. »Das Ergebnis muss nicht immer rosig sein, aber man weiß wenigstens, was auf einen zukommt und kann nach Lösungen suchen.«

Rentenlücke bei Frauen größer als bei Männern

In Deutschland beziehen Frauen im Durchschnitt ein um 49 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer. Das zeigen Untersuchungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts aus dem Jahr 2019. Bei der Bestimmung werden alle drei Säulen der Alterssicherung berücksichtigt: Die gesetzliche Rentenversicherung beziehungsweise Beamtenversorgung, die betriebliche Altersversorgung und die private Alterssicherung.

Besonders groß ist die Rentenlücke bei verheirateten und verwitweten Frauen, bei Frauen mit niedrigem Berufsabschluss und bei älteren Rentnerinnen. Außerdem nimmt die Rentenlücke auch mit der Anzahl der Kinder deutlich zu. Dabei spielen mehrere Faktoren eine Rolle: Erstens wirken sich die Unterschiede in den Erwerbsbiografien auf die Höhe der Rentenbezüge aus. Zweitens schlagen sich die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern in der Höhe der Leistung nieder. Die Erwerbseinkommen hängen oft mit der Arbeitszeitdauer in Voll- beziehungsweise Teilzeit zusammen. Frauen übernehmen noch immer den Großteil der Betreuungs- und Familienaufgaben und sind öfter in Teilzeit beschäftigt als Männer.

Formalitäten im Blick

Rennebeck hat noch zwei wichtige Tipps zum Schluss: »Möglichst lange, bevor man in Rente geht, sollte man einen Beratungstermin beim zuständigen Rentenversicherungsträger vereinbaren. Vor allem, um zu

prüfen, ob die Unterlagen vollständig und alle Zeiten erfasst sind«, rät die Expertin. »Den formalen Rentenantrag sollte man mindestens drei Monate vor Rentenbeginn stellen – um eventuell Bearbeitungsstau abpuffern zu können.«

Katrin Schreier

KLICK FÜR KLICK - FÜRS ALTER FACHKUNDIG BERATEN

- Die IGBCE hilft dir, gut informiert in deinen neuen Lebensabschnitt zu wechseln. Die neue Website rente.igbce.de gibt dir einen umfassenden Einblick zu allen Themen, die deinen bevorstehenden Ruhestand betreffen.
- So findest du auf der Seite Antworten auf die wichtigsten Fragen wie: Wann kann ich in Rente gehen? Und was kostet mich eigentlich ein vorgezogener Ruhestand? Welche Beiträge und Steuern werden von der Rente abgezogen?
- Eine Checkliste hilft dir bei den Vorbereitungen – von der Kontenklärung bis zur Antragstellung. Außerdem kannst du dir mit dem Rentenrechner ein Bild von deiner individuellen finanziellen Situation machen.
- Deine IGBCE ist natürlich auch persönlich für dich da, wenn du konkrete Fragen hast – ob im Betrieb, in der Region oder im Bezirk. Mithilfe der Bezirkssuche leiten wir dich direkt dorthin und nennen dir Ansprechpartner*innen vor Ort.
- Wichtig: Als IGBCE-Mitglied hast du auch im Ruhestand in allen Fragen des Arbeits- und vor allem Sozialrechts einen umfassenden Rechtsschutz. Denn deine IGBCE ist nicht nur ein zuverlässiger Partner, wenn es um die Arbeitswelt geht, sondern auch in deinem neuen Lebensabschnitt, zum Beispiel bei Problemen mit der Kranken- und Pflegeversicherung. Unter dem Menüpunkt »Leistungen« findest du dazu detaillierte Angaben. Auch die Themen Freizeitunfallversicherung und Bonusagentur sind für dich natürlich weiterhin aktuell.
- Du wirst sehen, es lohnt sich auch im Ruhestand, IGBCE-Mitglied zu bleiben. Selbstverständlich zahlst du als Rentner*in einen angepassten vergünstigten Mitgliedsbeitrag. Er beträgt 0,4 Prozent deiner Rente.
- Die Website gibt dir außerdem eine Übersicht über die verschiedenen Bildungsangebote der IGBCE und des DGB speziell für Renteneinsteiger.
- Und auch die Erholung darf nicht zu kurz kommen: Das Heinrich-Imbusch-Haus, das mitten im Naturschutzgebiet Siebengebirge liegt, bietet dir Urlaubstage in entspannter Atmosphäre. Weitere Informationen dazu erhältst du bei deinem Bezirk oder in deiner Ortsgruppe.
- Nicht zuletzt erfährst du auf der Webseite, was deine Gewerkschaft für deine Rente tut. Unter dem Punkt »Für mehr Rente!« ist das politische Engagement der IGBCE zusammengefasst.

 Mehr Infos: rente.igbce.de



Kinderfotos im Netz? Lieber nicht!

Sommerferien – ein paar Klicks und die Urlaubsbilder vom Strand oder Pool gehen online. Darunter auch häufig private Schnappschüsse der eigenen Kinder. Doch Experten warnen eindringlich davor, solche Bilder im Netz hochzuladen. **KOMPAKT** erklärt, warum.

Die Reiselust ist nach den vielen Einschränkungen während der Corona-Zeit groß. Gute Laune ist Programm – kein Wunder, dass es da eine Menge private Familienfotos gibt, die in den sozialen Medien wie Facebook, Instagram und Co. geteilt werden. »Sharenting« nennt sich das. Der Begriff setzt sich aus »to share (etwas teilen) und »Parenting« (Elternschaft) zusammen.

Ist doch eigentlich nichts dabei, oder? Meist sind es harmlose Schnappschüsse: Die neunjährige Tochter springt in den Pool, der dreijährige Sohn spielt am Strand und sammelt Muscheln. So niedlich oder lustig die Fotos auch sind, immer öfter landen solche Aufnahmen aber ungewollt auf vollkommen anderen Seiten.

Wie das Rechercheteam des ARD-Politikmagazins »Panorama« herausgefunden hat, sind es vor allem die »normalen«

Alltagsbilder, die von Kriminellen massenhaft kopiert werden, um sie für andere Zwecke zu missbrauchen und damit Geld zu verdienen.

Schnell außer Kontrolle

Die Schäden sind irreparabel, warnen Verbraucherschützer. Denn sind die Aufnahmen einmal in den sozialen Netzwerken hochgeladen, verlieren sowohl die Fotograf*innen als auch die Abgebildeten schnell die Kontrolle darüber, was mit den Bildern letztendlich passiert und wo sie landen. Nicht selten geben sogar Dateiinformationen Aufschluss darüber, wo die Fotos gemacht wurden.

Eltern sind bei diesem Thema zu sorglos – das zeigt eine Untersuchung der Initiative »jugendschutz.net«, die 2019 einen Report über Kinderbilder

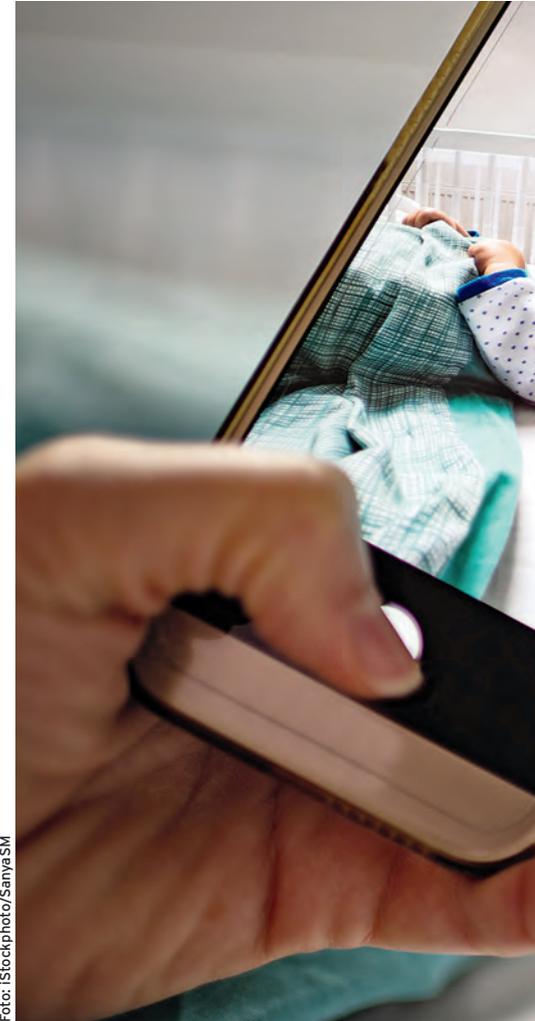
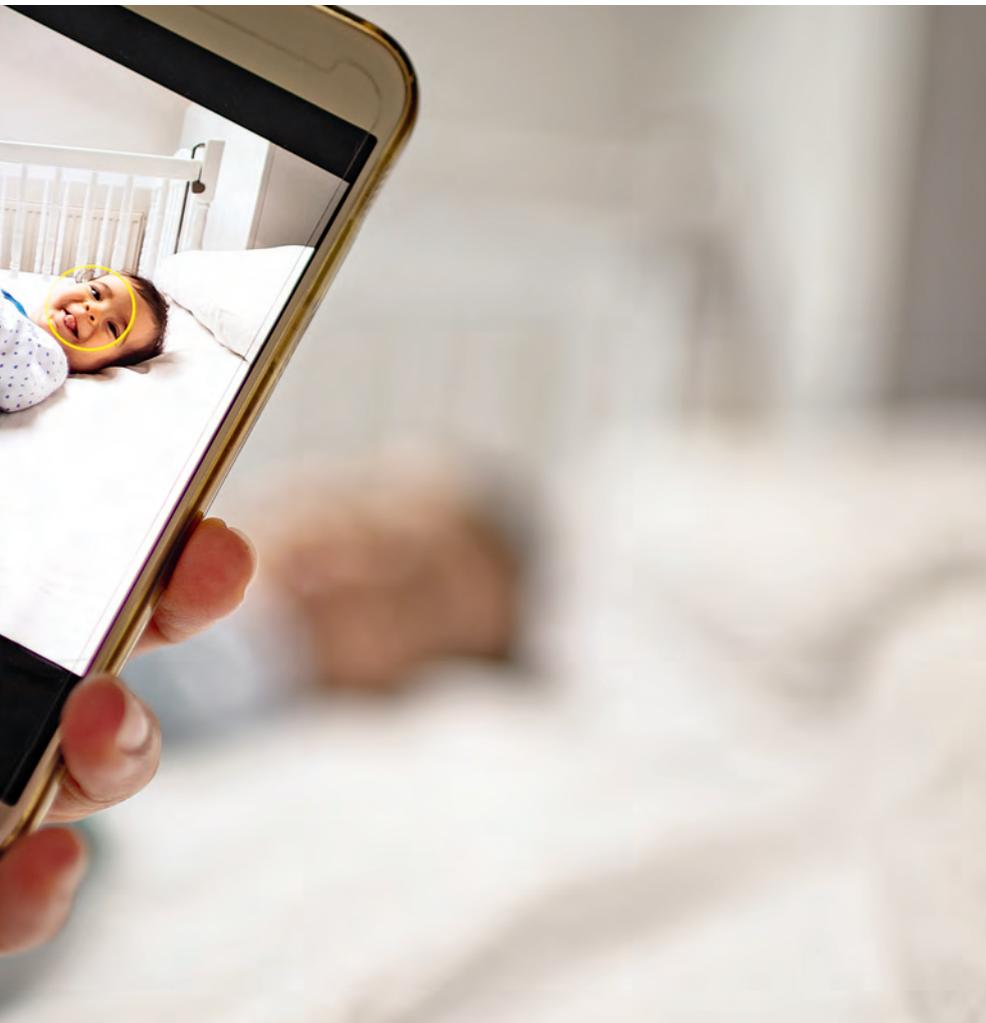


Foto: iStockphoto/SamyasM

auf Instagram veröffentlicht hat. Die Initiative hat dafür 50 Profile analysiert: 29 Elternprofile und 21 von Eltern geführte Kinderprofile. Das Ergebnis: Die meisten Kinderbilder wurden nicht ausreichend unkenntlich gemacht. In 94 Prozent der Fälle konnten die Mädchen und Jungen sogar leicht identifiziert werden.

Das Problem ist bekannt: Einmal veröffentlichte Fotos lassen sich in der Regel nicht mehr aus dem Netz löschen und sind meist auch Jahrzehnte später noch auffindbar. Kinder können das aber nicht beeinflussen. Denn oft sind sie schon in ihren ersten Lebensjahren in den sozialen Netzwerken präsent – ungefragt. Dabei werde sowohl ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung als auch ihr Recht am eigenen Bild verletzt, kritisieren Verbraucherschützer.



Kinder haben ein Recht auf Privatsphäre

Vorsicht: Für Fotos, die Eltern lustig oder süß finden, schämen sich Kinder später nicht selten. Eltern sollten sich klarmachen, dass sie die Privatsphäre ihrer Töchter und Söhne verletzen. Besonders problematisch sind peinliche Aufnahmen, die im Netz die Runde machen. Mitunter werden sie genutzt, um Kinder online zu mobben. Doch auch harmlose Bilder lassen sich digital nachbearbeiten, um die Abgebildeten zu schikanieren. Das kann langfristig großen psychischen Schaden verursachen.

Haben die Kinder bereits ein eigenes Social-Media-Profil, muss man sie vor Cybergrooming warnen. Beim Cybergrooming nehmen Personen gezielt Kontakt im Netz auf, um eine sexualisierte

Beziehung aufzubauen. Werden dabei Fotos zusammen mit sensiblen Daten wie dem Namen und dem Wohnort veröffentlicht, können diese Übergriffe sogar im realen Umfeld stattfinden.

Fotos besser stationär speichern

Die Initiative »Schau Hin! Was Dein Kind mit Medien macht.« – ein Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – rät, die Aufnahmen stationär zu speichern. Schließlich würde man beim Hochladen in einen Online-Speicher (»Cloud«) persönliche Daten einem Unternehmen anvertrauen. Zudem können diese Speicher auch von Unbefugten gehackt werden. Am sichersten ist es, Bilder oder Clips ausschließlich lokal auf der Festplatte zu speichern.

Katrin Schreiter

5 TIPPS FÜR DEN UMGANG MIT KINDERFOTOS

Was also tun? Sollte man nichts mehr online stellen? Verbraucherschützer raten Eltern, vor dem Posten von Bildern zu überlegen, welche Folgen das Foto für das Kind haben könnte. Dabei sollten sie Folgendes beachten.

- Keine peinlichen und unangenehmen Bilder posten, die später für Mobbing dienen könnten.
- Keine Standortdaten und Kontextinfos preisgeben, die Rückschlüsse auf Alter, Name und Wohnort möglich machen.
- Die Profile bei Facebook, Instagram und Co. so privat wie möglich halten und regelmäßig die Updates überprüfen.
- Kinder so fotografieren, dass sie nicht wiedererkennbar sind – zum Beispiel seitlich mit Sonnenbrille. Ein digitaler Sticker über dem Gesicht anonymisiert ebenfalls.
- Nie ohne Erlaubnis der Eltern Fotos mit anderen Kindern posten.

Ein Tipp zum Schluss: Medienkompetenz muss erlernt werden. Eltern sollten mit ihren Kindern über die Gefahren im Netz sprechen und selbst als Vorbilder verantwortungsvoll mit ihren eigenen Daten im Netz umgehen.

Hilfreiche Links:

- Deutsches Kinderhilfswerk, Menüpunkt Medienkompetenz www.dkhw.de
- Verbraucherschutz, Menüpunkt Ratgeber www.verbraucherschutz.com
- Initiative »Schau hin!«, Menüpunkt Soziale Netzwerke www.schau-hin.info

mit Verbis- senheit geführter Streit		Schiffs- baum Wahrsage- kartenspiel	ständig, andauernd		Neckar- zufluss Arzt i. Prak- tikum (Abk.)		dt. Buch- autorin und Chan- sonnette †	förderlich elektron. Post (Kzw.)	Strom in Tschechien u. Deutsch- land		westliche Großmacht (Abk.)	Metall- bolzen
Bergstock in d. Berch- tesgaden- er Alpen							Enzym in Mandeln Vers				Versehen	
		1	polnischer Gurken- salat Gebäckart						italien. Adriahafen italienische Würzpaste			
OECD- Schulstudie US-Filmstar (Meryl)					spanischer König Waschraum d. Bergleute			5			Skat- ausdruck- scherzhaft für: Hut	
Regisseur von „Ros- sini“ und „Schtonk!“ †	EDV-Verfahren (Abk.) Währungs- union (Abk.)			2	Normzahl von Schlägen beim Golf	Zufluss der Dordogne Lichtschutz- faktor (Abk.)				Boxen- Hautriss Tennisver- band (Abk.)		
			Insel- hauptstadt (... de Mallorca)						Schlag- rahmen Internet- begriff		3	
		4	Stadt in NRW eh. Bank (Abk.)				Tages- zeit					in Kellern lebendes Krebstier
Autokz. v. Greifswald ostasiat. Tagelöhner					Verband für Arbeits- studien		Sopranis- tin, † 1993 (Lucia)					kleinstes einzelliges Lebe- wesen
schwerer Schlag	chem. Z. f. Zirkonium US-Filmstar (Clint)									Fluss zum Dollart Getreideart		
			voller Bedauern über eine eigene Tat									
			Autokz. von Halle (Saale)									
medizini- scher Ber- uf (Abk.)	englisches Fürwort Art, Gattung									kleines Dach- fenster	Autokz. für Libanon Fleischger- icht	
Fahrzeu- g-schlange alkohol. Getränk				9								amer. Dra- matiker, † 1953 (Eugene)
			Fern- schreiben, Fern- schreiber									8
Gegenteil von Kontra Fußball- wette										Autokz. v. Rostock Dauerbezug (Kurzwort)		
		10			Techniker (Abk.) Architekt † (Alvar)	Rhone- zufluss Weis- sagung	Gewebe mit Me- tallfäden	Adels- prädi- kat alte finn. Münze		einfarbig starr- köpfig		Stadt an der Donau
unmittel- bare Nach- barstadt v. Hamburg	geograf. Karten- werk	Tiefefenen am Drinoko Beschei- denheit					Jünger Jesu Nordost- europäerin					Autokz. von Ulm reale Existenz
			Überein- kunft (engl.) Grautier					7				
Insekten- larve westfrie- sische Insel					giftiges Element schwäb. Hochland				Anschluss b. PC (Abk.) PC-Tasten- aufschrift			Meer (englisch)
		6	Lattenzaun Richter (Abk.)				griech. Meergott bei der (Abk.)					
Berg- weide Heiligen- schein						storch- ähnlicher Vogel				West- europäer		
charakte- ristische Gestal- tungsweise					helle Haarfarbe				große kubani- sche Hand- trommel			

Gut organisiert

10 Leser*innen gewinnen diesen Monat einen Werkzeugkoffer aus dem Hause Mannesmann. Der 176-teilige Werkzeugsatz ist ideal für viele Arbeiten in Haus, Werkstatt oder Garage geeignet. Die Werkzeuge überzeugen durch sehr gute Qualität. Egal ob Zangen, Bohrer, Schraubendreher oder Steckschlüsseleinsätze, mit dem Werkzeugkoffer sind Hobby-Handwerker*innen für jede Situation vorbereitet. 40 weitere Leser*innen gewinnen je einen Bluetooth-Kopfhörer für bis zu vier Stunden kabellosen Musikgenuss. Das elastische Kopfband ist für alle Größen geeignet. Viel Glück!

Abbildungen ähnlich

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

2345973

Preisrätsel

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Ort gesucht, in dem man sich an heißen Sommertagen abkühlen kann. Bitte die Lösung auf eine Postkarte schreiben und einsenden an: **KOMPAKT-Redaktion, Postfach 39 45, 30039 Hannover** oder per E-Mail an: kompakt.preisraetsel@igbce.de – bitte die Adresse mit angeben. Ein-sendeschluss ist der 13. August 2022 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinner*innen

BEI DER VERLOSUNG DER PREISE unter den Einsendungen richtiger Lösungen fielen die zehn Hauptgewinne – ein Fahrrad von Gudereit – an: Sven Großer, Hoyerswerda; Werner Mook, Premnitz; Anneliese Iwers, Immenhausen; Frank Lockert, Samern; Matthias Pilz, Mitterteich; Hans-Jürgen Kaiser, Beckingen; Dagmar Geiger-Schönach, Peißenberg; Michael Bordowski, Hamm; Ingrid Albrecht, Hamburg; Renate Gurka, Korntal-Muenchingen.

40 WEITERE GEWINNER*INNEN

erhalten den Wasserkocher von Clatronic: Wilfried Regener, Nienhagen; Hans Josef, Rommerskirchen; Manfred Hänler, Schwedt; Bosa Burkard, Frankfurt; Helmut Ehrhardt, Groß-Bieberau; Wilhelm Alff, Bottrop; Horst Jahn, Neuss; Herbert Ebert, Datteln; Helga Jordan, Welzow; Christa Meier, Seeheim-Jugendheim; Julius Waltinger, Wolmirstedt; Gudrun Schuster, Wernsdorf; Benjamin Boukhelf, Merseburg; Helmut Enckler, Ludwigshafen; Renate Rubarth, Greifswald; Karl-Friedrich Dambach, Hahnenbach; Astrid Aey, Berlin; Werner Roskosch, Bergisch-Gladbach; Bernd Wößner, Hagenow; Matthias Kober, Steinbach; Klaus Leibenath, Gau-Algesheim; Gerd Rautenberg, Köln; Regina Ullmann, Brand; Tobias Blome, Hamburg; Fotios Papaefthimiou, Neuss; Armin Baumgart, Dorsten; Jan Lüddecke, Schöningen; Carsten Blohm, Hollern-Twielenfleth; Michael Wimmer, Trostberg; Elisabeth Gropp, Benediktbeuern; Fritz Lienert, Nürnberg; Michael König, Speyer; Wolfgang Schreiner, Schifferstadt; Olaf Peuser, Marburg; Jürgen Müller, Mehring; Karola Broszio, Schwedt; Manfred Kurz, Oberhausen; Martin Fetzer, Borna; Sabine Fischer, Mainz; Artur Engler, Neuhütten.

Lösung Juni 2022:

SONNENWENDE

Die komplette Auflösung des Rätsels ist in der Onlineausgabe ersichtlich.

Meine IGBCE – mein Mehrwert

Teil der IGBCE zu sein bringt dir Vorteile im täglichen (Arbeits-)Leben. Wir stellen sie dir an dieser Stelle vor. In dieser Ausgabe: Erholung für langjährige und engagierte Mitglieder – im Heinrich-Imbusch-Haus.



H WIE HEINRICH-IMBUSCH-HAUS

Mitten im Naturpark Siebengebirge liegt das Heinrich-Imbusch-Haus – eine Erholungs-oase speziell für Rentnerinnen und Rentner, die langjährige und engagierte IGBCE-Mitglieder sind. Als Dankeschön für ihre Treue und ihren Einsatz kann die IGBCE sie einmalig zu einem kostenlosen zehntägigen Erholungsaufenthalt in das idyllisch gelegene Haus einladen. Ruhe und Erholung gibt's inklusive – aber auch gemeinsame Unternehmungen und Ausflüge.

Betrieben wird die Einrichtung vom Erholungswerk Heinrich Imbusch e. V., einer gemeinnützigen Institution der IGBCE. Für einen Aufenthalt müs-

sen deshalb bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein: Beispielsweise musst du mindestens zehn Jahre Mitglied der IGBCE sein und darfst nicht mehr im aktiven Arbeitsleben stehen. Darunter fallen beispielsweise auch Mitglieder, die erwerbsunfähig sind oder die sich in der Passivphase der Altersteilzeit befinden. Begleitpersonen können gegen Kostenbeteiligung mitreisen.

Wenn du dich für einen Aufenthalt interessierst, melde dich bitte bei deiner Ortsgruppe, dem Seniorenarbeitskreis oder bei deinem zuständigen Bezirk. *red*

➦ Mehr Infos: heinrich-imbusch.igbce.de

Alle Infos auf einen Klick

Meine IGBCE



Einige Serviceangebote auf unserer Website sind erst einsehbar, wenn du dich als Mitglied online registriert hast. Deinen persönlichen Zugang kannst du hier einrichten:

➦ meine.igbce.de

Immer auf dem Laufenden



Du möchtest schnelle Informationen zu aktuellen Themen aus Politik und Gewerkschaft? Hier kannst du unseren Newsletter abonnieren:

➦ igbce.de/igbce/newsletter-abonnieren

Die IGBCE in deiner Nähe

Fragen zur IGBCE-Mitgliedschaft beantwortet dir dein IGBCE-Bezirk. Mit Hilfe unserer Bezirkssuche findest du den nächstgelegenen IGBCE-Bezirk:

➦ igbce.de/igbce/vor-ort/in-der-region



Mitglieder werben

Über diesen Link/QR-Code können Menschen Mitglied der IGBCE werden. Gib ihnen gern diese KOMPAKT-Ausgabe weiter:

➦ mitgliedwerden.igbce.de





Stefanie Haverkamp kümmert sich nicht nur um den Service am Tisch, die Restaurantfachfrau ist auch für die Dienstpläne verantwortlich.

Foto: Frank Rogner

STEFANIE HAVERKAMP (40) arbeitet als Restaurantfachfrau im Bildungszentrum in Haltern.

Im Service zu Hause

» Bei uns im IGBCE-Bildungszentrum gibt es für Seminarteilnehmer*innen zu jeder Tageszeit die Möglichkeit, etwas zu essen und zu trinken. In unserer hauseigenen Küche zaubern unsere Köche täglich frische Speisen. Wir im Service kümmern uns dann um die Bedienung am Tisch und sorgen für einen reibungslosen Betriebsablauf. Neben dem

ren kann ich voller Stolz sagen, dass mir der Job immer noch unheimlich viel Spaß macht. Ich schätze hier vor allem die familiäre Arbeitsatmosphäre und das harmonische Miteinander im Team. Das habe ich bei meinen Stationen vor dem Bildungszentrum ganz anders kennengelernt. Auch das Thema der Arbeitszeiten spielt mir hier in die Karten. Als zweifache

Vogel bin und der Dienst am besten in den Alltag meiner Kinder passt, mag ich den Frühdienst am liebsten. Gegenwärtig sind bei uns einige Stellen nicht besetzt. Wie überall in der Gastronomie haben auch wir aktuell enorme Probleme, geeignetes Personal zu finden. Ich bin auch für die Dienstpläne zuständig. Das erfordert deshalb im Moment ganz besonders viel Kreativität und vor allem verlässliche Absprache untereinander. Im Team springen wir füreinander ein, falls jemandem etwas Wichtiges dazwischenkommt.

Im Betriebsrat bin ich als Nachrückerin aufgestellt. Ich war auch schon Mitglied des Gremiums. Das hat für mich aber irgendwann zeitlich einfach nicht mehr gepasst. Als Nachrückerin fühle ich mich dennoch eng mit den Kolleginnen und Kollegen verbunden.

»Ich schätze hier vor allem das harmonische Miteinander im Team.«

eigentlichen Service geht es in meinem Job auch viel um Koordination und Planung. Klassische Vorbereitungen wie das Eindecken der Tische gehören genauso dazu wie die Absprache des Menüs mit der Küche.

Es ist verrückt, wenn ich daran denke, dass ich jetzt schon seit 2008 hier im Bildungszentrum arbeite. Nach all den Jah-

Mutter bin ich darauf angewiesen, dass sich meine Teilzeitstelle mit den Bedürfnissen meiner Kinder koordinieren lässt. Das wäre in anderen gastronomischen Betrieben in der Intensität nicht möglich.

Wir arbeiten hier in einem Dreischicht-Modell mit Früh-, Mittag- und Spätschichten. Da ich ein absolut früher

Aufgezeichnet von Leo Kölzer



Geh wählen! 01.10. - 30.11.2022

Eine wichtige Wahl kommt noch.

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

sbv.igbce.de



**Dein Kreuz für
Barrierefreiheit.**

Wahl der Schwerbehinderten-
vertretung 2022

Komfortable Sandalen

Sportlich-modisch: mit Profilsohle



Flexible Sohle
mit Dämpfung

**Für Damen
und Herren**

ECHTES
LEDER

UVP*-Preis 59,95
Personalshop-Preis 39,99
NEUKUNDEN-PREIS
€ 29.99
Sie sparen € 29,96
gegenüber dem UVP*



sand

Innensohle
aus Leder

Optimal
regulierbar
durch Klettver-
schlüsse

Mit Schaumstoff-
polsterung für
mehr Komfort



anthrazit

jeansblau

Ihre Produktvorteile

- Weiche und dämpfende Innensohle (Schweinsleder)
- Mit kontrastierenden Ziernähten und modischen Details

BESTELLSCHEIN D30750 mit 30 Tage Rückgaberecht

Bestellen leicht gemacht!
bestellen@personalshop.com

0 69 / 92 10 110
FAX 069 / 92 10 11 800

Menge	Art.-Nr.	Größe	Artikelbezeichnung	NEUKUNDEN- PREIS
	41.402.255		Trekkingsandalen anthrazit	€ 29,99
	41.402.268		Trekkingsandalen jeansblau	€ 29,99
	41.402.271		Trekkingsandalen sand	€ 29,99

**25% Rabatt auf ALLES erhalten Sie auf
www.personalshop.com**



25%
Neukunden-Rabatt
auf ALLE Artikel!

SO SPAREN SIE 25%:

1. Loggen Sie sich mit Ihrem PIN-Code **D30750** im Shop ein.
2. Ihr 25% Rabatt wird automatisch bei allen Artikeln berücksichtigt.
3. Schließen Sie Ihre Bestellung ab!

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, 14 Tage lang ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag gegenüber der Servus Handels- und Verlags-GmbH schriftlich, telefonisch, per Fax oder per E-Mail an A-6404 Polling in Tirol, Gewerbezone 16, Tel: 069 / 92 10 110, Fax: 069 / 92 10 11 800, office@personalshop.com, zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beginnt ab dem Tag, an dem Sie die Waren in Besitz genommen haben. Senden Sie uns die Ware spätestens 14 Tage nach Ihrem Widerruf zurück. Wir gewähren Ihnen neben dem gesetzlichen Widerrufsrecht eine freiwillige Rückgabegarantie von insgesamt 30 Tagen ab Erhalt der Ware, sofern die Ware sich in ungebrauchtem und unbeschädigtem Zustand befindet. Impressum: Servus Handels- und Verlags-GmbH, Gewerbezone 16, A-6404 Polling in Tirol.

**Gleich einsenden an:
Personalshop
Bahnhofstraße 500
82467 Garmisch-P.**

5-Sterne-Personalshop-Garantie
★ 2 Jahre Garantie ohne „Wenn und Aber“ ★ Schnelle Lieferung
★ Höchster Qualitätsstandard ★ Bestpreis-Garantie
★ 30-tägiges Umtausch- und Rückgaberecht**

Absender (Bitte deutlich ausfüllen): Frau Herr Bearbeitungs- und Versandkostenanteil € 5,99

Name, Vorname: _____

Straße / Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Geb. Datum: _____ E-Mail: _____

Wir verwenden Ihre E-Mail-Adresse, um Sie über Aktionsangebote zu informieren. Dem können Sie jederzeit widersprechen.

* Stappreise beziehen sich auf unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers (UVP). Solange der Vorrat reicht.
** Detaillierte Angaben zum Rücktrittsrecht und Informationen zum Datenschutz finden Sie auf: www.personalshop.com