

VOR ORT Kalibergbau: Neuer Verbandstarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

TENDENZEN Tarifrunde Chemie: Kaufkraft der Beschäftigten nachhaltig steigern

TIPPS Trickserien im Lebenslauf: Welche Konsequenzen falsche Angaben haben können



KOMPAKT



Charakterköpfe

Betriebsräte setzen sich für gute Arbeitsbedingungen im Betrieb ein. Dafür brauchen sie deine Stimme!

Welcher Titel gewinnt?

DIE TITELTHEMEN 2021: Neben der Corona-Pandemie zierten die KOMPAKT 2021 die Themen Kunststoff, CareFlex Chemie, Bundestagswahl, Gewerkschaftskongress bis hin zur Chemie-Tarifrunde. Welche Titelseite ist dein Favorit? Sag uns deine Meinung!

JANUAR



FEBRUAR



MÄRZ



APRIL



MAI



JUNI



JULI/AUGUST



SEPTEMBER



OKTOBER



NOVEMBER



DEZEMBER/JANUAR



... und das kannst du gewinnen:



Foto: Apple

Wir verlosen drei iPad mini von Apple. Mit der 64-Gigabyte-Wlan-Variante in Space Grey kannst du surfen, spielen, fotografieren und filmen. Und die KOMPAKT online lesen. Schreib uns den Monatsnamen des Titels deiner Wahl auf eine Postkarte und schicke diese bis zum 11. Februar 2022 an uns zurück. Welche Wahl du triffst, hat keinen Einfluss auf deine Gewinnchance. Bitte eine Postkarte senden an: KOMPAKT-Redaktion, Stichwort: Titel des Jahres, Postfach 3945, 30039 Hannover oder E-Mail an: kompakt.leserwettbewerb@igbce.de

Tausendsassas mit klarer Mission



Foto: Stefan Koch

LARS RUZIC
Chefredakteur

Un längst berichtete mir ein Betriebsrat von seinem neuesten Verhandlungstrick. Zu den kniffligsten Gesprächen mit Personaler*innen, Werkleitungen oder Vorständen bringt er seit einiger Zeit immer ein ganz besonderes Notizbuch mit und legt es demonstrativ vor sich auf den Tisch. Darauf prangt nicht nur ein Feuer speiender Totenkopf. Da steht auch in dicken Lettern: »Ich bin der verrückte Betriebsrat, vor dem dich alle gewarnt haben.« Die Bandbreite der Reaktionen auf der anderen Seite des Tisches sei groß, erzählte er – sie reiche von großer Erheiterung bis zu zusätzlicher Anspannung. So oder so: Sein Gegenüber weiß jetzt, dass man es ihm oder ihr nicht leicht machen wird.

SIE SIND DIE TAUSENDSASSAS DER ARBEITSWELT: Gleichzeitig Seelsorger*in und Kümmerer, Vorkämpfer*in und Co-Manager*in. Heute müssen sie sich in die Tiefen interner IT-Abläufe eingraben, morgen die Abstandsregeln in der Produktion kontrollieren, dann Personalgespräche, Aufsichtsratssitzungen, und und und. Von Verhandlungen – wie oben beschrieben – ganz zu schweigen. Wenn Betriebsrät*innen über eines nicht klagen können, dann über mangelnde Abwechslung. Viele haben Terminkalender, die voller sind als die der Manager*innen auf der Gegenseite. Überall dabei, um für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen einzutreten. Als ihr demokratisch bestimmtes Sprachrohr. Das ist ihr Job, ihre Mission.

WIR ALLE SIND ES, die sie auf diese Mission schicken. Dafür gibt es Wahlen, alle vier Jahre, jetzt wieder. Ein Recht, von dem wir in diesem Frühjahr alle unbedingt Gebrauch machen sollten. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt nicht nur die Personen, die unsere Belange vertreten sollen; sie sind auch eine Botschaft an den Arbeitgeber. Dass die Beschäftigten hellwach, entschlossen und geschlossen sind, wenn es um ihre Rechte geht. In dieser **KOMPAKT**-Ausgabe findest du alles zu den Betriebsratswahlen und Geschichten zu den Menschen, die sich dieser Aufgabe verschrieben haben. Außerdem wollen wir von dir wissen, wie du auf deine Betriebsräte und die Betriebsratswahlen blickst – in der neuesten Umfrage in unserer Mitglieder-App »Meine IGBCE«, die Anfang Februar startet.



Foto: IGBCE

lars.ruzic@igbce.de

VOR ORT

21-29

Für einen grünen Daumen



Foto: Frank Rogner

Ob Blumenerde, Dünger, Rasenpflege, Pflanzenschutz oder Mittel zur Schädlingsbekämpfung: COMPO in Münster stellt rund 1400 Produkte her, die Hobbygärtner-Hezen weltweit höherschlagen lassen.

Einigung bei Adidas und Co.

Die IGBCE hat in der zweiten Verhandlungsrunde für die rund 13 000 Beschäftigten in der Schuh- und Sportartikelindustrie einen Corona-Bonus in Höhe von 400 Euro und ein Entgeltplus von mindestens 2 Prozent durchgesetzt.



Foto: adidas

Regionale Ebene gefragt

Der Bundesentgelttarifvertrag (BETV) in der Papierindustrie nimmt Gestalt an. Im Dezember hat die VAP (Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie) dem Entwurf von Entgeltgittern in allen regionalen Tarifbezirken zugestimmt.

Kaliindustrie: Neuer Verbandstarifvertrag

Um K+S wettbewerbsfähig zu halten und die Arbeitsplätze zu sichern, haben IGBCE und der Verband der Kali- und Salzindustrie (VKS) das »Zukunftskonzept 2026« vereinbart. Grund ist das derzeit schwierige Marktumfeld in der Kaliindustrie. Besonders im Fokus steht dabei die steigende Belastung der Beschäftigten.



Foto: K+S Gruppe

10 Kompass

Michael Vassiliadis im Interview über die Gründe für die hohen Energiepreise, ein Entlastungspaket für private Haushalte und die Ziele und Instrumente der »Ampel« für einen klimagerechten Umbau der Industrie.

TITEL

12 Betriebsratswahlen: Der Krise zum Trotz

Von März bis Mai stehen deutschlandweit die Betriebsratswahlen an. Nach wie vor stellt Corona die Arbeitswelt auf eine harte Probe und beeinträchtigt die Arbeit in den Gremien ganz massiv. Was aber tun, wenn die Wahlen wirklich in Gefahr sind? Ist eine Verschiebung möglich? Oder dürfen dann alle Briefwahl machen? **KOMPAKT** erklärt dir, was du wissen musst.

TENDENZEN

31 Arbeiten in der Corona-Pandemie

Die Corona-Mutation Omikron sorgt für schnell steigende Infektionszahlen. **KOMPAKT** gibt einen Einblick, was das für die Betriebe und die kritische Infrastruktur bedeutet.

34 Schutz vor Inflation

Was die IGBCE tun will, um für ihre Mitglieder einen Ausgleich zu den rasant steigenden Preisen zu organisieren und ihre Kaufkraft zu stärken.

TIPPS

36 Auf den langen Atem kommt es an

Gute Vorsätze zum Jahresbeginn? Von wegen. Du kannst jederzeit mit Sport beginnen. **KOMPAKT** erklärt dir, wie du dafür einen langen Atem behältst.

38 Falsche Angaben im Lebenslauf

Was im Lebenslauf nicht ins Bild passt, wird gern mal ein wenig »aufgehübscht«. Doch Vorsicht: Kommt die Trickserei später raus, drohen ernste Konsequenzen.

IMMER IM HEFT

03 Unter uns

06 Aktuelles

08 5 Minuten Zukunft

20 Leserforum/Impressum

30 Einer von uns*

40 Rätsel

41 Glück & Meine IGBCE

42 Mein Arbeitsplatz

* Der Landesbezirk Baden-Württemberg berichtet auf dieser Seite über Jubilarehrungen.



Betriebsratswahlen **12**



31 Arbeiten in der Corona-Pandemie



Boilwerk bauen **34**



36 Gute Vorsätze



Mein Arbeitsplatz **42**

Fotos: Elephantlogic/Marcus Prell, iStockphoto/JuSun, Andreas Reeg, iStockphoto/Cecille_Arcurs, Frank Rogner

BILD DES MONATS

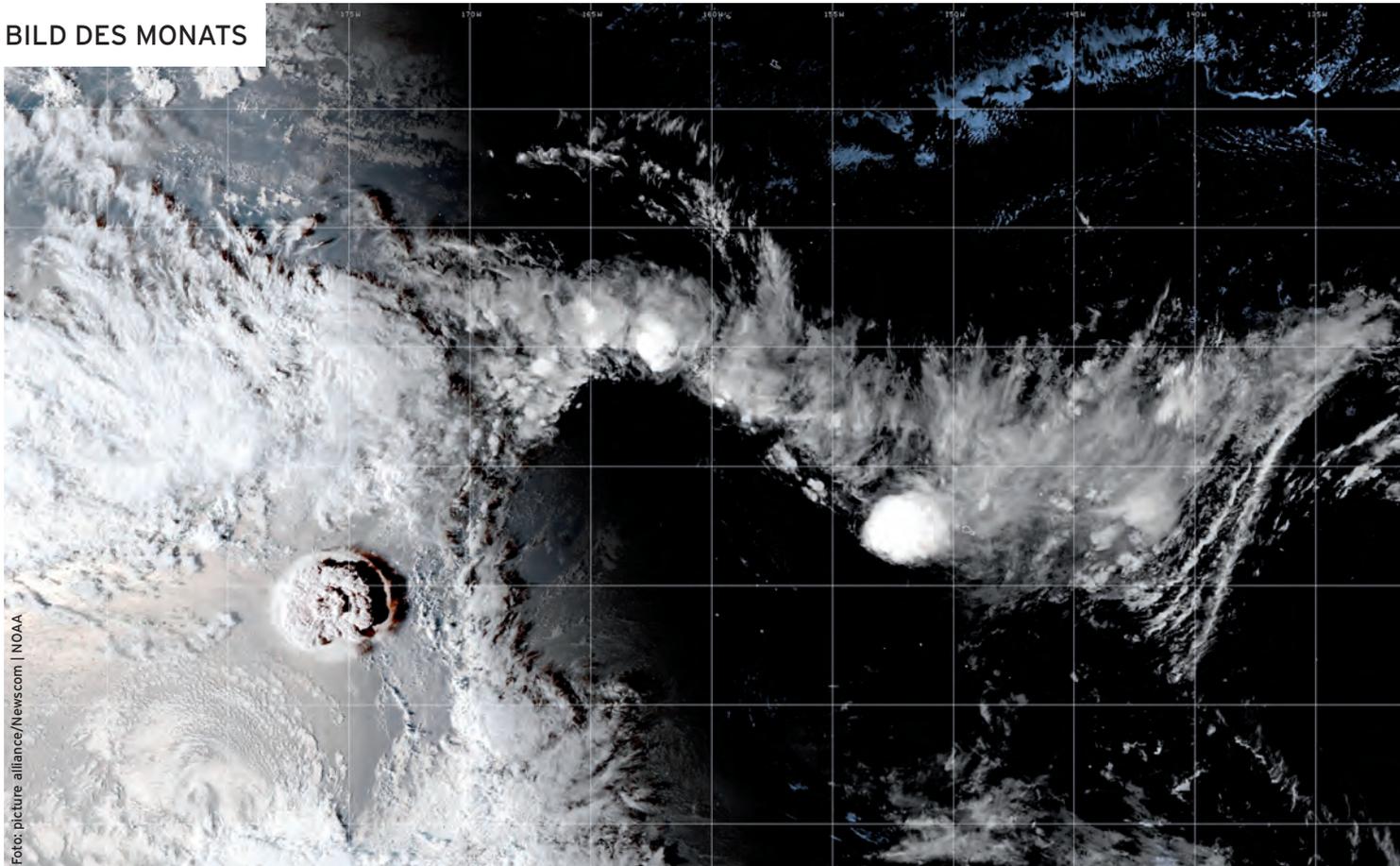


Foto: picture alliance/Newscom | NOAA

DER GEWALTIGE AUSBRUCH des Untersee-Vulkans Hunga-Tonga-Hunga-Ha'apai in der Nähe des Inselreichs Tonga (hier ein Satellitenfoto) am 15. Januar war nach Ansicht von Fachleuten die weltweit stärkste Eruption dieser Art seit Jahrzehnten. Der Vulkan liegt rund 65 Kilometer nördlich von

Tongas Hauptstadt Nuku'alofa unter der Wasseroberfläche. Nach Angaben der Regierung habe der Ausbruch bis zu 15 Meter hohe Tsunamiwellen verursacht. Außerdem überziehe eine dicke Ascheschicht das Südsee-Archipel, die die Rettungsarbeiten stark behindere.

AUFREGER DES MONATS



Foto: BAG/Mathias F. Schmidt/www.fotografieren.de

Zulässige Kürzung

KURZARBEITER*INNEN DARF unter Umständen den Urlaubsanspruch gekürzt werden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG). Die Kammer verhandelte im November den Fall einer Verkäuferin, die sich während des ersten Corona-Lockdowns zu 100 Prozent in Kurzarbeit befand. Daraufhin hatte ihr der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch gekürzt. Das Gericht wies die Klage der Frau ab. Das Grundsatzurteil (9 AZR 225/11) könnte nun weitreichende Konsequenzen für viele Arbeitnehmer*innen haben. Der DGB sprach in dem Zusammenhang von einem »bitteren Tag für viele Beschäftigte«. Die Entscheidung wälze die Lasten der Pandemie auf sie ab.

ZAHL DES MONATS

355 961

ELEKTROAUTOS wurden im Jahr 2021 in Deutschland neu zugelassen. Das geht aus dem »Electromobility Report« des Centers of Automotive Management (CAM) in Bergisch Gladbach hervor. Von den etwa 2,62 Millionen Neuzulassungen 2021 entfielen demnach 13,6 Prozent auf batterieelektrische Autos (BEV) – mehr als jemals zuvor.

Zum Vergleich: Im Vor-Corona-Jahr 2019 wurden lediglich 63 281 E-Autos verkauft. Im Gegensatz dazu waren es allein im Dezember 2021 mehr als 48 000. Maßgeblichen Anteil an diesem Boom hat neben dem erheblich größeren Angebot an Marken und Modellen auch der stark erhöhte Förderbonus, der Käufer*innen einen Nachlass von bis zu 10 000 Euro beschert.

Zukunft im Fokus

MIT DEM GEWERKSCHAFTSKONGRESS hat sich die IG BCE inhaltlich und strategisch auf die Herausforderungen der neuen Dekade ausgerichtet. Die Ende November im Hauptvorstand beschlossene neue Geschäftsverteilung im Hauptvorstand macht diesen Wandel nun konkret. Die IG BCE gibt sich darin drei zentrale Zukunftsfelder – Transformation gestalten, Organisation modernisieren, vom Mitglied her denken –, die künftige vorstands- und abteilungsübergreifend in Angriff genommen werden – mit klarem Fokus auf die Herausforderungen, eine stringente Koordination und Verantwortlichkeit sowie mehr Interdisziplinarität. »Das neue Jahrzehnt entscheidet über die Zukunft guter Industriearbeit«, sagte der Vorsitzende Michael Vassiliadis. Darauf will die Gewerkschaft vorbereitet sein. Neben der klassischen Aufstellung nach Vorstandsbereichen wurden strategische Matrixfelder für die drei zentralen Aufgabenbereiche geschaffen. Zu jedem Matrixfeld steuern Fachabteilungen aus allen Vorstandsbereichen Know-how und Kapazitäten bei, die Verantwortung für jedes Zukunftsfeld liegt jeweils bei mehreren Vorstandsmitgliedern. Mit dieser neuen Organisation soll die Schlagkraft in den strategischen Handlungsfeldern erhöht werden.



Foto: Kai-Uwe Knoth

Der im Oktober gewählte geschäftsführende Hauptvorstand der IG BCE.

Die IG BCE gibt sich in drei zentrale Zukunftsfelder – Transformation gestalten, Organisation modernisieren, vom Mitglied her denken –, die künftige vorstands- und abteilungsübergreifend in Angriff genommen werden – mit klarem Fokus auf die Herausforderungen, eine stringente Koordination und Verantwortlichkeit sowie mehr Interdisziplinarität. »Das neue Jahrzehnt entscheidet über die Zukunft guter Industriearbeit«, sagte der Vorsitzende Michael Vassiliadis. Darauf will die Gewerkschaft vorbereitet sein. Neben der klassischen Aufstellung nach Vorstandsbereichen wurden strategische Matrixfelder für die drei zentralen Aufgabenbereiche geschaffen. Zu jedem Matrixfeld steuern Fachabteilungen aus allen Vorstandsbereichen Know-how und Kapazitäten bei, die Verantwortung für jedes Zukunftsfeld liegt jeweils bei mehreren Vorstandsmitgliedern. Mit dieser neuen Organisation soll die Schlagkraft in den strategischen Handlungsfeldern erhöht werden.

ZITAT DES MONATS



Foto: BMAS/Dominik Butzmann

»Wer die Gründung von Betriebsräten behindert, wird es demnächst mit dem Staatsanwalt zu tun bekommen.«

HUBERTUS HEIL, Bundesminister für Arbeit und Soziales und IG BCE-Mitglied, möchte mit einer Verschärfung des Strafrechts die Bildung von Betriebsräten auch gegen den Widerstand von Arbeitgebern erleichtern. Die Störung oder Behinderung von Betriebsratsgründungen solle künftig von der Justiz auf Verdacht von Amts wegen auch ohne vorliegende Anzeige als Straftat verfolgt werden. »Das Gesetz werden wir entsprechend ändern«, so Heil. Bislang kann die Behinderung von Betriebsratswahlen nur auf Antrag von Arbeitnehmervertreter*innen, Gewerkschaften oder des Betriebs verfolgt werden. Künftig wird es ausreichen, dass eine Strafverfolgungsbehörde Kenntnis von einem solchen Vorgang hat.

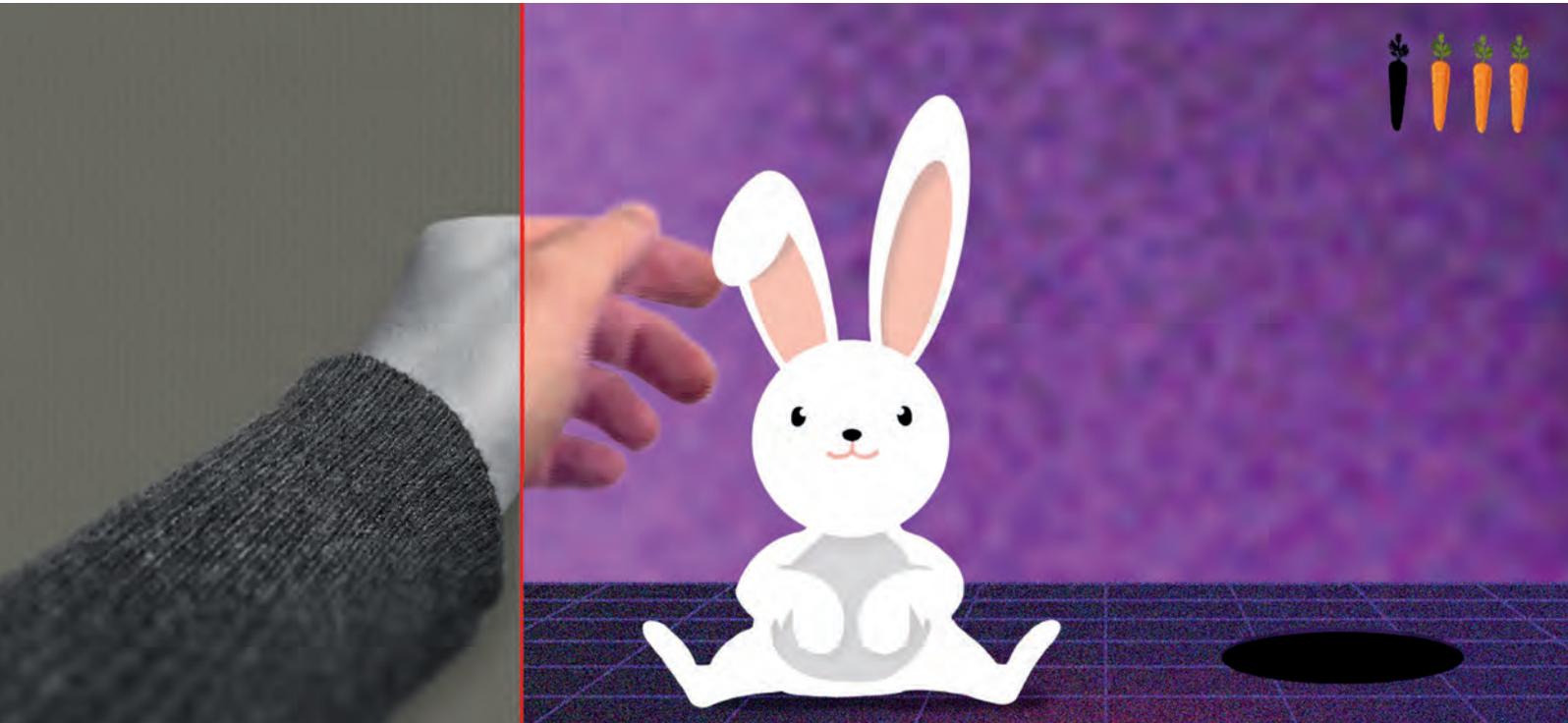


Illustration: Stefan Hoch

Avatar [,ævə'tɑ:]

DIGITALES GEGENSTÜCK einer Person in der virtuellen Welt von morgen.

Steven Spielbergs 2018 erschienener Science-Fiction-Film »Ready Player One« spielt im Jahr 2045. Der Menschheit geht es nicht gut. Viele flüchten sich in das Metaversum »Oasis«. Mit dieser digitalen Parallelwelt sind die User über Datenbrille und Ganzkörperanzug verbunden – und sie sind dort mit allen Sinnen unterwegs. »Immersion« heißt das ganzheitliche Eintauchen in eine 3-D-Welt. Dafür ist ein Avatar nötig. Ein digitales Alter Ego also, das mit anderen Avataren interagiert. Spielberg greift existierende Ideen auf, setzt aber eine Reihe technischer Sprünge als gegeben voraus. So einfach ist das Metaversum nicht zu haben. Technikfans sehen darin das nächste große Ding; Kritiker*innen halten das für Größenwahn.

DIE GEGENWART geht so: Nimm ein Gerät X und logge dich auf Plattform Y ein. Mit viel Aufwand vernetzen Tech-Konzerne zudem ihre Angebote; Face-

book etwa mit Instagram und WhatsApp. Ein Metaversum (englisch: metaverse) würde einzelne Plattformen unnötig machen, weil von Freizeit über Ausbildung bis hin zum Business alles möglich ist. Als Paralleluniversum für Milliarden Menschen. Das ist zumindest der Traum von Facebook, das an so einem Metaversum arbeitet. Warum jetzt? Weil es mit neuen Technologien – Cloud-Lösungen, Superrechner, künstliche Intelligenz und Virtual Reality – Instrumente dafür gibt. »Meta« heißt der Facebook-Konzern folgerichtig seit 2021.

DER »SECOND LIFE«-Erfinder Philip Rosedale äußerte sich jüngst skeptisch. Seine 3-D-Welt galt in den Nullerjahren als frühes Metaversum und lockte zeitweise monatlich eine Million Menschen in ein virtuelles Ökosystem. Über ihre Avatare gestalteten die User*innen einen Abklatsch der realen Welt. Entgegen allen

Erwartungen wuchs die Zeit, die Menschen online verbrachten, gar nicht ins Unermessliche. Heute dominieren spezialisierte 3-D-Welten mit überschaubarer Nutzerschaft; vor allem aus der Gaming-Szene.

ABER NOCH gibt es nicht die eine Schnittstelle, die eine/einen User*in ins Metaversum katapultiert. Es existiert nicht einmal eine allgemeine Definition einer solchen Umgebung. Und wird es ein Hyper-Metaversum für alle Digitalwelten geben? Dominiert von einem Unternehmen? Ethische Fragen, Energiebedarf, Datenschutz und andere Kriterien sind bislang kaum umrissen. Und wie viel Pflege braucht so ein Avatar? Am Ende von Spielbergs Blockbuster fällt dieser herrlich irdische Satz: »Die Realität ist der einzige Ort, wo es etwas Vernünftiges zu essen gibt.«

Marcel Schwarzenberger

Negativ-Rekord bei Ausbildung

DIE AUSBILDUNGSPLATZSITUATION in der chemisch-pharmazeutischen Industrie hat sich im Laufe der Corona-Krise drastisch verschlechtert. Im Jahr 2021 haben die Unternehmen insgesamt 8575 Stellen angeboten – das sind fast 1000 weniger als im Vor-Corona-Jahr 2019 (9512) und ein Negativ-Rekord. Im vergangenen Jahr hat die Industrie so wenig Ausbildungsplätze gemeldet wie seit Beginn der Erhebungen 2003 nicht. »Bei dem für jedes Unternehmen zentralen Zukunftsthema Ausbildung liefert die Chemie eine enttäuschende Performance ab«, sagte der stellvertretende IGBCE-Vorsitzende Ralf Sikorski. »Dafür gibt es keine rationale Erklärung, denn der Branche geht es auch in der Corona-Krise noch glänzend.«

Leider seien die Gesprächsangebote und Initiativen der IGBCE zur Schaffung weiterer Stellen in den vergangenen Monaten bei der Arbeitgeberseite weitgehend auf taube Ohren gestoßen, berichtete Vorstandsmitglied Francesco Grioli. »Das Ausbildungsplatzangebot herunterzufahren, ist nicht nur ein falsches Signal der Branche

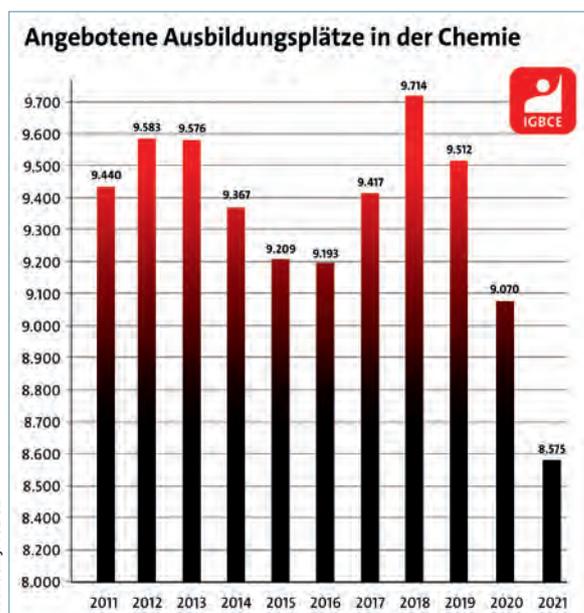


Abbildung: IGBCE

an den Fachkräftenachwuchs und die Gesellschaft insgesamt, es ist auch betriebswirtschaftlicher Unsinn.« Offensichtlich sei es erneut nötig, die Unternehmen mit gewerkschaftlichem Druck zur Vernunft zu bringen, so Sikorski. Der Hauptvorstand der IGBCE hat deshalb in seine Forderungsempfehlung für die im März 2022 startenden Tarifverhandlungen in der Chemie eine Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots aufgenommen. Die IGBCE will darin eine Mindestzahl an Ausbildungsplätzen festschreiben.

IGBCE und BAVC verlängern Pandemievereinbarung

DIE IGBCE und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) haben die gemeinsame Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie verlängert, da weiterhin kein Ende der coronabedingten Herausforderungen in den Unternehmen absehbar ist.

So können Arbeitgeber beispielsweise Kurzarbeit mit einer verkürzten Ankündigungsfrist von drei Tagen einführen. Zur Verminderung von Infektionsrisiken kann eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeiten auf 12 Stunden in einem 12-Stunden-Schichtsystem im kontinuierlichen Schichtbetrieb erfolgen, soweit der Gesetzgeber hierfür generell die Voraussetzungen schafft oder eine entsprechende behördliche Ausnahmeregelung vorliegt. Um während der Pandemie die Arbeitnehmer*innen weitgehend vor Infektionen zu schützen, können Arbeitgeber außerdem auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten anordnen.

Die Vereinbarung gilt bis zum 30. Juni 2022. Danach tritt sie ohne Nachwirkung außer Kraft.

VOR 20 JAHREN



> Pionier in der Altersvorsorge

Er war der erste seiner Art in Deutschland, ein Pionier in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) – der ChemiePensionsfonds. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hatte den ersten Branchen-Pensionsfonds im Frühjahr 2002 genehmigt, wie das *gp magazin* berichtete. Das neue tarifliche Vorsorgemodell ergänzte die bisherigen Varianten der bAV – Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse und Direktversicherung – und verband den Sicherheitsgedanken einer Versicherung mit den Renditevorteilen eines Investmentfonds. Der Gesetzgeber erlaubte es beispielsweise, einen größeren Anteil des Fondskapitals an internationalen Aktienmärkten anzulegen, was höhere Renditen ermöglicht.

Der ChemiePensionsfonds ist das Ergebnis einer Tarifvereinbarung, mit der die Sozialpartner den Chemie-Beschäftigten seit 2002 eine attraktive Variante bieten, bei zumutbarer Eigenleistung den Lebensstandard im Alter abzusichern. Beinahe jedes dritte Chemieunternehmen setzt heute in der betrieblichen Altersvorsorge auf diesen Pensionsfonds. Er ist das Herzstück des ChemieVersorgungswerks (CVW). Zum Angebot des CVW gehört beispielsweise auch das stark wachsende Segment der Lebensarbeitszeitkonten.

Explodierende Energiepreise entwickeln sich gerade zu einem gesamtgesellschaftlichen Problem. Sie drohen große Löcher in die Kassen von Millionen Haushalten zu reißen – auch von klassischen Mittelsstandsfamilien. Gleichzeitig geraten große Teile der Industrie in Schieflage.



Foto: iStockphoto/Getty Images

»Wir müssen Industriearbeit

Michael, die Strom- und Gasmärkte sind völlig außer Rand und Band. Was ist da los?

Corona hat nicht nur die Lieferketten durchgeschüttelt, Engpässe und Preissteigerungen ausgelöst; auch die Energiemärkte sind betroffen. Mit dem Anziehen der Konjunktur nach den diversen Lockdowns in den Industrienationen stieg allorten der Energiebedarf. In Deutschland kam hinzu, dass die Gasspeicher unzureichend gefüllt waren. Der rapide Preisanstieg bei Gas hat wiederum automatisch Folgen für den Strommarkt. Inzwischen sind Stromdiscounter aus dem Markt gegangen und Grundversorger haben gewaltig an der Preisschraube gedreht. Das alles trifft unsere Kolleginnen und Kollegen gleich doppelt: Zuhause und im Betrieb.

Wie kann man den Menschen helfen?

Die Bundesregierung will einen Heizkostenzuschuss für sozial Schwache auf den Weg bringen. Das ist ein Anfang, wird dem Problem aber nicht gerecht. Wenn für einen Durchschnittshaushalt mit Strom- und Gasversorgung die Kosten um 2000 Euro im Jahr steigen, dann ist das auch für ihn ein Schlag ins Kontor. Wir brauchen jetzt ein schnell wirkendes Entlastungspaket für private Haushalte mittleren Einkommens und für Familien. Uns schwebt ein einmaliger Energie-Scheck vor, der über die Steuer ausbezahlt werden und nur bis zu einer bestimmten Einkommensobergrenze gewährt werden sollte. Hinzukommen müssen eine höhere Mobilitätspauschale – denn auch an der Tankstelle gibt es Preisrekorde – und ein Vorziehen von EEG-Entlastungen und des Klimagelds.

Wieso trifft es unsere Leute denn auch im Betrieb?

Weil der weit überwiegende Teil von ihnen in energieintensiven Branchen arbeitet. Pro Mitarbeiter*in haben unsere Industrien

gegenüber anderen einen bis zu sechsmal so hohen Energiebedarf. Die gewaltigen Kostensteigerungen drohen ganze Branchen trockenulegen. Erste Beispiele gibt es bereits: Glashütten, die die Produktion stilllegen, weil die Energiekosten den Umsatz übersteigen; Papierhersteller, die einst billig eingekauften Strom lieber mit hohem Gewinn an der Börse weiterverkaufen, statt ihn für die eigene Fertigung zu nutzen, oder Betriebe aus der keramischen Industrie, die kurzfristig keine kostendeckenden Gaslieferverträge mehr bekommen. Wir müssen Industriearbeit vor dem Aus durch diese Marktverwerfungen bewahren. Es braucht eine Deckelung des Industriestrompreises auf einem international ebenbürtigen Niveau.

Energiepreise und Energiewende hängen zusammen. Letztere voranzutreiben, ist eines der wichtigsten Vorhaben der neuen Bundesregierung. Wie ist der Koalitionsvertrag der »Ampel« zu bewerten?

Das Gute ist: Die »Ampel« ist sich der Größe der Herausforderung bewusst und hat die richtigen Ziele und Instrumente vergleichsweise konkret beschrieben. Dazu zählen: eine strategische Industriepolitik, die Beschleunigung der Planungs- und Genehmigungsverfahren, mehr Tempo in der Energiewende, eine Finanzierung der EEG-Umlage über den Bundeshaushalt statt den Strompreis oder diverse Investitionsanreize für den klimagerechten Umbau der Industrie. Damit werden die Herausforderungen jetzt sehr genau beziffer-, mess- und kontrollierbar.

Heißt konkret?

Die »Ampel« geht richtigerweise von einem stark ansteigenden Strombedarf bis 2030 aus. Den will sie zu 80 Prozent mit Erneuerbaren bedienen. Die Photovoltaik-Kapazitäten sollen sich bis 2030 mehr als verdreifachen. Zur Orientierung: 2021 haben



Der IGBCE-Vorsitzende **MICHAEL VASSILIADIS**

im Gespräch darüber, was nun zu tun ist, um Bürgerinnen und Bürger zu entlasten, Industriearbeit zu schützen und die Energiewende langfristig zum Erfolg zu bringen.

vor dem Aus bewahren«

wir 10 Prozent Plus geschafft. Die Windkraft-Kapazitäten an Land müssen sich bis 2030 verdoppeln. Zur Orientierung: 2021 haben wir 3 Prozent Plus geschafft. Die Windkraftkapazitäten auf hoher See müssen sich bis 2030 vervierfachen. Zur Orientierung: 2021 haben wir 0 Prozent Plus geschafft. Wir müssen die Stromnetze bis dahin um 11 500 Kilometer ausbauen. Zur Orientierung: Erst 22 Prozent davon sind überhaupt genehmigt. Uns steht ein beispielloser Kraftakt bevor.

Gleichzeitig gehen in diesem Jahr die letzten Kernkraftwerke vom Netz und das Ende der Kohleverstromung soll auf 2030 vorgezogen werden. Passt das zusammen?

Nur, wenn wir den von mir beschriebenen Kraftakt angehen wie ein Gewichtheber und nicht wie ein Hänfling. Das gilt nicht nur für die Erneuerbaren, sondern auch für den Ausbau sicheren – also jederzeit abrufbaren – Stroms. Weil Industrie-, Verkehrs- und Gebäudesektor zunehmend über Strom betrieben werden müssen, steigt bis 2030 der Bedarf an gesicherter Kraftwerkleistung um gut ein Drittel. Um diesen Bedarf zu decken, bleibt uns nur ein radikaler Ausbau von Gaskraftwerken, die langfristig auch mit Wasserstoff betrieben werden können. Wir brauchen nicht weniger als die Verdopplung der heutigen Kapazitäten binnen acht Jahren. Das ist der größte Zubau thermischer Leistung der Geschichte.

Welche Aufmerksamkeit misst dem die Politik bei?

Bislang enttäuschend wenig. Die EU-Kommission hat Gaskraft in ihren Taxonomie-Regelungen zwar als »grüne« Investition eingestuft, aber nur mit Einschränkungen. Und vom Wirtschaftsminister habe ich bislang nichts Konkretes zum Ausbau der Gasverstromung gelesen. Wir werden unsere Stromversorgung aber nicht sicher machen, indem wir uns in Zeiten von

Dunkelflaute allein auf Atomstrom aus Frankreich und Kohlestrom aus Polen verlassen oder einfach energieintensive Fabriken vom Netz nehmen und Beschäftigte in Kurzarbeit schicken. Außerdem sollte der neuen Bundesregierung schon mit Blick auf ihre eigenen Ausstiegspläne an einem Fortkommen gelegen sein. Ohne radikalen Ausbau von Gaskraftwerken bleibt nämlich ein Ende der Kohleverstromung schon 2030 unrealistisch.

Die neue Bundesregierung plant eine »Allianz für Transformation« und einen »Klima- und Transformationsfonds«, um den klimagerechten Umbau der Industrie voranzutreiben. Wie bewertest du das?

Beides muss möglichst schnell eingerichtet und mit klaren Aufgabenfeldern ausgestattet werden. Wie ein Transformationsfonds erfolversprechend eingesetzt werden kann, haben wir ja schon vorgerechnet. Eine »Allianz für Transformation« sollte in der Bundesregierung Chefsache sein und Entscheidungen der Politik vorbereiten. Talkrunden zu dem Thema hat es schon genug gegeben. Dabei sollten alle dafür relevanten Ziele, Instrumente, Regulierungs- und Finanzierungsthemen auf den Tisch kommen. Nach unserer Auffassung bedarf es auch eines Transformationskodex, der für alle verbindliche Leitplanken dieser Mammutaufgabe beschreibt. Es braucht ein klares Bild darüber, wo wir hinwollen und wie wir dorthin kommen. Viel Zeit bleibt uns nicht.

Interview: Lars Ruzic



Foto: Kai-Uwe Knoth



Deine Stimme ist gefragt

VON MÄRZ BIS MAI 2022 wählen die Beschäftigten wieder in mehr als 3300 Betrieben in den Branchen der IGBCE ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Betriebsrat. Das Gremium vertritt die Interessen der Arbeitnehmer*innen gegenüber Arbeitgebern – und sorgt für Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb. ➤

Als Betriebsrat im Einsatz für

➤ **Z**ugegeben, der Zeitpunkt ist herausfordernd: Zwischen dem 1. März und dem 31. Mai stehen deutschlandweit die Betriebsratswahlen an. Allein in den Branchen der IG BCE sind mehr als eine Million Beschäftigte in mehr als 3300 Betrieben zur Wahl aufgerufen. In Corona-Zeiten ist es da angesichts von Distanz- und Hygieneregeln eine besondere Herausforderung, eine Betriebsratswahl auf die Beine zu stellen.



Foto: Markus Feger

»Ich bin mir sicher, dass wir alle auch diese Wahlen meistern werden – trotz aller Widrigkeiten.«

Rainer Müller
Betriebsratsvorsitzender bei Ineos in Köln

Viele Beschäftigte befinden sich wieder oder immer noch im Homeoffice und in der Produktion wird mit Abstand, versetzten Schichtübergaben sowie Zugangsbeschränkungen gearbeitet. Betriebsratsmitgliedern und jenen, die es bei den Wahlen werden wollen, erschwert das vor allem, im persönlichen Gespräch bei den Kolleg*innen für sich und ihre Ziele zu werben.

DABEI SIND BETRIEBSRÄTE heutzutage wichtiger denn je: Sie setzen sich für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein. Vor allem aber suchen sie nach kreativen Lösungen, um Unternehmen und Arbeitsplätze zu retten, wie Hubertus Heil, Bundes-

minister für Arbeit und Soziales, unlängst bei der Preisverleihung des deutschen Betriebsrätepreises betonte.

»Menschen wachsen an ihren Aufgaben. Das war schon immer so und das ist auch bei uns Betriebsräten so«, sagt auch Rainer Müller. Der Betriebsratsvorsitzende von Ineos in Köln ist schon seit 20 Jahren in dem Gremium dabei. Seit acht Jahren hat er den Vorsitz inne. Zu dieser Wahl tritt der 56-jährige Kölner aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr an. Spätestens mit der Pandemie habe er in all den Jahren gefühlt schon fast alles einmal erlebt. Das seien Erfahrungen, die ihm im Umgang mit dem Virus zugutekämen. »Natürlich ist die Pandemie für uns alle herausfordernd und beklemmend. Wenn ich allerdings

daran denke, was wir in den Branchen der IG BCE schon geschafft haben, bin ich mir sicher, dass wir alle auch diese Wahlen meistern werden – trotz aller Widrigkeiten.«

»**JA, WIR MÜSSEN** einen Wahlkampf unter Pandemie-Bedingungen führen«, sagt Francesco Grioli, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE. Das mache die Sache sicherlich nicht leichter. Er wisse aber, dass die Kandidatinnen und Kandidaten aus den Reihen der IG BCE kämpfen können. »Und deshalb bin ich sicher, dass wir auch das alle gemeinsam stemmen werden.«

Karin Erhard, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE, verweist auf die zentrale Verbindung von Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaft: »Betriebsräte und Vertrauensleute sind wichtige Ansprechpartner*innen für die IG BCE im Betrieb. Sie setzen unsere Tarifverträge in den Betrieben bestmöglich für unsere Mitglieder um und gestalten Zukunft. Da unterstützen wir tatkräftig.«

Wahl vor Ort im Betrieb oder Briefwahl?

Was aber tun, wenn die Durchführung der Wahlen wegen Corona nicht wie geplant ablaufen können, etwa weil Teile der Belegschaft im Homeoffice sitzen oder sich in Kurzarbeit befinden? Wie kann coronakonform gewählt werden? Dürfen alle per Briefwahl votieren?

Grundsätzlich gibt es zwei verschiedene Wege, wie die Belegschaft ihre

IN DIESEN KONSTELLATIONEN IST DIE WAHL PER BRIEF MÖGLICH

- **Beschäftigte in vollständiger Kurzarbeit:**
Der Wahlvorstand muss ihnen die Briefwahlunterlagen unaufgefordert zusenden.
- **Beschäftigte, die aufgrund einer Homeoffice-Pflicht nach Pandemieregeln komplett im Homeoffice sind:**
Auch hier sollte der Wahlvorstand unaufgefordert die Wahlunterlagen zusenden.
- **Beschäftigte mit einem Tag Homeoffice pro Woche:**
Wahlberechtigte können Briefwahl beantragen, wenn absehbar ist, dass am Wahltag Homeoffice ansteht.
- **Beschäftigte mit flexiblen drei oder mehr Tagen Homeoffice pro Woche:**
Der Wahlvorstand wird die Wahlunterlagen unaufgefordert zusenden.
- **Beschäftigte, die erkranken oder unter Quarantäne gestellt werden:**
In diesem Fall muss die Briefwahl beantragt werden. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn Wahlberechtigte voraussichtlich vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Wahltag nicht im Betrieb anwesend sein werden.

mehr Mitbestimmung

Wunschkandidat*innen wählen kann. Wie bei »normalen« Bundestags-, Landtags- oder Kommunalwahlen können die Wahlberechtigten ihre Kreuzchen persönlich in einem Wahllokal machen – oder eben per Briefwahl abstimmen.

IN DIESEM FRÜHLING dürfte die Briefwahl besonders hohen Zuspruch erfahren. Die Fachleute der IGBCE erwarten, dass sich der Anteil der Briefwahlstimmen von 20 Prozent im Jahr 2018 dieses Mal auf mindestens 40 Prozent verdoppeln dürfte. Wahlvorstände haben auch Handlungsmöglichkeiten, um auf die aktuelle Corona-Situation zu reagieren: Wenn der Wahlvorstand im Vorfeld weiß, dass bestimmte Beschäftigtengruppen am Wahltag nicht im Betrieb sein werden – beispielsweise wegen Homeoffice, Außendienst oder Kurzarbeit – kann er für diese Kolleg*innen Briefwahl beschließen. Dann erhalten die betreffenden Beschäftigten die Unterlagen auch ohne vorherigen Antrag. Sie müssen dann nur noch ihren Wahlzettel ausfüllen und dafür sorgen, dass die Unterlagen termingerecht im Betrieb landen – also vor Schließung des Wahllokals.

Zudem können Beschäftigte, die vorab wissen, dass sie zum Wahltermin nicht im Betrieb sein werden (etwa weil sie einen auswärtigen Termin haben, im Urlaub oder auf einer Geschäftsreise sind), individuell beim Wahlvorstand die Briefwahl beantragen.

Briefwahl für alle?

Rein rechtlich ist die Pandemie allein kein Grund, eine Betriebsratswahl zu verschieben. Die Hürden für einen solchen Schritt sind sehr hoch. Sollte die persönliche Stimmabgabe im Betrieb also aus Infektionsschutzgründen nur eingeschränkt möglich sein, kommt eher eine Ausweitung der Briefwahl auf den Großteil der Belegschaft in Betracht als die Verschiebung. Ausgenommen von der Briefwahl sind in so einem Fall dann nur die Beschäftigten, die sich tatsächlich in ►

BETRIEBSRATSWAHLEN: ZAHLEN – DATEN – FAKTEN

- Der Zeitraum für die regulären Betriebsratswahlen umfasst drei Monate, die Wahlperiode beginnt am 1. März und endet am 31. Mai 2022. In vielen Betrieben der IGBCE-Branchen wird in der ersten Hälfte des Zeitfensters gewählt.
- In den Branchen der IGBCE setzen sich mehr als 24 000 Betriebsratsmitglieder in Deutschland für die Interessen der Beschäftigten ein. Knapp drei Viertel davon (rund 19 000) sind IGBCE-Mitglied.
- Fast 90 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden in unseren Branchen sind Mitglied der IGBCE.
- Knapp 30 Prozent der 2018 gewählten Betriebsratsmitglieder sind Frauen. Ungefähr ein Zehntel der engagierten Kolleginnen sind jünger als 35 Jahre.
- Gut die Hälfte der Betriebsratsmitglieder ist in der chemischen Industrie beschäftigt – unserer größten Branche und dem drittgrößten Industriesektor des Landes.
- Zum betrieblichen Netzwerk der IGBCE gehören mehr als 14 200 gewählte Vertrauensleute, die den direkten Kontakt zur Basis halten und gewährleisten.
- Die IGBCE hat in ihren 14 Branchen mehr als 3 200 Tarifverträge ausgehandelt, allein in der Chemieindustrie sind es mehr als 1 000. Bei drei Vierteln der Tarifverträge handelt es sich um Haustarifverträge (76 Prozent), bei 14 Prozent um Flächentarifverträge und bei 10 Prozent um unternehmensbezogene Verbandstarifverträge.
- In den vergangenen vier Jahren sind die tariflichen Entgelte beispielsweise in der chemischen Industrie um 13,7 Prozent gestiegen, in den vergangenen 20 Jahren betrug das Lohnplus in der Chemie sogar 66,1 Prozent.
- Gewählt wird in rund 3 300 Betrieben in unseren Branchen mit mehr als einer Million Wahlberechtigten. Bei den letzten Betriebsratswahlen im Jahr 2018 lag die Wahlbeteiligung bei knapp 70 Prozent.
- 2018 wurde in mindestens 2 380 Betrieben aus unseren Branchen auch per Briefwahl votiert. Der Anteil der abgegebenen Briefwahlstimmen lag bei knapp 20 Prozent. Experten erwarten, dass sich der Anteil aufgrund der Corona-Pandemie dieses Jahr verdoppeln dürfte.
- In 230 Betrieben mit 37 000 Wahlberechtigten aus unseren Branchen wurden während der Corona-Pandemie seit März 2020 Betriebsratswahlen durchgeführt. In 107 von diesen Betrieben mit rund 20 000 Wahlberechtigten haben Beschäftigte auch die Briefwahl genutzt. Die Wahlbeteiligung in den Unternehmen lag mit 13 554 abgegebenen Stimmen bei rund 65 Prozent. Der Anteil der Wähler*innen, die ihre Stimme dabei per Briefwahl abgegeben haben, lag bei 51 Prozent.

Betriebsratswahlen: Das solltest

DAS MACHT DER BETRIEBSRAT

- Der Betriebsrat übernimmt Verantwortung, vertritt die Interessen der Kolleg*innen und gestaltet Veränderungsprozesse, sorgt aber auch für sozialen Frieden.
- Die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten reichen von Entscheidungen über die Arbeitszeit und Personalfragen bis hin zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz zum Beispiel bei mobiler Arbeit. Kurz gesagt, das Betriebsratsgremium kümmert sich im Betrieb um Gute Arbeit.
- Der Betriebsrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten – von der Pforte bis zu außertariflich Beschäftigten – gegenüber Arbeitgebern. Er setzt sich für gute Arbeitsbedingungen im Betrieb ein, verhindert Willkür und schützt Beschäftigte bei Konflikten mit der Chefetage.
- Gibt es keinen Betriebsrat, entscheidet das Unternehmen allein. Das heißt, ohne Betriebsrat werden Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Informationsrechte der Beschäftigten verschenkt.
- Vor allem in einer sich ständig verändernden Unternehmenswelt ist der Betriebsrat eine wichtige Konstante und kann trotzdem flexibel und schnell auf Veränderungen in der Arbeitsplatzgestaltung reagieren.
- Die IGBCE unterstützt die Betriebsräte dabei mit Know-how, Informationen und konkret bei Verhandlungen im Unternehmen – etwa über Betriebsvereinbarungen.

➤ der Firma aufhalten. Gegen eine Verschiebung spricht zudem: Wählt eine Belegschaft erst nach Ablauf der Amtszeit des »alten« Betriebsrats, entsteht eine betriebsratslose Zeit. Das sollte auf jeden Fall vermieden werden – vor allem, wenn möglicherweise kritische Entscheidungen im Unternehmen anstehen.

»Das Konkrete wählen«

Die IGBCE hat die Betriebsratswahlen 2022 unter das Motto »Das Konkrete wählen« gestellt. Dafür stehen unsere Kandidat*innen: Du wählst Menschen, die du kennst, die sich für Themen einsetzen, die dich direkt betreffen. Denn dein Betriebsrat kann deine Arbeitsbedingungen verbessern. Ob mit deiner Stimme oder mit deiner Kandidatur: Mach mit!

Auf unserem Info- und Service-Portal www.das-konkrete-waehlen.de findest du alle Informationen rund um die verschiedenen Phasen der Betriebsratswahl 2022. Die wichtigsten Fragen und Antworten haben wir schon mal gesammelt. Hier die zentralen Punkte im Überblick:

Wer wählen darf

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer*innen des Betriebes, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Dazu zählen auch Auszubildende, Praktikant*innen, Beschäftigte in Elternzeit, befristet oder teilzeitig Beschäftigte, Aushilfen und auch die Leiharbeiter*innen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden oder dies geplant ist.

Die Staatsbürgerschaft spielt dabei übrigens keine Rolle: Auch Beschäftigte ohne deutschen Pass können mitwählen. Arbeitnehmer*innen, die keine ausreichenden Deutschkenntnisse haben, werden dabei vom Wahlvorstand unterstützt.



**DAS
KONKRETE
WÄHLEN**
BETRIEBSRATSWAHL 2022

So läuft die Wahl ab

Der Betriebsrat wird grundsätzlich alle vier Jahre gewählt. Die Wahlen finden während der Arbeitszeit statt. Gibt es im Betrieb bereits einen Betriebsrat, bestellt dieser zehn Wochen vor Ende seiner Amtszeit einen Wahlvorstand, der üblicherweise aus drei Personen besteht. In Betrieben, die zu einem Unternehmen mit Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat gehören, kann der Wahlvorstand auch von diesen Gremien ernannt werden. In Unternehmen, die noch keinen Betriebsrat haben, wird der Wahlvorstand in einer ersten Wahlversammlung gewählt.

Der Wahlvorstand erstellt die Wählerliste und macht das Wahlausschreiben im Betrieb bekannt. Darin steht unter anderem der Wahltermin und wie viele Mitglieder der neue Betriebsrat haben wird, also wie viele BR-Mitglieder zu wählen sind.

IM ZUGE DER ÄNDERUNGEN des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes in diesem Sommer wurde auch die Wahlordnung für die Betriebsratswahlen angepasst. Nun kann der Wahlvorstand unter anderem auch für Kolleg*innen, die wegen Elternzeit oder Krankheit sehr lange abwesend sind, vorab die Briefwahl beschließen. Außerdem kann die Wählerliste bis zum Abschluss der Stimmabgabe am Tag der Wahl angepasst werden. Neu, praktisch und papiersparend ist zudem die Regelung,

du wissen

dass bei der Stimmabgabe in Präsenz – also im Betrieb – auf Wahlumschläge verzichtet werden kann. Man wirft dann einfach nur seinen gefalteten Stimmzettel in die Wahlurne.

Unterschiedliche Wahlverfahren

Bei Betriebsratswahlen wird zwischen zwei Wahlverfahren unterschieden – dem normalen Wahlverfahren und dem vereinfachten Wahlverfahren. Das vereinfachte Wahlverfahren wird in kleineren Betrieben mit fünf bis 100 Wahlberechtigten genutzt. In Betrieben mit 101 bis 200 Beschäftigten kann ebenfalls das vereinfachte Wahlverfahren angewendet werden, wenn das entsprechend mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde. Für alle anderen Unternehmen gilt das normale Wahlverfahren. Bei diesem hat der Wahlvorstand mehr Zeit beziehungsweise es gelten längere Fristen. Angesichts der Herausforderungen der Corona-Pandemie empfehlen die Experten der IG BCE eher das normale Wahlverfahren – es sei denn, dass bislang noch kein Betriebsrat existiert oder ansonsten eine betriebsratslose Zeit drohen würde.

Normales Wahlverfahren

Beim normalen Wahlverfahren legt der Wahlvorstand eine Liste der Wahlberechtigten aus (Wählerliste) und hängt ein Wahlausschreiben sowie die Wahlordnung aus. Gegen die Wählerliste kann Einspruch eingelegt werden. Anschließend können Wahlvorschläge eingereicht werden. Der Wahlvorstand prüft die Wahlvorschläge, legt die Reihenfolge der Vorschläge (Personenwahl) beziehungsweise Vorschlagslisten (Listenvahl) fest und hängt die gültigen Wahlvorschläge aus. Frühestens eine Woche später wird gewählt. Noch am Wahltag findet die Stimmauszählung statt. Die Gewählten werden benachrichtigt und das Wahlergebnis wird durch den Wahl-

vorstand bekannt gegeben. Innerhalb einer Woche nach der Wahl lädt der Wahlvorstand die Gewählten zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats ein.

Vereinfachtes Wahlverfahren

Das vereinfachte Wahlverfahren wurde 2001 eingeführt, um die betriebliche Mitbestimmung in kleineren und mittelständischen Betrieben zu fördern. Im Kern gelten hier kürzere Fristen als beim normalen Wahlverfahren. Die einzelnen Schritte sind identisch.

Je nachdem, ob in einen Betrieb bereits ein Betriebsrat existiert oder nicht, muss die Wahl entweder im einstufigen oder im zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren erfolgen. In kleinen Betrieben, die schon einen Betriebsrat haben, findet das vereinfachte einstufige Wahlverfahren Anwendung, bei dem der amtierende Betriebsrat den Wahlvorstand bestellt.

DAS VEREINFACHTE ZWEISTUFIGE

Wahlverfahren wird hingegen nur in kleinen Betrieben angewandt, in denen es bis dato noch keinen Betriebsrat gibt. In einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand gewählt. Dieser erstellt noch in der Versammlung die Wähler*innenliste und schreibt die Wahl aus. Die Einspruchsfrist beträgt drei Tage. Auch die Wahlvorschläge werden in dieser Versammlung abgegeben und sofort danach veröffentlicht. Sieben Tage später findet eine zweite Versammlung statt, um den Betriebsrat geheim zu wählen.

Im vereinfachten Wahlverfahren findet die Wahl immer als Personenwahl statt. Das heißt, alle Bewerber*innen erscheinen namentlich auf dem Stimmzettel und die Wähler*innen haben so viele Stimmen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das macht die Ermittlung des Wahlergebnisses relativ einfach. Im normalen Wahlverfahren hingegen kann es bei Vorliegen mehrerer Vorschlagslisten auch zu einer Listenvahl kommen. In dem Fall haben die Wähler*innen nur eine Stimme, die sie einer der zur Wahl stehenden Listen geben. Das Wahlergebnis wird dann im Verhältnis – nach dem sogenannten d'Hondtschen System – ermittelt.

Katja Pflüger/Leo Kölzer/Inken Hägermann



Foto: iStockphoto/Zmny

Gute Wahl

ZEHN AUS TAUSENDEN: Einige Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Land und aus verschiedensten Branchen der IG BCE erzählen, warum sie für den Betriebsrat kandidieren und wofür sie sich konkret in ihrem Unternehmen einsetzen möchten.

»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil ich die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die tariflichen Errungenschaften des Flächentarifvertrages der IG BCE wahren will.
Ich setze mich konkret dafür ein, eine »Brücke zur Rentex« für die älteren Kolleg*innen zu bauen und gleichzeitig eine Perspektive für die jüngeren Beschäftigten zu schaffen.«

Christof Tillmann (57)

Betriebsratsvorsitzender/Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei der Hewing GmbH, Ochtrup, Kunststoffverarbeitende Industrie



»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil Betriebsrat für mich mitbestimmen und mitgestalten bedeutet. Als Betriebsrätin kann ich bei der Lösung betrieblicher Themen, Fragen sowie Problemen aktiv mitwirken und die Interessen der Belegschaft hierbei vertreten und soziale Verantwortung für meine Kolleginnen und Kollegen übernehmen. Ich setze mich konkret für die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen in der digitalen Transformation und die damit einhergehenden Veränderungen ein. Durch den digitalen Wandel der Arbeit darf keine Selbstausbeute der Kolleginnen und Kollegen entstehen. Der Schutz der Belegschaft und die soziale Verantwortung stehen für mich klar im Fokus!«

Julia Kochens (32)

Betriebsrätin und Projektleiterin Bergschadensregulierung bei der RAG Aktiengesellschaft, Essen, Bergbau/Nachbergbau



»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil wir als Betriebsräte mit der Mitbestimmung die Arbeitsbedingungen im Betrieb mitgestalten können.
Ich setze mich konkret ein für gute und fair bezahlte Arbeitsplätze, wo die Rahmenbedingungen den Ansprüchen der Beschäftigten entsprechen.«

Marco Sandow (44)

Betriebsratsvorsitzender bei der LEIPA Georg Leinfelder GmbH Werk Schwedt Nord, Schwedt, Papierindustrie



»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil ich an meine Amtszeit als Jugend- und Auszubildenden-

»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Insolvenz einen Betriebsrat benötigen, der für sie kämpft.

vertretung erfolgreich anknüpfen möchte.

Ich setze mich konkret ein für moderne Arbeitsplatzgestaltung und Perspektiven für junge Mitarbeiter*innen. Dabei soll das Potenzial zielgerecht entwickelt und gefördert werden. Um dem bereits vorhandenen Fachkräftemangel entgegenzusteuern, möchte ich junge Menschen aktiv motivieren, einen Arbeitsplatz gerne zu bekleiden und sich fortbilden zu können.«

Franziska Drees (27)

Chemielaborantin bei Evonik, Wesseling, chemische Industrie



»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil der Mensch für mich im Mittelpunkt steht!
Ich setze mich konkret ein für bessere Rahmenbedingungen und stärkere Einbindung der Außenorganisationen bei uns.«

Markus Pijska (52)

Fachbereichsleiter Standortsservice Immobilien bei Vivawest Wohnen, Wohnungsbranche



»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil ich mich weiter für die Belange meiner Kolleg*innen einsetzen will. Ich finde es wichtig, dass sie starke Vertreter*innen gegenüber den Arbeitgebern haben.
Ich setze mich konkret ein für eine Standort- und Arbeitsplatzsicherung in unserem Unternehmen und für den Ausbau einer besseren Work-Life-Family-Balance – sei es mit dem Ausbau von Homeoffice-Regelungen oder mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit.«

Nadine Awe (45)

Sachbearbeiterin Buchhaltung bei der KDK Automotive GmbH, Frankfurt, Automobilzulieferer



»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil ich zu unserem Unternehmen stehe und die Zukunft mitgestalten möchte.
Ich setze mich konkret dafür ein, dass das Unternehmen auch nach der Transformation unserer Gesellschaft weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.«

Gerhard Grabmeier (48)

Betriebsratsvorsitzender bei STEAG New Energies GmbH, Saarbrücken, Energieversorger



»Die Beschäftigten sind für mich der Mittelpunkt meiner BR-Arbeit. Ich möchte Änderungen mit demokratisch abgestimmten Forderungen und Diskussionen mit dem Management gestalten, um daraus für die Kolleginnen und Kollegen Chancen und Perspektiven zu sichern.
Mein Engagement gilt insbesondere den Themen Gute Arbeit, Absicherung von Beschäftigung in der anstehenden Transformation und Digitalisierung.«

Frank Gottselig (53)

Betriebsratsvorsitzender bei Essity Operations Mannheim GmbH, Mannheim, Papierindustrie



»Ich kandidiere für den Betriebsrat, weil ich mich gerne für die Belange der Kolleg*innen einsetze. Bei Problemen ist der Betriebsrat die erste Anlaufstelle, wir können da ganz konkret tätig sein. Oft konnte ich da in meiner langjährigen Betriebsratstätigkeit unterstützen und darauf bin ich auch sehr stolz.
Ich setze mich konkret ein für eine Betriebsvereinbarung zum Homeoffice.«

Andrea Dieminger (58)

Buchhalterin bei der Syntlab Holding GmbH, Augsburg, Labordienstleister

Ich setze mich konkret für das Weiterbestehen der Firma Veritas in Gelnhausen ein.«

Jens Habermehl (43)

Qualitätsvorausplanung/Zentrale und Werk bei Veritas (in Insolvenz), Gelnhausen, Kautschukindustrie



**> Koalitionsvertrag:
Kohleausstieg 2030**

**Mehr
Durchsetzungskraft**

@ Wenn ich die bisherigen Veröffentlichungen zur Koalitionsvereinbarung der Ampelregierung richtig verstanden habe, dann soll der Kohleausstieg von 2038 auf 2030 vorgezogen werden. Wenn jetzt unsere Gewerkschaft nicht achtsam ist, kommen die Kohlekumpel und Kraftwerker unter die Räder.

Die angedachte Transformation bis 2038 ist schon ein sehr dickes Brett und nun werden davon noch acht Jahre weggenommen. Ich frage mich, wie sollen dann der Gewerkschaftslogan »Wandel fair gestalten, für eine sozial gerechte sowie ökologisch und ökonomisch ausgewogene Transformation der Industrie« oder die Botschaft »Gute Arbeit und sozialer Schutz sind im Transformationsprozess unverhandelbar« durchgesetzt werden. Ich bin seit 1957 Gewerkschaftsmitglied und nun schon einige Jahre im Ruhestand, aber das beschäftigt mich.

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



Ich würde es absurd finden, wenn Kohle- und Atomkraftwerke vom Netz gehen und dann Elektroenergie, womöglich aus Atom- oder Kohlekraftwerken unserer Nachbarländer, importiert würde. Dies wäre in meinen Augen eine Missachtung der Arbeit der Kohle- und Kraftwerk-kumpel. Deshalb erfordert in meinen Augen der acht Jahre frühere Kohleausstieg im Interesse der Kohle- und Kraftwerk-kumpel von der IGBCE mehr Durchsetzungskraft.

Stefan Barthel, per E-Mail

> 3G am Arbeitsplatz

Solidarität stärken

@ Die aktuelle Situation der Arbeitnehmer*innen hat sich verändert. Es droht der Gesellschaft eine Spaltung in Geimpft und Ungeimpft. Um der Spaltung zu begegnen, hilft Solidarität.

Bei der Regelung zu 3G am Arbeitsplatz handelt es sich um die Preisgabe gesundheitlicher, vertraulicher Informationen an den Arbeitgeber. Egal, ob jemand für oder gegen die Impfung ist und egal, ob er oder sie schon geimpft ist oder nicht: Jede*r sollte die Be-

kanntgabe seines oder ihres Impfstatus aus Solidarität verweigern.

Andreas Hertting, per E-Mail

> Ausbildungsplatzsituation in der Chemieindustrie

Umdenken notwendig

@ Unsere Schichten sind heute schon unterbesetzt und so wie es aussieht, wird sich das nicht wesentlich bessern. Wenn ich in zehn Jahren in den Ruhestand gehe, gehen innerhalb eines Jahres fünf Kolleg*innen. Wenn die Personalverantwortlichen nicht deutlich umdenken, wird es eng werden.

Steve Battlax, per Facebook

> Tarifrunde Chemie

Thema Inflation

@ Mit dem Inflationsargument in die Verhandlungen zu gehen, ist für die einzelne Gewerkschaft nachvollziehbar. Da das aber alle Gewerkschaften so machen, werden die höheren Löhne und eine noch höhere Nachfrage zu weiterer Inflation führen. Erinnert ein wenig an das »Hase und Igel«-Spiel.

Thomas Rackow, per Facebook

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. l. 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
Königsrather 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:
21.01.2022

Druckauflage: 574 271 (IV/2021)



VOR ORT

Für einen grünen Daumen

**COMPO ist spezialisiert
auf alles für Pflanzen,
Haus und Garten**

Branchenausblick: Kautschukindustrie

Die deutsche Kautschukindustrie befindet sich in einer angespannten wirtschaftlichen Lage, die sich durch die Pandemie weiter verschärft hat.

Corona-Bonus und Entgeltplus

Tarifeinigung für Beschäftigte der Schuh- und Sportartikelindustrie.

Gemeinsam für eine sichere Zukunft

Kaliindustrie: Neuer Verbandstarifvertrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung.

Foto: Frank Rogner



Wo das Gärtnerherz höher schlägt

COMPO IN MÜNSTER bietet alles, was Pflanzen für ein gesundes Wachstum benötigen.

Eine Armee kleiner Verschlusskappen rappelt schnurstracks über ein Laufband in Richtung der dazugehörigen Behälter – befüllt mit Orchideendünger. Ist das Etikett angebracht, geht das fertig abgepackte Düngemittel auch schon in Kartons. 1400 verschiedene Produkte stellt COMPO in Münster insgesamt her. Das ergibt jährlich rund

70 000 Tonnen Waren. Ob Blumenerde, Dünger, Rasenpflege, Pflanzenschutz oder Schädlingsbekämpfung: Das Sortiment von COMPO lässt weltweit die Hobbygärtner-Heizer höher schlagen.

»Wir haben für jede pflanzliche Herausforderung die optimale Lösung parat«, sagt Frank Folge, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender am Standort in

Münster. Produziert wird sowohl für Eigen- als auch für Handelsmarken. Auf dem deutschen Markt gehört der Orchideendünger zu den Dauerbrennern. »Wir Deutschen lieben Orchideen und kümmern uns liebevoll um sie«, sagt Folge.

ZU DEN VERKAUFSSCHLAGERN des Unternehmens gehört nach wie vor auch die

gute alte Blumenerde. Es gibt sie für jeden Anwendungsbereich angepasst. Ein Hauptbestandteil bei Blumenerden ist in der Regel Torf, ein organischer Humus, der in Hochmooren abgebaut wird. Als Bestandteil von Blumen- oder Pflanzerde ist Torf ein echtes Allroundtalent: Er ist nahezu nährstoff- und salzfrei, kann viel Wasser spei-



2



3

1 | FERTIG ABGEFÜLLT
wird der verpackte Heckendünger gewogen und auf Paletten gestapelt.

2 | QUALITÄT UND BESCHAFFENHEIT
neu entwickelter Erdrezepturen werden ausgiebig getestet.

3 | ROHSTOFFE UND GRUNDSUBSTANZEN
werden nach der Anlieferung in Silos gelagert.

Fotos (4): Frank Rogner

chern und ist struktur stabil, da die Humusstoffe nur sehr langsam zersetzt werden. »Dadurch, dass Torf so luftdurchlässig ist, sorgt er für eine lockere Struktur, was den Vorteil hat, dass die Erde nicht in sich zusammen-

zielt aufkalken und düngen lasse.

SEIT EINIGER ZEIT drängen Politik und umweltbewusste Hobbygärtner*innen auf eine Beschränkung des Torfabbaus, der ökologisch proble-

blickt man auf die politischen Entwicklungen mit gemischten Gefühlen.

»Grundsätzlich begrüßen wir den Schritt hin zu Verwendung von nachhaltigen Rohstoffen und sind selbst auch federführend dabei, den Prozess zu gestalten«, sagt Reiners. Auf der anderen Seite ist ein gänzlich Abbauperbot für COMPO keine Option. Denn das könnte eine Entwicklung fördern, wie man sie aus dem Ende des Steinkohlenbergbaus bereits kennt. »Wenn man den Torfabbau in Deutschland verbietet, wird er aus Ländern importiert, in denen Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und Renaturierung weit weniger gut geregelt sind als bei uns.«

IN DEUTSCHLAND wird Torfabbau seit Ende der 1980er-Jahre nur noch auf landwirtschaftlich vorgennutzten Bereichen genehmigt. Diese Flächen wurden bereits vor vielen Jahrzehnten entwässert und in Grünland oder heute vermehrt in Ackerflächen umgewandelt. »Es handelt sich also um Flächen, die bereits seit vielen Jahren keine lebenden Moore mehr sind«, macht Reiners deutlich. Für die Einordnung außerdem wichtig: Nur 4 Prozent der Gesamtfläche deutscher Hochmoore wird für den Torfabbau genutzt, 56 Prozent werden landwirtschaftlich beansprucht.

Trotz dieser geringen Zahlen arbeitet die gesamte Substratindustrie mit Hochdruck an geeigneten Ersatzstoffen. Bis 2025 will die Branche den Anteil von Torfersatzstoffen in Hobbyerden auf 50 Prozent und bei Kultursubstraten auf 20 Prozent erhöhen. Bis 2030 sollen die Anteile auf 70 beziehungsweise 30 Prozent steigen.

COMPO HAT BEREITS torf-reduzierte und torffreie Blumenerden im Sortiment. Je nach Einsatzbereich enthalten sie eine Kombination aus organischen Materialien wie Rindenhumus, Grünschnittkompost, Holz- oder Kokosfasern. Weitere Bestandteile von torffreier Erde sind oft Lavagranulat, Sand oder Ton.

Allerdings sind auch die Ersatzrohstoffe in der Natur teilweise nur begrenzt vorhanden oder müssen aufwendig hergestellt werden. Das macht sich auch beim Preis bemerkbar. Noch sei der Verkaufsanteil von torffreier Erde geringer als von Blumenerden mit Torfanteil, verrät Frank Folge. Das Interesse nehme allerdings kontinuierlich zu. »Wer in Zukunft wirtschaftlich, sozialverträglich und erfolgreich am Markt teilnehmen will, muss das Thema Nachhaltigkeit für sich erschließen«, so der Betriebsrat.

Leo Kölzer



»Wir haben für jede pflanzliche Herausforderung die optimale Lösung parat.«

Frank Folge
stellvertretender Betriebsratsvorsitzender
am Standort Münster

sackt«, erklärt der COMPO-Erdenentwickler Christoph Reiners. Gleichzeitig habe Torf einen optimalen pH-Wert und minimalen Nährstoffgehalt, sodass er sich ge-

matisch sei. Der Torfabbau zerstöre die Lebensräume vieler Pflanzen und Tiere. Auch fürs Klima sei der Abbau schlech – wegen der Entwässerung der Feuchtgebiete. Bei COMPO

DAS UNTERNEHMEN

COMPO wurde 1956 in Münster gegründet und hat unter der Markenbezeichnung COMPO SANA als erster Hersteller überhaupt konfektionierte Blumenerde verkauft. 1959 zog das Unternehmen auf das heutige Werkgelände. 1976 hat BASF den Betrieb von den Gründern übernommen. Es folgten zahlreiche weitere Eigentümerwechsel, ehe der Finanzinvestor Duke Street Capital 2021 das Ruder übernahm. An weltweit mehr als 25 Standorten arbeiten rund 800 Beschäftigte. 2019 lag der Umsatz bei knapp 300 Millionen Euro.

 www.compo.de

»Aus den Worten muss jetzt Realität werden«

HANNOVER | Digitales Betriebsratsfrühstück mit dem VCI, der IGBCE und Betriebsräten

Wie geht die neue Regierung die Transformation an und was heißt das für Betriebsräte? Darüber hat der Vorsitzende der IGBCE, Michael Vassiliadis, mit Katja Paschke, Betriebsratsvorsitzende von Lloyd Shoes, Christian Kullmann, Vorstandsvorsitzender der Evonik Industries und VCI-Präsident, und Kai Kuhlmann, Konzernbetriebsratsvorsitzender von ExxonMobil, bei einem digitalen Frühstück diskutiert.

Zu Beginn der Veranstaltung, zu der sich rund 100 Teilnehmer*innen zugeschaltet hatten, wurden Videostatements von SPD, CDU und der Linken eingespielt. Was in allen Beiträgen zu hören war: Ohne starke Mitbestimmung lassen sich die Aufgaben der Transformation nicht bewältigen.

In der anschließenden Diskussionsrunde sagte IGBCE-



Foto: IGBCE

Das Online-Frühstück wurde von der BWS organisiert.

Chef Michael Vassiliadis über die Erwartungen an die neue Bundesregierung: »Was wir im Koalitionsvertrag lesen, sollten wir nicht mit fehlendem Vertrauen ausstatten, aber auch nicht romantisch betrachten.« Wichtig sei am Ende, was wirklich dabei rumkomme. »Aus den Worten muss jetzt Realität werden«, so Vassiliadis.

Mit Blick auf die chemische Industrie fügte Evonik-Chef Christian Kullmann (zugleich Präsident des Verbands der chemischen Industrie) an, dass

er sich grundsätzlich über die Treuebekanntnisse der Parteien freue, es gehe aber zu wenig darum, wie der Industriestandort Deutschland nicht nur den Status quo erhalte. »Ich will, dass wir alle jeden Tag besser werden und gemeinsam wachsen. Nachhaltig wachsen für mehr Wohlstand in unserem Land.« Wer ja sage zur sozialen Marktwirtschaft, der sage auch ja zur Mitbestimmung und zur Sozialpartnerschaft.

Der Konzernbetriebsratsvorsitzende von ExxonMobil, Kai

Kuhlmann, wünschte sich von der neuen Regierung, dass sich die betriebliche Mitbestimmung auf gesetzlicher Ebene weiterentwickelt. Es sei Aufgabe der Koalition, im Zusammenspiel mit allen Beteiligten, Mittel und Wege zu erarbeiten, um die Transformation sozialverträglich zu gestalten.

Katja Paschke sah bei betrieblichen Veränderungsprozessen große Hindernisse, wenn es um betriebliche Mitbestimmungsrechte an den Standorten und bei der grundsätzlichen Beschäftigungssicherungen geht. »Da wird auf Konzernebene entschieden, ohne dass wir wirklich eingebunden werden. Als Betriebsrat wünschen wir uns da mehr Mitspracherecht und Unterstützung auf politischer Ebene«, so die Betriebsratsvorsitzende von Lloyd Shoes.

Leo Kölzer

Schutz der Einsatzkräfte ist oberstes Ziel

HANNOVER | Bundesarbeitskreis Werkfeuerwehr der IGBCE entwickelt Positionspapier zu Smart PSA

Der Eigenschutz im Einsatz ist für Feuerwehrleute lebenswichtig, eine geeignete persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist deshalb Voraussetzung. Der technische Fortschritt zeigt sich auch auf diesem Gebiet: Hersteller bieten erste »smarte« Systeme an und arbeiten an weiteren Entwicklungen. Smarte persönliche Schutzausrüstung (Smart PSA) kann etwa Puls und Körperkerntemperatur überwachen, Gefahrstoffe erkennen oder die Einsatzkräfte genau lokalisieren. Die erhobenen Daten sollen dem



Foto: Tobi Bohn/Merck

Schutz der Feuerwehrleute dienen, machen jedoch auch eine weitreichende Überwachung möglich.

Noch ist die Verbreitung von Smart PSA bei (Werk-) Feuerwehren aufgrund der

hohen Kosten gering. Aus diesem Grund hat sich der Bundesarbeitskreis Werkfeuerwehr der IGBCE jetzt vorausschauend mit dem Thema beschäftigt. In einem Positionspapier führt der Arbeitskreis unter anderem Anforderungen an smarte Schutzausrüstung sowie an den Datenschutz auf. »So muss beispielsweise vor der Anwendung geklärt werden, welche Daten im Einsatz zwar wichtig und sinnvoll sind, aber für die Zeit danach nicht

mehr gebraucht werden und deshalb gelöscht werden müssen«, erklärt Tabea Bromberg, Mitglied im Bundesarbeitskreis. Das Positionspapier gibt wichtige Hinweise für Werkfeuerwehren wie auch für Betriebsräte, denn die Einführung und Anwendung von Smart PSA unterliegt der Mitbestimmung. Daher muss der Einsatz digitaler Elemente in die Schutzausrüstung in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, die auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Feuerwehrleute umfasst. red

Viel mehr als nur Reifen

BERLIN | Die deutsche Kautschukbranche ist zweigeteilt: Teilweise abhängig vom Auto – teilweise breit aufgestellt

Unterschätzt und in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen, aber von zentraler Bedeutung für die Wirtschaft: Deutschlands Kautschukindustrie steht unter hohem Druck – unter anderem wegen der Abhängigkeit von der Autoindustrie, aber auch der Corona-Pandemie. Das ist das Ergebnis des aktuellen Branchenausblicks für die Kautschukindustrie, den die Stiftung Arbeit und Umwelt erstellt hat.

AUF REIFEN KOMMT man schnell, auf Schläuche auch noch – dabei steckt Kautschuk in vielen Produkten und wird in zahlreichen Branchen genutzt. Gummiwaren sind von elementarer Bedeutung nicht nur für die Autoindustrie, sondern auch im Maschinenbau, in der Elektrotechnik und Bauindustrie sowie im Bergbau. Zudem sind Kautschukartikel für die Fitnessbranche, Gesundheitswesen und Endverbraucher unverzichtbar.

Die Kautschukindustrie kann in zwei Segmente aufgeteilt werden: zum einen in die von Konzernen dominierte Reifenbranche, die 8 Prozent der Betriebe, 26 Prozent der Beschäftigten und mehr als ein Drittel der Umsätze vereint. Im zweiten Segment versammeln sich vor allem mittelständische und kleine Betriebe, die als Hersteller von Technischen Elastomer-Erzeugnissen (TEE) bezeichnet werden und sonstige Gummiwaren produzieren, etwa Dichtungen, Bodenbeläge oder Handschuhe. Das Segment umfasst 92 Prozent der Betriebe, 74 Prozent der Beschäftigten und 65 Prozent

der Umsätze (Stand 2020). Insgesamt erwirtschaftete die Kautschukindustrie 2020 mit 69 000 Beschäftigten in 350 Betrieben einen Branchenumsatz von knapp 14 Milliarden Euro.

BEREITS 2011 BEGANN eine Stagnationsphase für den Sektor, der Umsatz bewegte sich bis 2018 in einem Korridor von 16,4 bis 17,7 Milliarden Euro. Seitdem senkt sich die Kurve deutlich auf das Zehn-Jahres-Tief 2020. Vor allem ist das zurückzuführen auf die schwächelnde Automobilindustrie, die wegen der Umstellung auf Elektromobilität unter Absatzeinbrüchen leidet. Diese Schwäche trifft auch Teile der TEE-Industrie, deren Umsatz zu rund 50 Prozent von den Autobauern abhängig ist. Der Rest der Branche ist wegen der breiten Produktpalette deutlich weniger anfällig für Nachfrageschwankungen.

Analog zum Umsatzrückgang seit 2018 zeigt auch die Beschäftigungskurve nach unten: Der Wert sank von rund 73 000 Arbeitnehmer*innen um rund 10 Prozent auf etwa 66 000 Arbeitsplätze (Stand 1. Quartal 2021) – beschleunigt wurde der Trend durch Corona. Im Zehn-Jahres-Vergleich wird dabei die unterschiedliche Entwicklung der Segmente deutlich: Während sich die Beschäftigtenzahl in der Reifenindustrie von 2011 bis 2020 um 11 Prozent reduzierte, wuchs die Beschäftigung im TEE-Segment sogar leicht um 1 Prozent. Hintergrund: Die Reifenbauer mit Werken in Deutschland sind seit Jahren einem hohen internationalen Wettbewerbs-, Konzentrations- und Preisdruck ausgesetzt, in

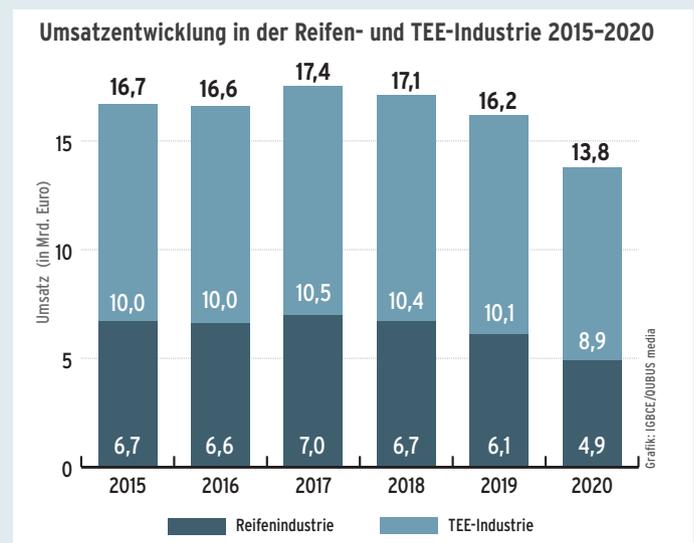
der Folge prägten zuletzt Konsolidierungen, Restrukturierungen, Standortverlagerungen und -schließungen die Branche. Wie beim Zulieferkonzern Continental, der 2020 ankündigte, sein profitables Reifenwerk in Aachen mit 1800 Mitarbeiter*innen im Rahmen eines großen Sparprogramms zu schließen. Ende 2022 ist Schluss für den Standort.

IN DEN KOMMENDEN Jahren sieht sich die Kautschukindustrie mit großen Herausforderungen konfrontiert: Der Pandemieeffekt verdeckt und verstärkt zugleich die strukturellen Probleme der Branche. Die starke Abhängigkeit von der Autoindustrie wird für Reifenbauer und Teile der TEE-Industrie ein Problem. Eine weitere Schwierigkeit bleibt die vorgelagerte Wertschöpfungskette, deren Schwäche während der Corona-Pandemie sichtbar wurde. Naturkautschuk gibt es nur in wenigen, vor allem asiatischen Ländern. Dazu kommen stetig steigende Rohstoff- und Energiepreise, immer neue Um-

weltschutz-Vorschriften und ein enormer Transformationsdruck. Und während der Bedarf an angelernten Kräften für einfache Tätigkeiten stark nachlässt, suchen die Unternehmen händeringend nach qualifizierten Fachkräften – hier muss mit Weiterbildung für die Belegschaften nachgesteuert werden.

DIE STUDIE identifiziert eine ganze Reihe von Stärken und Chancen: »Made in Germany« gilt international als Garant für Technologieführerschaft. Die Branche ist systemrelevant für viele Industriesektoren. Und: Die deutschen Kautschukbetriebe beschäftigen sich schon lange mit den Themen Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit, sind in der Forschung gut untereinander und mit Universitäten vernetzt – etwa bei der Erforschung von Alternativen zum Naturkautschuk. Sogar das Auto bietet Zukunftschancen – etwa beim hybriden Leichtbau, bei dem Kautschuk mit anderen Materialien verbunden wird.

Inken Hägermann



Tarifmeldungen

KALK UND DOLOMIT |

In der vierten Verhandlungsrunde haben IGBCE-Tarifkommission und Arbeitgeber für die Beschäftigten der Kalk- und Dolomitindustrie Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und dem Werk Rüdersdorf in Hannover eine Einigung erreicht. Beide Seiten verständigten sich auf eine zweistufige Tarifierhöhung um insgesamt 5,9 Prozent. Auszubildende erhalten zuzüglich eine Basiserhöhung in Höhe von 40 Euro.

ERDÖL | Die MB Well Services ist ein Zusammenschluss der Erdöl-Erdgas Workover und der Koller Workover & Drilling mit Hauptsitz in Salzwedel. In der zweiten Verhandlung einigten sich IGBCE und Arbeitgeber auf einen Abschluss. Die rund 340 Beschäftigten erhalten einen Corona-Bonus in Höhe von 500 Euro. Ihre Entgelte werden zum 1. Juni 2022 um 3,1 Prozent erhöht. Der Tarifvertrag läuft 14 Monate.

BRAUNKOHLE | Keine Einigung bei der Mibrag: Die erste Verhandlung für die 2700 Beschäftigten in der Förderung und Verarbeitung von Braunkohle ist ohne Ergebnis geendet. Die IGBCE-Verhandlungskommission betonte: Angesichts der erfolgten Nullrunden und der aktuellen Preissteigerungsrate ist die Forderung der IGBCE mehr als angemessen. Sie fordert eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

Einigung bei Adidas und Co.

OFFENBACH | Beschäftigte in Schuh- und Sportartikelindustrie bekommen mehr



Foto: adidas

400 Euro Corona-Bonus und ein Entgeltplus von mindestens 2 Prozent hat die IGBCE in der Schuhbranche durchgesetzt.

Tarifeinigung für bundesweit rund 13000 Beschäftigte in der Schuh- und Sportartikelindustrie: Die IGBCE hat in der zweiten Verhandlungsrunde am 13. Januar einen Corona-Bonus in Höhe von 400 Euro und ein Entgeltplus von mindestens 2 Prozent durchgesetzt. Die unteren Entgeltgruppen und die Auszubildenden profitieren überproportional.

IGBCE-Tarifsekretär Frieder Weißenborn betont: »Die Pandemie hat vor allem den

Schuhsektor hart getroffen. Diese schwierige Situation konnten wir mit einem soliden Tarifikompromiss bewältigen.« Wichtig sei außerdem die soziale Komponente des Abschlusses durch den Corona-Bonus.

Die Entgelte steigen ab dem 1. Juni 2022 um mindestens 2 Prozent. Die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen kriegen durchschnittlich 2,7 Prozent mehr. Der Corona-Bonus in Höhe von 400 Euro für alle Vollzeitbeschäftigten

unabhängig von ihrer Entgeltgruppe wird bis zum 31. März 2022 ausgezahlt. Auszubildende erhalten 100 Euro. Die Laufzeit endet am 31. Juli 2023.

Adidas stellt allein gut 8000 Beschäftigte dieser Tarifrunde sowohl in der Zentrale in Herzogenaurach als auch in den Logistikzentren in Bayern und im niedersächsischen Rieste sowie in den Adidas-Stores. Weitere Unternehmen sind Puma, Lloyd oder Ara. *Isabel Niesmann*

Regionale Ebene gefragt

OFFENBACH | Entgelttrahmentarifvertrag für Papierindustrie nimmt Gestalt an

Lange waren die Entgeltgitter, also die Einkommenszuwächse mit steigender Erfahrung, ein Knackpunkt in den Verhandlungen zum Bundesentgelttrahmentarifvertrag (BETV) in der Papierindustrie. Im Dezember hat die VAP (Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie) dem Entwurf von Entgeltgittern in allen regionalen Tarifbezirken zugestimmt. Frieder Weißenborn, Bundestarifsekretär Papier, betont: »Das war ein echter Durchbruch.« Bisher erhalten

Papiertechnolog*innen nach dem Abschluss einer dreijährigen gewerblichen Ausbildung einen Lohn, der gleich bleibt. Im Gegensatz dazu steigt das Gehalt einer Kauffrau/eines Kaufmanns für Bürokommunikation nach der Ausbildung mit wachsender Erfahrung an. Fest steht jetzt: Mit der Einführung der Entgeltgitter für alle Beschäftigtengruppen wird sich das ändern.

In den Verhandlungen ist nun die regionale Ebene gefragt: Es werden über alle neun Tarifbereiche mit regionalen

Expert*innen – bestehend aus Vertreter*innen der IGBCE und der Landesarbeitgeberverbände – Entgeltmodelle erstellt. Denn die Entgelte für die einzelnen Entgeltgruppen und Entgeltstufen müssen nach Abschluss des BETV auf regionaler Ebene geregelt werden. Diese Ergebnisse sollen bis spätestens Ende März vorliegen. Sie werden von den Verhandlungskommissionen von VAP und IGBCE dann als Grundlage für die abschließende Verhandlung auf Bundesebene genommen. *red*

Die Kaliindustrie bewegt sich derzeit in einem schwierigen Marktumfeld. Um K+S wettbewerbsfähig zu halten und die Arbeitsplätze zu sichern, haben IGBCE und der Verband der Kali- und Salzindustrie (VKS) das »Zukunftskonzept 2026« vereinbart.



Foto: K+S Gruppe/Heiko Meyer

Jobs bei K+S bis 2026 sicher

HANNOVER/BERLIN | Zukunftskonzept für Kaliindustrie vereinbart / Verbesserte Beteiligung am Unternehmenserfolg

Die IGBCE und der Verband der Kali- und Salzindustrie (VKS) haben sich – unter enger Einbeziehung des Gesamtbetriebsrats – auf ein Konzept geeinigt, das die Arbeitsplätze der Beschäftigten – beim die Branche prägenden Kasseler Konzern K+S – bis zum 31. Dezember 2026 sichert.

Gleichzeitig wurde eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenserfolg und die Einführung von Jahresarbeitskonten

vereinbart. Im Gegenzug wird die tarifliche Arbeitszeit um eine Stunde auf 39 Stunden in der Woche angehoben. Die Regelung gilt in aktiv produzierenden Kali- und Salzbetrieben zunächst für 18 Monate. Ein positiver freier Cash-Flow ist Voraussetzung.

Das »Zukunftskonzept 2026« gibt den Beschäftigten Sicherheit in dem derzeit schwierigen Marktumfeld in der Kaliindustrie: Es soll die Wettbewerbsfähigkeit stärken und die Arbeitsplätze der knapp

10000 Beschäftigten deutschlandweit sichern. Der unternehmensbezogene Verbandsvertrag gilt für die Beschäftigten der K+S Aktiengesellschaft und der K+S Minerals and Agriculture GmbH in Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Der Tarifvertrag läuft bis Ende 2026.

VORAUSGEGANGEN WAREN intensive Gespräche. »Durch breite Beteiligung des Betriebsrats und der IGBCE konnten wir eine Regelung verhandeln, die unseren Kolleginnen und Kollegen Sicherheit für die nächsten Jahre bietet«, sagt Axel Hartmann, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und Betriebsratsvorsitzender des K+S-Werks Neuhoef-Ellers (Hessen).

Sein Kollege André Bahn, Betriebsratsvorsitzender des K+S-Werks Werra (Hessen/Thüringen), sieht das ganz ähnlich: »Wir konnten in fordernden Verhandlungen maximale Sicherheit und Kontinuität erreichen, um mit einer guten und sichernden Verein-

barung die Herausforderungen der nächsten Jahre zu bewältigen.«

ZU DIESEN Herausforderungen gehören die zurzeit zwar sehr hohen, insgesamt aber stark schwankenden Preise für die Produkte des Kalibergbaus und der Wettbewerbsdruck auf dem internationalen Markt.

Auch durch die sinkende Qualität des Rohsalzes und durch die zunehmende Entfernung zwischen Schächten und Abbaugebieten kommt es zu Kostensteigerungen. Bemerkbar machen sich unter anderem auch gestiegene Energiekosten und die weiter gewachsenen Aufwendungen für den Umweltschutz.

So ist seit Jahrzehnten eines der größten Themen bei K+S die Einleitung von salzhaltigem Wasser in die Werra. Für Erleichterung im Unternehmen sorgte, dass die Genehmigung dazu im Dezember verlängert wurde – wenn auch die erlaubte Menge stufenweise sinkt. *red*

»In Our Mind Festival« abgesagt

HANNOVER | Eigentlich sollten vom 26. bis 29. Mai 2022 wieder hunderte junge Leute beim »In Our Mind Festival« zusammentreffen – dem ehemaligen Bundesjugendtreffen. Eigentlich, denn die geplante Veranstaltung im Mai muss coronabedingt leider abgesagt werden.

In der aktuellen pandemischen Lage ist es für die Organisatoren nicht möglich, ein Festival in dieser Größenordnung zu planen und durchzuführen. Wann das Festival nachgeholt wird, ist derzeit offen. Die Kosten für bereits erworbene Tickets werden in den kommenden Wochen zurückerstattet.

Bei Fragen wende dich bitte an abt.jugend@igbce.de.

NAMEN & NACHRICHTEN

Infos für Auslernende



Foto: Petra Greb-Gaß

STUTTGART | Der Landesbezirk hat eine Broschüre für junge Menschen veröffentlicht, deren Ausbildungsende in Sicht ist. Neben nützlichem Wissen zu Probezeit, Befristung und Mehrarbeit nennt die Publikation zudem viele gute Gründe, nach der Ausbildung oder während des Studiums weiterhin Mitglied in der IGBCE zu bleiben.

»Auch die Möglichkeiten, sich als junger Mensch in unseren Gremien zu engagieren, stellen wir dar«, ergänzt Landesbezirksjugendsekretär Yannick Schulze.

Download unter: baden-wuerttemberg.igbce.de

Sozialpartner-Videotalk

STUTTGART | IGBCE und Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg luden zum Online-Erfahrungsaustausch »Ausbildung im Verbund«. Beispiele aus den Regionen Hochrhein, Rhein/Neckar und Mittlerer Neckar vermittelten Möglichkeiten, die die Chemieindustrie jungen Menschen bietet. Zugeschaltet war auch eine Vertreterin des Referats Berufliche Ausbildung vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, die das Förderprogramm »Azubi im Verbund – Ausbildung teilen« vorstellte und Fragen beantwortete.



Foto: Yannick Schulze

Landesbezirksleiterin Catharina Clay (Foto) erinnerte die Arbeitgeber nochmals an ihre Verpflichtung auszubilden und zu übernehmen – und so den bereits vorhandenen Fachkräftemangel nicht noch weiter zuspitzen. Der Landesbezirk

plant für dieses Jahr, eine solche Konferenz auch für die Vertreter*innen der Papierbranche anzubieten.

Senioren trafen sich



Foto: Peter Stolhofer

ULM | Erstmals seit Beginn der Pandemie traf sich Ende vergangenen Jahres der zehnköpfige Rentnerarbeitskreis (RAK) des Bezirks zur Klausur.

Vereinbart wurde, künftig Politiker*innen zu den RAK-Foren einzuladen. Zehn solcher Foren sind für 2022 in vier Regionen des Bezirks geplant. Zudem soll Ende Mai eine mehrtägige Reise nach Sachsen-Anhalt und Thüringen stattfinden. Die nächste Klausur ist für den 26. Oktober vorgesehen.

Placebo oder mehr?

STUTTGART | Serie (5): Fakten zur Homöopathie



Foto: Tim Reckmann/pixelio.de

Ob Globuli beispielsweise gegen Kopfschmerzen helfen, ist nicht erwiesen. Viele Patient*innen glauben aber daran.

Die Meinungen zur Homöopathie gehen auseinander. Fakt ist aber: In einer repräsentativen Forsa-Studie gaben 54 Prozent der darin Befragten an, 2021 Erfahrungen mit dieser Therapieform gesammelt zu haben (2010: 45 Prozent). Weitere 16 Prozent sind generell bereit, auf homöopathische Arzneimittel zurückzugreifen.

»Aus Sicht vieler Patient*innen ist die Homöopathie anerkannter Bestandteil der Gesundheitsversorgung und Vorsorge. Zudem beteiligen sich einige Krankenkassen an der Kostenerstattung«, kommentiert Landesbezirksleiterin Catharina Clay. »Patient*innen möchten heutzutage die Wahl haben.«

Jedoch: Der Wind wird rauer. Frankreich hat die Erstattung von Globuli durch die Krankenkasse gestoppt. Hierzulande streichen einige Landesärztekammern die Zusatzbezeichnung »Homöopathie« aus ihren Weiterbildungsordnungen. »Für die homöopathische Theorie fehlen auch nach mehr als 200 Jahren wissenschaftliche Belege, dass die hochverdünnten Präparate noch eine biologische Wir-

kung haben«, kritisiert die *Apotheken-Umschau*. Es gebe keine Krankheit oder Beschwerden, bei denen Homöopathie besser helfe als ein Placebo.

Was das Thema Gewerkschaft betrifft, könnte man zunächst denken, dass die häufig anthroposophisch geprägten Firmenphilosophien mit der IGBCE fremdeln. Manch eine*r stellt sich die Frage, ob nicht ein Betriebsrat die eigene, freiheitlich orientierte Weltordnung einschränke. Clay betont: »Wir als IGBCE verstehen uns als Gewerkschaft aller Beschäftigten in der pharmazeutischen Industrie – und bieten selbstverständlich allen an, sich bei uns zu organisieren.«

Axel Stefan Sonntag

**SERIE
»PHARMA & ARZNEI«**

- 7+8/2021: Auftaktartikel
- 9/2021: Phytopharmaka
- 10/2021: Generika
- 11/2021: Forschende Arzneimittelhersteller
- 2/2022: Homöopathie**
- 3/2022: Lohnfertiger
- 4/2022: Medizintechnik
- 5/2022: Labordienstleister

Erster Kompromiss

MANNHEIM | Roche regelt Übernahme neu

Welche Perspektiven junge Roche-Beschäftigte nach ihrer Ausbildung beziehungsweise einem dualen Studium erhalten, regelte traditionell die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) für die Standorte Mannheim und Penzberg (Oberbayern). In ihr war beispielsweise festgelegt, dass es in Mannheim für die Hälfte aller Ausgelernten einen unbefristeten Vertrag gibt. »Das wollte der Arbeitgeber anpassen und argumentierte uns gegenüber mit einer Vereinheitlichung der bisher nach Standorten getrennten Übernahmedetails«, berichtet Betriebsrätin Beate Nörenberg.

Roche wollte daher pauschal nur noch eine zweijährige Befristung für alle. Harte Gespräche waren vorprogrammiert, die Verhandlungen kamen an ihre Grenzen. Nörenberg: »Wir mussten das Format wechseln und setzten auf Workshops und verständigten uns darin auf eine Vision.« Parallel dazu warben Vertreter*innen der IG BCE-Jugend in Videos für die Bedeutung der Übernahme. Die Clips waren Teil der Jugendversammlungen und begleite-

ten außerdem eine Unterschriftenaktion.

Jetzt, zwei Jahre nach den Verhandlungen, steht die neue GBV: Über die zweijährige Übernahme hinaus verpflichtet sich Roche, mindestens 30 Prozent unbefristete Verträge auszustellen. Ein Übernahme-Pool unterstützt bei der Suche nach passenden Stellen. »Die GBV gilt bis März 2025«, berichtet Maximilian Hahn, der bis Ende 2020 Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) war. »Ein Fortschritt zur bisherigen Gültigkeit von ein bis zwei Jahren«, sagt er.

Hahn begleitete die Verhandlungen bis zum Ende mit. »Ich bin froh, dass wir endlich eine Übereinkunft haben«, freut sich JAV-Vorsitzende Tina Krabkrantham. »Klar ist aber auch, dass wir für die Zukunftsfähigkeit eine höhere Zahl an unbefristeten Übernahmen benötigen. Junge Menschen entscheiden sich für den Ausbildungsplatz, der ihnen die besten Aussichten nach ihrer Ausbildung bietet.«

Axel Stefan Sonntag



Foto: Maximilian Hahn

Zur Kampagne für bessere Übernahmebedingungen und Zukunftsaussichten zählte auch das: ein Plakat im Treppenhaus von Roche.

ZUM NEUEN JAHR



CATHARINA CLAY
Landesbezirksleiterin
Baden-Württemberg

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich bedanke mich bei euch für ein Jahr 2021, in dem wir alle Mit.Mut.Gewerkschaft gemacht haben. Mit der inhaltlichen Ausrichtung und den politischen Schwerpunkten, die ihr in den Konferenzen gesetzt habt, ist unser Kurs für 2022 definiert.

In den Betriebsratswahlen werben wir für die Kandidat*innen der IG BCE mit der Überschrift »Das Konkrete wählen«. Wir als Gewerkschafter*innen sind diejenigen, die in den Betrieben konkrete Lösungen, auch Kompromisse für Herausforderungen finden. Und sehr konkret, sehr praktisch wird das mit der zeitgleich stattfindenden Chemie-Tarifrunde. Gemeinsam machen wir uns stark für mehr Kaufkraft. Nach 1,3 Prozent Entgelt-erhöhung 2021 und einer Inflation von mehr als 5 Prozent gibt es Nachholbedarf. Und wir setzen uns für sichere und gute Arbeit in der Transformation ein. Gewerkschaftlich engagierte Betriebsrät*innen und gewerkschaftliche Tarifkommissionen arbeiten Hand in Hand, um sehr konkret Arbeits- und Lebensbedingungen in der sich verändernden Arbeitswelt zu gestalten. Gemeinsam übernehmen wir die Verantwortung dafür, aus den Veränderungen Chancen und Möglichkeiten zu machen.

Starke Betriebsräte brauchen ein starkes Mandat der Beschäftigten. Je mehr wählen, umso deutlicher das Signal, dass Arbeitnehmer*innen mitgestalten wollen. Je stärker eure Unterstützung und eure Beteiligung, umso stärker sind wir mit den Betriebsräten und in den Tarifverhandlungen.

Und wir lernen neue Formen des Miteinanders, neue Möglichkeiten der engen Zusammenarbeit und des gemeinsamen Wirkens für unsere gemeinsamen Ziele. Wir brauchen euch alle, auch diejenigen, die ihren Weg zu uns noch nicht gefunden haben.

Mit.Mut., mit »heißem Herzen und kühlem Verstand« machen wir Betriebsrat, machen wir Tarifverträge, machen wir Solidarität auch 2022.

Er wünscht sich Aufnahmescheine statt Geschen

NÜRNBERG | Roland Nosko hört auf: Der langjährige IGBCE-Bezirksleiter verabschiedet sich nach 34 Jahren Gewerkschaft

Eine gute Streitkultur und gegenseitiger Respekt: Diese beiden Aspekte sind für Roland Nosko zentral, wenn es um die Zusammenarbeit der IGBCE mit den Arbeitgeberverbänden geht. Er muss es wissen, denn Roland Nosko blickt auf 34 Jahre Gewerkschaftsarbeit zurück.

Angefangen hat er 1987 bei der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (IG CPK), einer der Vorgängerorganisationen der IGBCE. Zunächst im Landesbezirk Bayern, wo er seit Ende der 80er-Jahre für den Tarifbereich zuständig gewesen ist. 2004 wurde Roland Nosko zum Bezirksleiter in Nürnberg gewählt. Er blieb es bis Ende Oktober 2021, als er aus dem aktiven Berufsleben ausgeschieden ist.

Beinahe wäre es aber gar nichts mit dem Gewerkschaftssekretär Roland Nosko geworden. »Ich habe früher

gerne Fußball gespielt. Das war mein Leben und das wollte ich nicht aufgeben«, erinnert er sich. Doch auch das Gewerkschafterherz hatte Roland Nosko schon damals gepackt. Zunächst war der gelernte Maschinenschlosser, seit 1973 Mitglied der Gewerkschaft, ehrenamtlich als Jugend- und Auszubildendenvertreter, später als Betriebsrat aktiv. Zudem engagierte er sich in diversen gewerkschaftlichen Gremien. Dort wurde er mehrfach auf einen Wechsel in die Hauptamtlichkeit angesprochen.

So zog er schließlich doch die Gewerkschaft dem Fußball vor und ging 1986 auf die Akademie der Arbeit (ADA) nach Frankfurt. »Wir waren 42 Studierende. Ein toller Haufen. Wir haben viel diskutiert und uns ging es dabei immer um die Inhalte«, resümiert Roland Nosko. Nach



Gewerkschafter mit Herz und aus Überzeugung: Roland Nosko.

seinem Abschluss an der ADA wurde er Gewerkschaftssekretär, obwohl er nach eigener Aussage von dieser Arbeit eigentlich gar keine Ahnung hatte. Dies änderte sich jedoch schnell und heute blickt Roland Nosko auf bewegte Jahre als engagierter Gewerkschaftssekretär zurück.

Viele Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern hat er geführt. Er hat mit ihnen diskutiert, gestritten und am Ende ein Ergebnis erzielt. »Es hat auch mal geknallt, aber wir haben damals viele Dinge hinbekommen, weil wir einander vertraut haben«, beschreibt Roland Nosko sein

Ein »weiter so« darf es nicht geben: Tarifaktion bei

RÖTHENBACH | IGBCE-Bezirk Nürnberg kämpft für bessere Tarifbedingungen beim Grafitelektrodenhersteller

Der Auftrag ist klar formuliert: Ein »weiter so« darf es nicht geben. Darauf machte der IGBCE-Bezirk Nürnberg mit einer Tariffinformativveranstaltung bei Graphite Cova Ende November aufmerksam. Vor den Werktoeren des Grafitelektrodenherstellers im mittelfränkischen Röthenbach an der Pegnitz setzten zahlreiche Mitarbeiter*innen zusammen mit der Zukunftsgewerkschaft ein deutliches Zeichen für die Rückkehr in den Flächentarifvertrag. Aktuell befindet sich Graphite Cova, das 2004 aus dem in Insolvenz gegangenen fränki-

schen Traditionsunternehmen Conrady hervorgegangen ist, nur in Anlehnung an diesen mit abgesenkten Entgelten.

»Nach der Insolvenz hat es ein klares Versprechen seitens des indischen Investors gegeben: Wenn die Kolleg*innen zeitlich begrenzt auf einen Teil ihrer Löhne und Gehälter verzichten, wird dafür der Standort fit für die Zukunft gemacht«, erinnert Christian Vossenkaul, Gewerkschaftssekretär des IGBCE-Bezirks Nürnberg. Der Betriebsbetreuer weiter: »Doch beide Versprechen – sowohl die Sa-

nierung der in die Jahre gekommenen Produktionsstätten als auch die Rückkehr in die Fläche – wurden bis heute nicht eingehalten, obwohl die Mitarbeiter*innen durch den Sanierungstarifvertrag ihren Teil dazu beigetragen haben.«

Konkret bedeutet das: Seit nunmehr 17 Jahren geht die Lohnschere bei Graphite Cova im Vergleich mit anderen Unternehmen der Branche immer weiter auseinander. »Ein erhebliches Minus bei den Entgelten gegenüber dem Tarifvertrag, kein Urlaubsgeld und nur das halbe Weihnachtsgeld. Das ist

seit 17 Jahren unsere Realität«, so der Betriebsratsvorsitzende Klaus Höninger.

Seit zwei Jahren kämpft der IGBCE-Bezirk Nürnberg nun schon engagiert in zähen und schwierigen Tarifverhandlungen mit der Graphite Cova-Geschäftsführung um eine Rückkehr in den Flächentarifvertrag Chemie. Die Tarifaktion kurz vor der fünften Tarifverhandlungsrunde im Dezember machte eines deutlich: Die Zustände der Vergangenheit müssen ein Ende haben.

Bei den Verhandlungen kurz vor Weihnachten unter-

ke zum Abschied

in den Ruhestand

Verhältnis zu den Arbeitgebervertreter*innen. Doch die Verhältnisse haben sich geändert. Viel ist von der damaligen Sozialpartnerschaft aus seiner Sicht nicht mehr übrig. Auf Arbeitgeberseite gebe es zu wenig personelle Kontinuität und ein schwindendes Verständnis für die einstige Institution. »Persönliche Verbindungen sind für unsere Arbeit aber wichtig und die Sozialpartnerschaft war und ist ein absolutes Erfolgsmodell«, gibt Roland Nosko zu bedenken. Sie und die Tarifverträge liefern aus seiner Sicht einen großen Beitrag zum sozialen Frieden in Deutschland.

Doch das Streiten für Tarifverträge und gute Arbeitsbedingungen überlässt Roland Nosko jetzt anderen. »Ich will mal schauen, wie das mit der vermeintlichen Freiheit so ist«, sagt der passionierte Camper mit einem Lächeln. Die eine

oder andere Tour will er in den kommenden Jahren unternehmen. Doch ganz aus der Gewerkschaftsarbeit verabschiedet sich Roland Nosko nicht. Zum einen will er noch seine Aufgaben in den Aufsichtsräten zu Ende bringen und zum anderen wird er die Insolvenz beim mittelfränkischen Automobilzulieferer Bolta begleiten. »Mir ist der Laden nicht egal«, sagt Roland Nosko mit Blick auf die Bolta-Werke und auf die IGBCE.

Von seiner Gewerkschaft fordert er eine Politik, die die Menschen davon überzeugt, Mitglied zu werden. Daher will er zum Abschied auch keine Geschenke. »Bringt mir ein paar Aufnahmescheine«, fordert Roland Nosko, damit seine Nachfolger*innen den Streit für die Arbeitnehmer*innen in den Betrieben fortsetzen können.

Julian Liebner

Foto: BLENDETTI Fotografen



BEATE ROHRIG
Landesbezirksleiterin
Bayern

Liebe Kolleg*innen,

hinter uns liegt das zweite Corona-Jahr. Glaubten wir noch vor einem Jahr, die schwierigste Phase der Pandemie hinter uns zu haben, hat uns 2021 eines Besseren belehrt. Zum Glück hat sich die wirtschaftliche Situation nicht parallel zur Pandemie entwickelt. Unsere Wirtschaft hat sich als sehr robust erwiesen und daran habt ihr großen Anteil. Weil ihr auf die Pandemie flexibel reagiert, ins Homeoffice geht oder mit FFP2-Masken den Betrieb vor Ort aufrechterhaltet. Nebenbei gelingt es euch noch, das Familienleben zu organisieren. Dafür gebührt euch unser aller Dank.

Wir haben euch in dieser Zeit den Rücken freigehalten. Wir haben für euch Tarifverträge verhandelt und die Betriebsräte über den Umgang mit den jeweils aktuellen Corona-Maßnahmen beraten und mit Informationen versorgt. Wir haben immer wieder hartnäckig die politischen Vertreter*innen auf eure Situation hingewiesen. Das alles konnten wir erreichen, weil wir uns auf euren Rückhalt im Betrieb verlassen konnten. Gemeinsam haben wir diese schwierige Situation gemeistert.

Auch 2022 wird enorme Herausforderungen für uns bereithalten. Einige davon sind für uns jetzt noch nicht erkennbar. Andere stehen klar vor uns und bedürfen trotzdem enormer Energie, um sie zu bewältigen. 2022 werdet ihr in den Betrieben neue Vertreter*innen wählen. Die BR-Wahlen 2022 werden mindestens zum Teil unter Corona-Bedingungen durchgeführt. Dies ist für alle mit Aufwand verbunden, doch es ist wichtig, dass möglichst viele Arbeitnehmer*innen zur Wahl gehen und so ihrem Betriebsrat den Rücken stärken.

2022 feiern wir auch 25 Jahre IGBCE. 1997 fusionierten die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik und die Gewerkschaft Leder. Seitdem haben wir viele schwierige Situationen, wie die Finanzkrise oder das Ende des Steinkohlenbergbaus, gemeistert. Aktuell sind die Corona-Pandemie und die Transformation unserer Industrienation unsere größten Herausforderungen, die wir gemeinsam meistern werden.

Solidarische Grüße

Beate Rohrig

Graphite Cova



Foto: IGBCE/Manuela Schätz

Deutliches Zeichen für die Rückkehr in die Fläche: Tarifaktion des IGBCE-Bezirks Nürnberg bei Graphite Cova.

mauerte das Team um Christian Vossenkaul die Vorstellungen der IGBCE nochmals nachdrücklich. Der IGBCE-Gewerkschaftssekretär weiter: »Es ist an der Zeit, dass die

Kolleg*innen endlich das bekommen, was sie seit Jahren verdienen. Wenn nötig, werden wir dafür auch in den Arbeitskämpfen gehen.«

Michael Knies

Die Chemie-Tarifrunde ist eröffnet

BAD SODEN | Bei ihrer ersten Sitzung, einer Hybrid-Veranstaltung, haben 30 Mitglieder der Tarifkommission Chemie Hessen am 1. Dezember 2021 beschlossen, den Tarifvertrag zu kündigen. Außerdem haben sie sich ein Bild von der Lage der Branche gemacht und diskutiert, mit welcher Forderung die IG BCE in die Tarifverhandlungen gehen sollte.

Malte Lückert, Abteilungsleiter Industriegruppen und Branchen in der Zentrale der IG BCE, stellte die wirtschaftliche Situation der Unternehmen vor. »Die Industrie ist sehr gut aus der Krise gekommen«, sagte er. Um das Problem des Fachkräftemangels in den Griff zu bekommen, müsse sich die Branche für das Jahr 2022 sehr attraktiv aufstellen.



Sitzung der Tarifkommission Chemie Hessen.

Landesbezirksleiterin und Verhandlungsführerin Sabine Süpke stellte die Ergebnisse einer Befragung von IG BCE-Mitgliedern zur Situation in ihren Betrieben vor. 78 Prozent der Befragten bewerteten die wirtschaftliche Lage in ihren Betrieben als glänzend oder gut. »Die Zahlen bestätigen uns, dass es eine gute Zeit ist, um Tarife zu verhandeln.«

Anfang Februar will die Tarifkommission ihre Forderung beschließen. »Wir wollen nicht nur einen Ausgleich der Inflationsrate. Die Kaufkraft der Beschäftigten soll nachhaltig gesteigert werden.«

Die Weiterbildung im Blick

WIESBADEN | Ein Jahr »Charta für Lernen und Arbeiten in der Industrie 4.0«: In einer Online-Veranstaltung haben sich Vertreter*innen von IG BCE, IG Metall, Bundeswirtschaftsministerium und Bundesministerium für Arbeit und Soziales getroffen, um Entwicklungen zu diskutieren. Insbesondere betrachtet wurde die Charta vor dem Hintergrund des im Jahr 2021 verabschiedeten Betriebsrätemodernisierungsgesetzes. Außerdem wurden das Projekt »Haus der Arbeitswelten« und Praxisbeispiele aus drei beteiligten Unternehmen präsentiert.

Andreas Becker, Betriebsrat bei Merck in Darmstadt und Mitentwickler der Charta, stellte die Umsetzung in seinem Unternehmen vor. »In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Mitbestimmung eines der wichtigsten Werkzeuge auf dem Weg in die neue Arbeits-

welt ist«, sagte er. Binde man die Beschäftigten frühzeitig bei Gestaltung und Einführung von Bildungsmaßnahmen ein, ergebe sich ein Vorteil für den Standort Deutschland. »Die Akzeptanz ist höher, die Umsetzung effizienter, die Kolleg*innen sind motivierter.«

Bei einer Diskussions- und Fragerunde nahmen Expert*innen zu Themen der Charta Stellung. Die IG BCE vertrat Gewerkschaftssekretär Michael Reinhart. »Die IG BCE hat sich im Sinne der Charta über die letzten Jahre aktiv mit dem Thema Weiterbildung 4.0 beschäftigt«, sagte er. »Über den sozialpartnerschaftlichen Work@Industry-4.0-Prozess, das Zielbild Weiterbildung 4.0 und die Zukunftskommission Digitale Agenda haben wir Weiterbildung in Form der Qualifizierungsoffensive Chemie schließlich auch tarifvertraglich vorangebracht.«

Für eine nachhaltige Zukunft

WIESBADEN | Rund 70 Teilnehmer*innen haben sich am 15. Dezember 2021 zur Verleihung des Chemie³-Nachhaltigkeitspreises von IG BCE, VCI Hessen und Hes-



Das Team vor Ort in Wiesbaden.

senChemie über das Internet zusammengeschaltet. Zum vierten Mal ehrte der hessische Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir als Schirmherr die Gewinner*innen des Wettbewerbs, der unter dem Motto stand: »Nachhaltigkeit in der Unternehmenspraxis – Was geht uns das an?« Mit dem ers-

ten Preis zeichnete er fünf Auszubildende von HEWI aus Bad Arolsen aus. Der zweite Platz ging an ein Team von Heraeus in Hanau. Mit dem dritten Preis wurden die Teilnehmer von B. Braun Melsungen aus Nordhessen ausgezeichnet. Einen Sonderpreis erhielt ein Team von CSL-Behring aus Marburg.

Protest gegen Bahn-Irrsinn

FRANKFURT | Der Zug fährt durch, aber er hält nicht mehr: Rund 1300 Menschen haben mit ihrer Unterschrift gegen eine Entscheidung der Deutschen Bahn protestiert, nach der täglich vier Halte der Regionalbahn 22 am Bahnhof Frankfurt-Höchst Farbwerke wegfallen. Zu Zeiten, zu denen Hunderte Beschäftigte aus dem Industriepark die Bahn nutzen. Für viele Pendler bedeutet das ein völlig sinnloses Umsteigen.

»Der Wegfall dieser Halte am Farbwerkebahnhof hat zur Folge, dass sich die Fahrzeit verlängert und sich beim Ausnutzen der Umsteigemöglichkeit auf die S-Bahn in

Frankfurt-Höchst durch eine zusätzliche Tarifzone der Fahrpreis erhöht!«, schreiben Ralf Erkens, Bezirksleiter Rhein-Main, und Vanessa Tsovanian, Vorsitzende des Bezirksvorstands, in einem Brief an die Deutsche Bahn. »Diese Planung des RMV bedeutet ein teilweises Abhängen des Industrieparks Höchst vom ÖPNV.«

In einer ausführlichen Antwort begründet die DB Netz AG den Wegfall des Halts mit fehlenden zeitlichen Puffern, die zu Verspätungsübertragungen auf anderen Netzen führten, und versprach Möglichkeiten zu prüfen, die Halte wieder einzuführen.

Für eine starke IGBCE in den Betrieben!



WIESBADEN | Wie sind aktive Betriebsräte zu dieser Aufgabe gekommen? Was tun sie, um Nachwuchs zu gewinnen? Und wie machen sie die Wahl interessant? Wir haben mit fünf von ihnen darüber gesprochen.

Von Februar bis Mai wählen die Beschäftigten im Landesbezirk ihre Betriebsräte. Eine starke Wahlbeteiligung ist wichtig, damit die IGBCE die Interessen ihrer Mitglieder in den Betrieben mit Kraft vertreten kann.

Viele der Betriebsratsmitglieder setzen sich bereits seit Jahren für ihre Kolleg*innen

ein. Und es gibt eine Reihe von Beschäftigten, die erstmals für ein solches Amt kandidieren. In einigen Betrieben wird es besonders spannend: Hier werden zum ersten Mal Betriebsräte gebildet.

Zum Beispiel bei EuroAPI im Industriepark Frankfurt-Höchst, wo schon im Februar gewählt wird. Der Hersteller von pharmazeutischen Wirkstoffen wurde erst vergangenen November aus dem Sanofi-Konzern abgespalten. Mit dem Bezirk Rhein-Main begleiten die in der IGBCE organisierten Betriebsräte den

Übergang. Ihre Erfahrung bei Sanofi hilft ihnen bei den ersten Schritten des neuen Betriebsrats. Schon vor der Wahl galt es, Kolleg*innen für diese Arbeit zu gewinnen.

Grundsätzlich gibt es bei den Betriebsratswahlen die Möglichkeit einer Personen- oder einer Listenwahl. Tritt nur eine Liste zur Wahl an, kommt es zur Personenwahl. Sobald sich eine zweite Liste anmeldet, zur Listenwahl. Vielen Beschäftigten ist eine Personenwahl lieber, aber auch eine Listenwahl hat Vorteile: So haben hierbei etwa kompetente, aber nicht besonders bekannte Kandidat*innen bessere Chancen.

Einen besonderen Weg geht hier die IGBCE bei B.Braun in Melsungen: Vor der Listenwahl im Mai sind alle Beschäftigten zur Personenwahl zur Aufstellung der Liste aufgerufen.



»Wir brauchen bei uns im Betriebsrat den Nachwuchs. Deshalb schauen wir frühzeitig, wer ausscheiden wird. Wir wollen die jungen Leute, die sich in der JAV engagieren, halten. In der Vertrauensleute-Arbeit der IGBCE und später dann im Betriebsrat. Wir sprechen auch Kolleginnen und Kollegen an, die zu uns in den Betrieb gekommen sind.«

Christa Weber
Evonik,
Darmstadt-Weiterstadt



»Bei uns wird es eine Listenwahl geben. Da wir wollen, dass trotzdem alle Kolleg*innen die Zusammensetzung bestimmen können, haben wir entschieden, vorab für unsere Liste eine Persönlichkeitswahl zu machen. Das kommt gut an, weil man so Kandidat*innen hochwählen kann, die man besonders gut findet.«

Mike Schwarz
B.Braun, Melsungen



»Kurz nach der Wende hat mir jemand das Betriebsverfassungsgesetz auf den Tisch gelegt, »Guck mal, hier kannst du etwas bewegen.« Inzwischen bin ich Vorsitzende des Betriebsrats, meine, einiges bewegt zu haben und werbe dafür, dass jemand diese Aufgaben übernehmen wird.«

Elisabeth Straube
X-Fab, Erfurt



»Ein Betriebsrat braucht einen gesunden Mix aus neuen jungen und erfahrenen Mitgliedern. Wir machen Werbung für die Arbeit und sprechen die Leute früh an, ob sie Interesse an einer Kandidatur haben. Es soll sich jede*r mit der Aufgabe identifizieren – und mit der Verantwortung, die damit verbunden ist.«

Uwe Ruffer
Woco, Bad Soden-Salmünster



»Neue Betriebsratsmitglieder kommen bei uns meist aus dem Vertrauenskörper. Bei den letzten Wahlen haben wir viele neue Vertrauensleute gewinnen können. Da sind ein paar junge Leute aktiv, die großes Talent haben. Dadurch können wir den Betriebsrat verjüngen und für die Zukunft aufstellen.«

Marianne Maehl,
Bayer, Frankfurt

NAMEN & NACHRICHTEN

Zurück im Norden

OLDENBURG | Mit Katharina Gronemeyer konnte der Bezirk Oldenburg zum 1. Januar seine neue Gewerkschaftssekretärin begrüßen. Zuvor war die gebürtige Niedersächsin im Landesbezirk Baden-Württemberg neben dem Tarifbereich Feinkeramik unter anderem auch für Gleichstellung verantwortlich – ein Thema, das ihr sehr am Herzen liegt. »Es kann keine Gerechtigkeit in der Gesellschaft geben ohne Geschlechtergerechtigkeit«, sagt Katharina Gronemeyer. Bis dahin gebe es viel zu tun.



Foto: IGBCE

Neue Mitglieder gewonnen

MELLE | Mit einer Nikolaus-Aktion haben die Vertrauensleute der Melos GmbH ihre Kolleg*innen über die IGBCE informiert und neue Mitglieder gewonnen. »In schwierigen Zeiten ist es besonders wichtig, sich zu solidarisieren«, betonte der Vertrauensleute-Vorsitzende Waldemar Riesen. »Ein hoher Organisationsgrad ist für die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaft im Betrieb wichtig.« Betriebsratsvorsitzender Vahdettin Kilic unterstrich die enge Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten, die unter anderem alle tariflichen Themen an die Mitglieder übermitteln.



Foto: Giovanni Vitello

Tarifeinigung bei Symrise

HOLZMINDEN | Beim Duft- und Aromaproduzenten Symrise ist zum 1. Januar ein neuer Haustarifvertrag in Kraft getreten. Darin haben IGBCE und Geschäftsführung die Einführung der 39-Stunden-Woche ab dem 1. Juli 2022 und drei freie Tage als Ausgleich für die Übergangsmomente festgeschrieben. Mitarbeitende in Schichtarbeit erhalten drei zusätzliche Tage. Aufgenommen werden auch die neuen Entgelttarifstabellen sowie bereits vereinbarte Erhöhungen. Bezirksleiter Peter Winkelmann geht davon aus, »dass mit diesem Kompromiss eine dauerhafte Basis für die Weiterentwicklung einer gemeinsamen Tarifpolitik gefunden wurde«.

DGB-Spitzen gewählt

HANNOVER | Mehrdad Payandeh wurde im Dezember für vier weitere Jahre zum Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt gewählt. Beim DGB Nord löst Laura Pooth als neue Vorsitzende ihren Vorgänger Uwe Polkaehn ab.

Erfolg mit Netzwerk

HANNOVER | Betriebsrätinnen bereiten sich auf Wahlen vor

Erfahrungen austauschen, das Betriebsverfassungsgesetz diskutieren und sich gegenseitig coachen: Vor einem Jahr hat Gewerkschaftssekretärin Regina Karsch mit sechs Betriebsrätinnen aus dem Bezirk Hannover das Netzwerk »(Mehr) Frauen in BR-Führung« ins Leben gerufen. Heute zieht sie eine durchweg positive Bilanz: »Die Zahl der Teilnehmerinnen hat sich mehr als verdoppelt, eine Kollegin wurde neu in ihren Betriebsrat gewählt und viele haben sich darauf vorbereitet, Führungsaufgaben zu übernehmen.«

Wie in den meisten Betrieben der Branche sind auch im Betriebsrat der Wirtschaftsgenossenschaft deutscher Tier-

ärzte Frauen unterrepräsentiert: Obwohl die Hälfte der Belegschaft weiblich ist, werde sie von neun Männern und nur zwei Frauen vertreten, berichtet Nicole Arlt. Die Betriebsrätin versucht deshalb, gezielt Kolleginnen für die Mitarbeit zu motivieren. »Einige befürchten, dass sie sich damit gegen ihre Vorgesetzten stellen. Diese Angst müssen wir ihnen nehmen«, sagt Arlt.

»Generell gilt: Einfach machen – werdet mutiger und schließt euch zusammen!«, appelliert Regina Karsch deshalb an alle Kolleginnen, die in ihren Betrieben gerne für den Betriebsrat kandidieren würden.

Unsichere Zukunft

LÜNEBURG | Beim Automobilzulieferer Yanfeng sollten im Januar die Verhandlungen über einen Sozialplan aufgenommen werden. Doch bis Redaktionsschluss habe die Geschäftsführung die Herausgabe der aktuellen Wirtschaftszahlen verweigert, sagt IGBCE-Gewerkschaftssekretär Kim Fleischmann.

»Es gehört zum guten Ton für einen Arbeitgeber, seine Belegschaft über die wirt-

schaftliche Situation zu unterrichten und eine Langzeitstrategie vorzustellen«, so der Gewerkschaftssekretär. Die Beschäftigtenzahl sei in zwei Jahren von rund 1000 auf 730 gesunken. Seit März 2021 befindet sich der größte Arbeitgeber der Region in Kurzarbeit.

»Wir brauchen schnellstmöglich eine Perspektive für die Kolleg*innen«, fordert Fleischmann.



Foto: Hans-Jürgen Wege

IGBCE fordert: Schnelle Perspektiven für Yanfeng-Beschäftigte.

Der Norden geht voran

WALSRODE | Tarifkommission Papier Nord berät Entgelttarif

Foto: iStockphoto/Gabrielle Schaufelberger



Eine Regelung sei nicht zuletzt deshalb überfällig, weil die Papierbranche sich durch »den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad und die stärkste Tarifbindung der Unternehmen aus-

zeichnet«. Der Entgelttarifvertrag soll Löhne und Gehälter endlich gleichstellen. Die Tarifkommission Nord steht nun vor der Aufgabe, mit dem Verband Nord- und Ostdeutscher Papierfabriken (VNOP) den bestehenden regionalen Tarifvertrag Lohn und Gehalt in die 13 neuen Entgeltgruppen zu überführen und die jeweiligen Entgelte festzuschreiben. Sie werden anschließend an die Bundesebene zurückgemeldet. Papier Nord übernimmt in diesem Prozess eine wichtige Rolle, da etwa jeder fünfte der rund 40 000 Beschäftigten in der Papierindustrie in norddeutschen Betrieben arbeitet. ml

Der Startschuss für die Arbeit der Tarifkommission Papier Nord ist gefallen: Am 9. Dezember hat Verhandlungsführer Nord, Birger Langenströer, deren Mitglieder Alois Soring, Nordland Papier, Uwe Klapper, Schoeller, Gerhard Witte, Sappi, und Jörg Behrens von Steinbeis über den Vorschlag für einen Bundesentgelttarifvertrag informiert, den Bundestarifkommission und die Arbeitgeberverbände der deutschen Papierindustrie (VAP) erarbeitet haben.



Foto: IGBCE

»Wir müssen nun die bisher individuellen Lösungen in die einzelnen Entgeltgruppen überführen.«

Jörg Behrens,
Steinbeis Papier,
Glückstadt, diese produziert graphische Papiere und hat 380 Beschäftigte



Foto: Privat

»Die Verhandlungen sind langwierig, befinden sich aber auf der Zielgeraden.«

Alois Soring,
Nordland Papier,
Dörpen, diese stellt mit 1200 Beschäftigten Fein- und Spezialpapiere her



Foto: Cordula Kropke

RALF BECKER
Landesbezirksleiter Nord

Gemeinsam und solidarisch

Ein weiteres Jahr mit Einschränkungen und Leid ist vorbei und wir wissen nicht, wie lange diese Pandemie noch unseren Alltag bestimmen wird. Dabei ist viel passiert. Wir haben eine neue Bundesregierung, unsere IGBCE hat all ihre Konferenzen und den 7. Gewerkschaftskongress durchgeführt. Die Gremien sind neu gewählt und wir alle wollen wieder normal unsere Arbeit machen. Sind wir es doch leid, dass nur ein Thema alles beherrscht.

Die Welt dreht sich weiter. Betriebsratswahlen stehen an; wir gehen in die Tarifrunde Chemie mit klaren Forderungen; in der Papierindustrie stehen wir vor der Umsetzung eines einheitlichen Entgelttarifvertrags.

Die Transformationsprozesse in Gesellschaft und Wirtschaft sind in vollem Gange. Junge Menschen starten in ihr Berufsleben. Betriebe müssen ihre Produktion unter Nachhaltigkeitsregeln neu strukturieren, umbauen oder gar komplett verändern. Homeoffice und mobiles Arbeiten sind zur Norm geworden.

In Schleswig-Holstein und Niedersachsen werden neue Parlamente gewählt. Lasst die Gesellschaft nicht weiter spalten: Darum keine Stimme den Rechten!

All das passiert, während die Pandemie alles beherrscht. Aber wir werden gebraucht! Wenn diese Prozesse nicht zum Schaden unserer Mitglieder werden sollen, müssen wir uns einmischen. Wir müssen die Zukunft der Produktion mitgestalten. Gute Arbeit darf kein Fremdwort werden. Wir müssen erhalten, was wir in jahrzehntelanger Arbeit aufgebaut haben.

Das alles verlangt viel von uns! Aber wir machen das! Gemeinsam und solidarisch, so wie wir es gelernt haben. Zuerst steht der Mensch!

Helft mit, unsere Gemeinschaft stärker und größer werden zu lassen. Werbt Mitglieder!

Gemeinsam gestalten wir die Zukunft und bewältigen die Herausforderungen, die vor uns stehen.

Packt mit an.

Mit.Mut.Machen.

NAMEN & NACHRICHTEN

Tarifabschlüsse

MINT OF FINLAND GMBH: Ab 01.09.2021 Erhöhung der Vergütungen um 2 Prozent, Azubivergütungen deutlich erhöht. Ab 2022 Jahresleistung auf 100 Prozent erhöht und ersetzt Urlaubsgeld und Jahresgratifikation. Dadurch Erhöhung von 500 bis 750 Euro. Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro, Azubis 250 Euro. Laufzeit 12 Monate.

WASSER- UND ABWASSERZWECKVERBAND CALAU (WAC): Ab 01.01.2022 Erhöhung um 2,2 Prozent, weitere 2 Prozent ab 01.01.2023, Erhöhung der Azubivergütungen ab 01.01.2022 überproportional, ab 01.01.2023 um weitere 2 Prozent, Erhöhung Jahresonderzahlung auf 75 Prozent. Erhöhung VWL für IGBCE-Mitglieder auf 40 Euro pro Monat, einmalige Corona-Prämie von 800 Euro, Azubis 400 Euro.

ALPLA-WERKE LEHNER GMBH & CO. KG, WERK BERLIN: Entgelterhöhung zum 01.07.2021 um 3 Prozent, weitere 2,5 Prozent zum 01.07.2022. Corona-Bonus 600 Euro, ab Januar 2023 Erhöhung Urlaubsgeld auf 35 Euro/Urlaubstag.

BUDICH P + C GMBH: Corona-Prämie über 1200 Euro für 2021, Erhöhung Weihnachtsgeld für 2021 um 100 Euro brutto (ab 2022 weitere 100 Euro), 6 Prozent mehr Lohn ab 01.01.2022, Erhöhung Urlaubsgeld für 2022 um 150 Euro brutto.

LEIPZIGER WASSERWERKE: Corona-Prämie für 2021 über 600 Euro, Azubis 300 Euro, ab 01.01.2022 Erhöhung der Tabellenvergütungen pauschal um 105 Euro, Azubivergütungen um 75 Euro, ab 01.01.2023 weitere Erhöhung um 1,5 Prozent, Azubivergütungen 50 Euro, Erhöhung der Schichtpauschalen.

ZWA MITTLERES ERZGEBIRGSVORLAND HAINICHEN: Erhöhung aller Vergütungen um 25 Euro, weitere 2 Prozent, 2 sowie 1 Prozent bis 30.06.2024. Erhöhung Weihnachtsgeld 2021 und 2022 auf 65 Prozent (70 Prozent 2023). Corona-Prämie bis zu 550 Euro, Erhöhung Rufbereitschaftsvergütung, mehr Urlaubstage (30 bis 34), IGBCE-Mitgliederbonus ab 01.01.2024: monatlich 15 Euro VWL + ein Freistellungstag für gewerkschaftliche Schulungen (Zuschuss Arbeitgeber 35 Euro/Teilnehmer).

Neue Aufgaben

HALLE-MAGDEBURG | Thomas Klatt wird ab dem 1. Februar 2022 als Projektmitarbeiter für das Projekt »Erschließung von betrieblichen Potenzialen im Bezirk Halle-Magdeburg« (geplant bis 31. Dezember 2024) eingesetzt.



Foto: Privat

LAUSITZ | Zum 1. Januar 2022 wechselte Reni Richter als Gewerkschaftssekretärin vom Landesbezirk Nordost in den Bezirk Lausitz und wird dort mehrere Betriebe betreuen, unter anderem die Kraftwerke der LEAG, sich mit Ortsgruppen befassen und die Frauenarbeit übernehmen.



Foto: Katrin Schade

Ein Warnstreik droht

GARDELEGEN | Eldisy: Vier Verhandlungsrunden gescheitert

Das war eine bittere Pille zum Neujahrstart: Nach vier Runden erklärte die Tarifkommission die Verhandlungen beim Autozulieferer Eldisy in Gardelegen, der vorwiegend Porsche und VW bedient, im Dezember als gescheitert. Streitpunkt ist die Anerkennung der Tarifverträge der Fläche Kautschuk Ost.

Betroffen sind rund 250 Beschäftigte. Ein Warnstreik war bei Redaktionsschluss für Ende Januar geplant.



Foto: IGBCE Halle-Magdeburg

Eldisy: Zeichen stehen auf Warnstreik.

Vorbild für Inklusion in der Chemie

BERLIN-MARK BRANDENBURG | Vor dem Hintergrund immer älter werdender Belegschaften und dem damit steigenden Anteil schwerbehinderter Kolleg*innen startete der IGBCE-Bezirk Berlin-Mark Brandenburg mit der Project Consult GmbH (PCG) das Projekt »Chancen und Risiken der Digitalisierung für

schwerbehinderte Beschäftigte«. Für die technische Gestaltung eines inklusiven Arbeitsplatzes werden Fördergelder bereitgestellt. Mehr unter: www.markbrandenburg.igbce.de



Foto: PCG

Betriebsrat bei GMB Glasmanufaktur

LAUSITZ | Toller Erfolg nach monatelangen Verhandlungen: Bei der GMB Glasmanufaktur Brandenburg GmbH, Hersteller von Solar und Gewächshausglas in Tschernitz, gibt es wieder einen Betriebsrat. Erstmals seit der Schließung von Samsung Corning, die hier bis zum Jahr 2007 Röhrenfernseher herstellten, kehrt damit Mitbestimmung zurück.

Das neunköpfige Gremium hat mittlerweile seine Arbeit für die mehr als 300 Beschäftigten aufgenommen, Vorsitz, Freistellung und Ausschüsse gewählt.



Foto: H. Kühn

Lasst uns was bewegen

NORDOST | Darum – meine Motivation für die IGBCE

Melanie Jannaschk (39) ist Projektbearbeiterin im Immobilienbereich bei der Leag in Cottbus. Dort hat sie auch ihre Lehre zur Rechtsanwaltsfachangestellten absolviert. Sie ist seit 2008 bei der Gewerkschaft, seit 2017 im Betriebsrat und seit letztem Jahr stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Melanie Jannaschk ist verheiratet, Mutter von zwei Jungs (elf und acht Jahre alt) und sie verrät uns ihre Motivation für das gewerkschaftliche Engagement.

Ihr Tipp an Kolleginnen und Kollegen gleich vorweg: »Gewerkschaft ist ein Gerüst. Gewerkschaft ist das, was ihr daraus macht. Lasst uns gemeinsam etwas bewegen!«

»Nein, es hat nicht plötzlich »zoom« gemacht«, lacht die 39-Jährige. »Mit der Gewerkschaft und mir war es nicht Liebe auf den ersten Blick. Mich hat als Berufsanfängerin ein Kollege geworben und ich habe erst nach und nach begriffen, wie wichtig es ist, Mitglied zu sein.«

Auch das Wort »Solidarität« bekam für die Betriebsrätin eine neue Dimension und es gefiel ihr, mit Kolleg*innen etwas anzupacken und zu bewegen. »Bei meinen ersten Demos war ich nur Teilnehmerin, habe aber gesehen, hier kann ich mich einbringen. Da geht noch mehr. Beindruckt war ich von der sehr intensiven Begleitung

der Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung (KWSB) 2018/2019. Was wir da gemeinsam über das eigene Revier hinaus als Gewerkschaft auf die Beine gestellt und erreicht haben, war einfach gigantisch.«

Durch Zufall kam sie in den Betriebsrat, weil im Gremium jemand aus ihrem Bereich vertreten sein sollte. Heute möchte sie diese Aufgabe im Leben nicht missen. Es ist ihr bewusst: Gewerkschaftsarbeit und Betriebsratsarbeit brauchen viel Herzblut. »Als



Foto: Christiane Schlieffenbaum

Emotionale Kämpferin für die IGBCE: Melanie Jannaschk.

Betriebsrätin kann ich ganz andere Themen ansprechen und aktiv mitgestalten. Klar, kommt man manchmal an die Grenzen und schreit nicht täglich »hurra«. Manchmal nervt das Management, manchmal ist ein Kollege mühsam. Trotzdem bekommt man so viel mehr Positives zurück.

Ich bin keine Weltverbesserin. Aber Veränderungen gibt es nur, wenn es Menschen gibt, die sich dafür einsetzen. Außerdem mag ich prinzipiell keine Ungerechtigkeiten. Ich bin eine Kämpferin. Deshalb muss ich manchmal gebremst werden, wenn ich zu leidenschaftlich spreche, egal, wer mit am Verhandlungstisch sitzt. Ich bin sehr emotional und es fällt mir schwer den Mund zu halten. Aber das macht mich aus, das macht mich authentisch.«

Karin Aigner



Foto: Andreas Franke

3 Fragen an Philipp Zirzow

Der stellvertretende Landesbezirksleiter Nordost zu seiner neuen Aufgabe.

Klimawandel, Betriebsratswahlen, Corona – was sind das für dich für Herausforderungen?

Wollen wir meine Rolle nicht größer machen als sie ist – aber, klar, wo ich mich im Sinne unserer Mitglieder einbringen kann, tue ich das schon immer gerne, jetzt halt nur an einer neuen Stelle. Ich habe 13 Jahre in verschiedenen Bezirken der IGBCE gearbeitet. Ich sehe es als Stärke, die damit gewonnen Erfahrungen in meine neue Aufgabe einzubinden und freue mich auf die Herausforderung. Vor allem beim Thema Nummer eins, Klimawandel, müssen wir wachsam sein, dass in der Transformation unserer Branchen auch Chancen geschaffen werden. Diese müssen zum Wohle unserer Mitglieder genutzt werden. Da sind wir, die Politik, aber auch die Unternehmen gefragt. Um erfolgreich zu sein, brauchen wir nicht zuletzt ein starkes Mitbestimmungsstadium im Betrieb. Neben einer gut aufgestellten Gewerkschaft auch starke IGBCE-Betriebsräte. Da zählt jede Stimme im Betrieb – daher bitte ich bei jeder Gelegenheit meine Kolleg*innen: Kandidiert, wenn ihr Zukunft mitgestalten wollt, und geht auf jeden Fall wählen.

Was sind deine Schwerpunkte?

Neben der Tarifrunde Chemie erwarte ich mit Spannung die Tarifrunden der Papierindustrie in diesem Jahr. Da zeigen sich bereits ein paar große Herausforderungen. Außerdem möchte ich beispielsweise auf unseren Regionalseiten und im Rahmen von Social Media noch mehr Einblick in die betriebliche gewerkschaftliche Arbeit in unseren Bezirken geben (siehe den Beitrag links von Melanie Jannaschk). Ich will, dass man sich wiedererkennt und andere zum gewerkschaftlichen Engagement durch gute Beispiele und Erfolge anstiftet.

Du gehörst durch die neue Position nun auch zu den Pendlern. Wie bekommst du das geregelt? Deine Frau ist auch berufstätig?

Da für uns beide ein hohes Engagement zum Berufsbild dazu gehört und wir außerdem Eltern einer vierjährigen Tochter sind, müssen wir eben alles besprechen und organisieren. Ein genauer Familienkalender, mobiles Arbeiten, Freunde und Großeltern sind für uns ein Garant, dass alles klappt.

Mitbestimmung gestalten

DÜSSELDORF | Henkel unterzeichnet Abschlusserklärung zum Projekt »Arbeit 2020+ in NRW«



Foto: Steffan Hauser

Von links: Oliver Wilhelms (Leiter HR Deutschland), Dietmar Schmidhuber (Leiter HR Labour Relation), Birgit Helten-Kindlein (Betriebsratsvorsitzende) und Thomas Meiers (Stellvertretender Landesbezirksleiter IGBCE Nordrhein).

Digitalisierung und Transformation der Arbeit sind Themen, die bei Henkel am Standort Düsseldorf schon seit mehreren Jahren im Betriebsrat diskutiert werden. Seit Beginn 2020 nutzte der Betriebs-

rat mit Unterstützung durch das Projekt »Arbeit 2020+ in NRW« die Methode der digitalen Betriebslandkarte, um einen genaueren Blick auf einzelne Bereiche im Unternehmen zu werfen, den Status

quo zu ermitteln und Handlungsfelder zu definieren.

Dazu fand eine Vielzahl Präsenzwkshops mit den Arbeitnehmer*innen in ihren Bereichen statt. In moderierten Diskussionsrunden zu den Themen Technik, Organisation und Arbeitsbedingungen konnten die Beschäftigten Erfahrungen aus ihren Bereichen einbringen und Ansatzpunkte identifizieren, um ihren Arbeitsalltag konkret zu verbessern. Die Erkenntnisse aus den Workshops wurden zusammengetragen, mit Betriebsrat und Geschäftsführung ausgewertet und diskutiert.

Daraus entstanden ist eine gemeinsame Abschlusserklärung, die am 8. Dezember 2021

von Vertretern des Betriebsrats, der IGBCE und des Managements unterzeichnet wurde. Sie würdigt die erfolgreiche Zusammenarbeit und unterstreicht auch für die Zukunft die Relevanz des Themas und die Notwendigkeit der weiteren Zusammenarbeit.

Darüber hinaus soll es eine innerbetriebliche Zukunftsvereinbarung geben, in der die Unternehmensleitung und der Betriebsrat sich auf das weitere Vorgehen bei der Bearbeitung der gewonnenen Erkenntnisse verständigen, um Belastungen zu reduzieren, Zukunftsfähigkeit zu gestalten und die Beschäftigten an den Veränderungsprozessen zu beteiligen.

Perspektive für Chemiestandort: Lokalpolitik soll endlich Farbe bekennen

LÜLSDORF | Als Betreiber des Chemiestandorts Lülldorf hat Evonik angekündigt, bis Frühjahr 2022 seine Rückzugspläne an dem Standort zu konkretisieren. Hierbei spielt auch die Suche nach geeigneten Investoren eine große Rolle. Seitdem versuchen Betriebsrat und IGBCE alles, um den Standort zu sichern.

Im Dezember 2021 hat die IGBCE in Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Vertrauensleuten der Evonik Lülldorf deshalb eine Online-Petition gestartet. Das Ziel dieser Petition ist es, dass sich die Menschen in und um Niederkassel mit den Beschäftigten solidarisieren und sich die lokalen Politiker*innen zum Chemiestandort bekennen. »In anderen Kommunen ist es selbstredend, dass sich die Lokal-



Foto: Bernadette Yehdou

Das Team des Betriebsrats kämpft mit allen Mitteln um den Erhalt des Chemieparks in Lülldorf.

politik mit ihren Bürgermeistern, Fraktionen und Parteien stellt. Hier geht es schließlich um gute, mitbestimmte und tariflich bezahlte Arbeitsplätze für Hunderte Beschäftigte und ihre Familien«, sagt Armando Dente, Bezirksleiter der IGBCE Köln-Bonn. Der Erhalt von Betrieben der chemischen In-

dustrie und auch die Gewerbesteuerereinnahmen seien elementar für die Kommunen. »In Niederkassel gibt es dieses Bekenntnis zum Chemiestandort Lülldorf unverständlicherweise bislang nicht. Jetzt fordern wir es von den politischen Akteuren ein.«

Als Interessenvertretung der Belegschaft möchte der Be-

triebsrat mit dieser Mobilisierungsaktion interessierten Investoren signalisieren, dass eine Investition in den Standort willkommen ist. »Einen Investor für den Chemiestandort Lülldorf zu gewinnen ist der Schlüssel für die Zukunft des Standorts und unserer Arbeitsplätze«, sagt Michele Agusta, Betriebsratsvorsitzender Evonik Lülldorf. Daher hoffe man auf eine breite Unterstützung in der Bevölkerung und der Lokalpolitik. »Das »Aus« des Standorts wäre nicht nur für uns Beschäftigte und unsere Familien eine Katastrophe, sondern auch für Niederkassel, die Region und die Menschen, die dort leben.«

Die Petition ist unter folgendem Link zu finden:

openpetition.de/!chemieluelsdorf

Starkes Bündnis

DÜSSELDORF | Alu-Industrie intensiviert Zusammenarbeit



Foto: IGBCE Düsseldorf

Bekanntnis zum Aluminiumstandort NRW wurde schriftlich fixiert.

Aluminium ist ein bedeutender Baustein für die industrielle Wertschöpfung in Nordrhein-Westfalen (NRW), Deutschland und Europa, und ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Allein in NRW beschäftigt die Aluminiumindustrie 35.000 Menschen, deutschlandweit sind es über 62.000 Beschäftigte. Die nordrhein-westfälischen Aluminiumbetriebe Speira, TRIMET Aluminium und Aluminium Deutschland haben nun mit IGBCE, IG Metall sowie dem Wirtschaftsministerium NRW ein Bündnis zur Stärkung der Aluminiumindustrie geschaffen und sich in einer gemeinsamen Erklärung zum Aluminiumstandort NRW bekannt.

Es ist der Startschuss für eine intensive Zusammenarbeit aller beteiligten Parteien mit dem Ziel, die Transformation zu einer nachhaltigen Industrie erfolgreich voranzutreiben. Für Wirtschafts- und Innovationsminister Andreas Pinkwart ist »Nordrhein-Westfalen der wichtigste Aluminiumstandort in Deutschland, denn hier wird bundesweit der größte Umsatz erwirtschaftet. Die Branche ist Ausgangspunkt wichtiger Wertschöpfungsketten.« Deshalb unterstützen die Landesregierung Unternehmen und Beschäftig-

te bei dem Transformationsprozess hin zu einer nachhaltigen, klimaneutralen Industrie.

Der schnelle Ausbau erneuerbarer Energien zu wettbewerbsfähigen Kosten, der Zugang zu Forschungsförderung, aber auch der faire Wettbewerb auf den Märkten stehen im Mittelpunkt der gemeinsamen Überlegungen. Darüber hinaus hat die aktuelle Magnesiumkrise gezeigt, dass eine konsistente Rohstoffpolitik zur Sicherung der industriellen Wertschöpfung in Deutschland und Europa unerlässlich ist. »Die IGBCE steht zu den Klimaschutzzielen und wird die Transformation hin zur klimaneutralen Industrie aktiv begleiten«, sagt IGBCE-Gewerkschaftssekretär Manuel Rendla. »Doch dabei ist klar, dass dies nur gelingen kann, wenn die notwendigen Investitionen in Transformation und den Ausbau von erneuerbaren Energien kommen.«

Damit Deutschland Industriestandort mit Industriearbeitsplätzen bleibe, seien verlässliche politische Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und Unternehmen wichtig. Rendla: »Mit dem neuen Bündnis wollen wir die gut bezahlten und tarifgebundenen Arbeitsplätze in NRW und bundesweit sichern.«

NAMEN & NACHRICHTEN

Heike Arndt (†)

NORDRHEIN | Die IGBCE trauert um Heike Arndt. Mit nur 58 Jahren ist sie am 30. Dezember 2021 plötzlich und unerwartet verstorben.

Seit 2012 war Heike Arndt als stellvertretende Landesbezirksleiterin eine herausragende Persönlichkeit im Landesbezirk Westfalen. Zuvor hatte sie mit ihrem vorbildlichen Engagement auch die gewerkschaftliche Arbeit im Landesbezirk Nordrhein viele Jahre lang wesentlich mitgeprägt.

1991 ist die gebürtige Schönebeckerin als Sekretärin in Ausbildung zur IGBCE-Vorgängerorganisation, der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik gekommen. Sie fing in der Verwaltungsstelle Köln an. 2003 wurde sie stellvertretende Bezirksleiterin des Bezirks Alsdorf, zwei Jahre später Bezirksleiterin des Bezirks Bonn. 2006 kehrte sie als Bezirksleiterin nach Alsdorf zurück. Nach sechs Jahren im Amt folgte 2012 die Wahl zur stellvertretenden Landesbezirksleiterin im Landesbezirk Westfalen.

Heike Arndt hat sich mit ihrem unermüdlichen Engagement und ihrer Geradlinigkeit einen Namen gemacht. Immer klar in der Kommunikation, mit großem Herzen und anerkannter Kompetenz hat sie sich zeitlebens für die gewerkschaftliche Sache und die Mitglieder der IGBCE eingesetzt. Ein besonderes Anliegen waren ihr Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter, wie sie etwa in der IGBCE-Charta der Gleichstellung formuliert sind.

Viel zu früh ist Heike Arndt nun aus dem Leben geschieden. Die tiefe Anteilnahme der IGBCE gilt ihrer Familie und allen Angehörigen.



Foto: IGBCE

Weckmänner für das Ahrtal

AHRTAL | Die alljährliche Weckmannaktion der Vertrauensleute des Tagebaus Garzweiler führte die Truppe Ende 2021 ins Ahrtal (Foto). Dort verteilten die Kolleg*innen Weckmänner an die Helfer*innen der Flutkatastrophe. »Uns lag es am Herzen, die Menschen vor Ort zu unterstützen und ihnen eine Kleinigkeit zukommen zu lassen«, sagte Alexander Schumacher, Vorsitzender der Vertrauensleute.



Foto: Alexander Schumacher

Es sei beeindruckend gewesen zu sehen, was die Leute vor Ort alles leisteten. Die Aktion kam bei allen Beteiligten so gut an, dass sich die Vertrauensleute in Zukunft weitere Initiativen in diese Richtung vornehmen wollen.

NAMEN & NACHRICHTEN

Minister zu Gast

MAINZ | Prominenter Besuch bei der jüngsten Landesbezirksvorstandsklausur: Alexander Schweitzer, Staatsminister im Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, suchte den direkten Kontakt zu den Gewerkschafter*innen.

Schwerpunktthemen des Austauschs waren Transformation und Digitalisierung, die aktuell viele IGBCE-Branchen treffen. Schweitzer diskutierte mit den Landesbezirksvorständen das Thema intensiv, welches aus Sicht des Gremiums auch einhergehen muss mit einer notwendigen Weiterbildung der Beschäftigten.



Foto: Aman Joseph

Appell an die Arbeitgeber

MAINZ | Zwar zeigte sich das Angebot an Ausbildungsplätzen in der Chemieindustrie Rheinland-Pfalz (Symbolfoto) im vergangenen Jahr stabil: Von den insgesamt 1289 angebotenen Stellen entfielen 1055 auf eine duale Ausbildung, 124 auf ein duales Studium und 110 auf eine Fördermaßnahme. »Doch mit Blick nach vorn reicht das nicht«, kritisiert Landesbezirksjugendsekretär Nils Winterheimer. »Es wird immer deutlicher, dass sich der Markt gedreht hat. Viele Frauen und Männer gehen in den kommenden Jahren in den Ruhestand. Junge Fachkräfte stehen im gleichen Maße nicht zur Verfügung«, mahnt der Gewerkschafter. Wer morgen passende Fachkräfte im Betrieb haben wolle, müsse heute ausbilden. »Wir wollen die Fachkräfte langfristig binden. Das geht nur mit guten Arbeitsbedingungen.«



Foto: Markus Feger

Im vergangenen Jahr wurde fast jede*r Auszubildende von den Betrieben übernommen. Die Übernahmequote aller Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss lag bei 98 Prozent. Dennoch stellt Winterheimer fest, »dass die Übernahme nicht überall unbefristet erfolgt« und appelliert an die Arbeitgeber: »Um jungen Menschen Planungssicherheit bieten zu können, müssen wir flächendeckend mehr unbefristet übernehmen.«

Abschluss bei Simona

KIRN | Ergebnis: Geringere Arbeitszeit und mehr Geld



Fotos (2): Patrick Schall

Starkes Zeichen: Die vielen IGBCE-Mitglieder bei Simona brachten ein gutes Verhandlungsergebnis.

Seit Jahresbeginn erhalten die tariflichen Beschäftigten des Kunststoffherstellers Simona mehr Geld – und das bei geringerer Arbeitszeit. Laut Übereinkunft sinkt die wöchentliche Arbeitszeit um zwei Stunden auf 38 Stunden pro Woche. Gleichzeitig stiegen die Entgelte um einheitlich 150 Euro je Entgeltgruppe. Dies entspricht einer durchschnittlichen Entgeltsteigerung von 5,5 Prozent. Von Januar 2023 an kommen nochmals einheitlich weitere 50 Euro (durchschnittlich 1,7 Prozent) hinzu. Noch in diesem Jahr profitiert die Belegschaft von einem Corona-Bonus (300 Euro). Auszubildenden und dual Studierenden wird in der Regel die unbefristete Übernahme zugesagt.

Die Tarifkommission blickt auf zähe Gespräche, vier Verhandlungsrunden und ein herausforderndes Jahr 2021 zurück. Einerseits entschied das Unternehmen, Teile der Produktion in die Türkei zu verlagern. Hier waren die Betriebsräte und die IGBCE gefordert. Ziel der Mitbestimmung war es, die Arbeitsplätze zu sichern. In diesem Zug gelang es, die wöchentliche Ar-

beitszeit von 40 auf 38 Stunden zu reduzieren, bei entsprechendem Lohnausgleich. Dieser wurde teilweise mit der aktuellen Tarifeinigung verrechnet.

Andererseits spürte das Unternehmen keine großen pandemiebedingten Einschränkungen. In den vergangenen Jahren fuhr Simona bei reduzierter Personaldecke und stärkerer Arbeitsbelastung deutlich höhere Umsätze und Gewinne ein. Trotzdem präsentierte die Arbeitgeberseite anfangs nicht verhandelbare Angebote. Erst die massive Unterstützung der Gewerkschafter*innen in den Mitgliederversammlungen und eine Tarifraktion brachten den Durchbruch.

»Dieses starke Gesamtpaket findet man in der aktuellen Zeit nur hier«, zeigt sich Betriebsratsvorsitzender Andy Hohlreiter mit dem Tarifergebnis für die Tarifkommission zufrieden.

Axel Stefan Sonntag



Die Tarifraktion setzte ein deutliches Zeichen.

Die Verträge gelten für alle

SAARBRÜCKEN | Chemie-Arbeitgeber ignorieren Pflegezusatzversicherung CareFlex

An die im Chemie-Tarifabschluss 2019 vereinbarte tarifliche Pflegezusatzversicherung CareFlex fühlen sich die saarländischen Arbeitgeber Ursapharm, Treofan, Hager Vertriebsgesellschaft und CQLT SaarGummi Deutschland weiterhin nicht gebunden. »Was wir hier erleben, ist der für mich einmalige Vorgang eines Tarifbruchs«, spricht Bezirksleiter Heiko Metzger Klartext.

Bis zum 25. September vergangenen Jahres hatten die Unternehmen Zeit, ihre Beschäftigten vereinbarungsgemäß zu CareFlex anzumelden. Diese Zeit ließen sie trotz zahlreicher Gespräche mit den Betriebsräten und der IGBCE verstreichen. Der Bezirk Saarbrücken verteilte im Herbst sogenannte Geltendmachungen an alle seine

Mitglieder. Ein Verfahren, mit dem die Anspruchsberechtigten auf das ihnen zustehende Recht hinweisen und dieses gleichzeitig einfordern. »Die Arbeitgeber haben eine dreistellige Zahl an Geltendmachungen von unseren Mitgliedern erhalten und sie allesamt nicht beantwortet«, berichtet Metzger.

Auch gegenüber dem Bezirk würden Unternehmen Gesprächsangebote nicht wahrnehmen. »Wir werden nun die arbeitsrechtlichen Ansprüche unserer Mitglieder durchsetzen«, so Metzger. Eine Reihe von Gewerkschafter*innen haben die Klagen gemeinsam mit der IGBCE beim Arbeitsgericht Saarbrücken eingereicht.

Die Entscheidung der Arbeitgeber, es tatsächlich darauf ankommen zu lassen,



Foto: Andreas Reesig

Die auf Bundesebene vereinbarte tarifliche Pflegezusatzversicherung (Foto: Chemie-Tarifabschluss 2019) gilt selbstverständlich auch im Saarland.

kann die Gewerkschaft nicht nachvollziehen. »Verträge sind einzuhalten«, betont Landesbezirksleiter Roland Strasser. »Die Arbeitgeber betreiben ein finanziell riskantes Spiel mit dem Feuer. Für den Fall, dass ein Beschäftigter zum Pflegefall wird, sind sie in der Haf-

tung. Wir werden für jedes Mitglied diese Ansprüche juristisch durchsetzen. Dieser Vorgang hat schweren Schaden an der Sozialpartnerschaft mit den betroffenen Unternehmen für die Zukunft hinterlassen.«

Axel Stefan Sonntag

Medaille erhalten – Besondere Ehre für Waldemar Helber

Die Verdienstmedaille der IGBCE zu erhalten – diese Ehre wird nur wenigen Gewerkschafter*innen zuteil. Eine der Grundvoraussetzungen hierfür ist es, über Jahre hinweg ein besonderes, außerordentliches ehrenamtliches Engagement in der Organisation zu übernehmen.

Waldemar Helber (Foto) tat genau das. Der in der BASF gelernte Starkstromelektriker wurde zunächst Vertrauensmann und gewann viele eher gewerkschaftsferne Beschäftigte für eine Mitgliedschaft. Als Betriebsratsmitglied und zuletzt stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der BASF SE stand

er in Ausschüssen und im Aufsichtsrat für die Interessen der Kolleg*innen ein. In der IGBCE war er Mitglied des Bezirks- und Landesbezirksvorstands, Tarifkommissionsmitglied im Landesbezirk und auf Bundesebene, Mitglied der Satzungscommission und des Beirats.

»Angetrieben hat mich all die Jahre immer das Vertrauen, das meine Kolleg*innen in mich setzten, Problemstellungen gemeinsam mit IGBCE, Betriebsrat und Vorgesetzten positiv zu lösen und gute Regelungen zu treffen«, beschreibt Helber sein Selbstverständnis. Als besonderen Erfolg seines 33-jährigen, eh-



Foto: Aman Joseph

renamtlichen Engagements sieht er die Entwicklung einer Vergütungsstruktur für die BASF Logistics GmbH. Und dennoch blieb er immer bodenständig: »Du bist kein Lautsprecher mit großem Gel-

tungsbedürfnis, sondern ein Mensch der leisen Töne, der das Rampenlicht lieber anderen überließ«, würdigte Landesbezirksleiter Roland Strasser Helber. »Ich schätze deinen Rat, deine Loyalität und deine Erfahrung bis zum heutigen Tag und werde dich als Unterstützer und Ratgeber sehr vermissen.«

Waldemar Helber wird nun seinen wohlverdienten Ruhestand genießen. Der geschäftsführende Hauptvorstand verlieh ihm, in Anerkennung seiner persönlichen Leistungen und in Würdigung seines vielfältigen Engagements, die Verdienstmedaille.

Axel Stefan Sonntag

CHEMIETARIFRUNDE 2022

Hinter den Kulissen

WESTFALEN | Ein Eindruck aus der Chemietarifrunde

Der Weg zu einem Tarifabschluss ist lang. Unzählige Gespräche, Sitzungen und Diskussionsrunden sind selbstverständlich für die ehrenamtlichen Mandatsträger*innen sowie Mitglieder der Tarifkommission, die sich hinter den Kulissen für einen erfolgreichen Abschluss ihrer Mitglieder einsetzen. 2022 wird für die Chemieindustrie verhandelt. Dabei ist auch Eveline Engel, Betriebsrätin der Bayer AG in Bergkamen und Mitglied im ehrenamtlichen IGBCE-Hauptvorstand. **KOMPAKT** hat mit ihr gesprochen.



Foto: IGBCE

Wie schätzt du die Erfolgsaussichten der Tarifrunde ein?
Die Gewinne der Unternehmen steigen und die Ausgaben fürs Leben leider auch. Die Arbeitgeber benötigen gutes qualifiziertes Personal, daher erwarte ich ein entsprechend gutes Ergebnis.

Wie ist die Stimmung?
Die Kolleginnen und Kollegen sind positiv gestimmt, auch wenn ihr Fokus gerade woanders liegt. Dennoch wird die Diskussion um einen Bonus für Mitglieder in Form von zusätzlichen Urlaubstagen oder Ähnlichem immer lauter. Besonders unsere Schichtleute würden eine Erhöhung der Zuschläge in Nachtschichten begrüßen.

Sie sind es, die den Laden auch während der Corona-Pandemie vor Ort am Laufen gehalten haben.

Welche Aktionen sind noch geplant? Wie geht es weiter?

Unsere Mitglieder hatten bislang immer kreative Ideen, um unseren Forderungen einen gewissen Nachdruck zu verleihen und um auf sich aufmerksam zu machen. Das hat man bereits am Transformationstag erlebt. Ich bin sicher, da wird noch einiges kommen.



Foto: IGBCE

Signale aus der Belegschaft sind eindeutig: Sie will einen Tarifvertrag.

Zum ersten Mal Tarif

HERTEN | SGS Group: Beschäftigte wollen Verhandlungen

Die SGS Group ist eines der führenden Unternehmen in der nicht medizinischen Laboranalytik und bisher noch nicht tarifvertraglich organisiert. Das soll sich nun ändern. Auch die IGBCE-Mitglieder am SGS-Standort in Herten haben zum ersten Mal eine Tarifkommission gewählt. Ziel ist es, einen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Vorangegangen waren intensive Wochen mit Gesprächen und Werbeaktionen für die IGBCE. Dank engagierter Kolleg*innen vor Ort hat die IGBCE-Recklinghausen zahl-

reiche Eintritte in Herten verzeichnet, sodass Gewerkschaftssekretär Alexander Nolte erstmals zur Wahl einer Tarifkommission einladen konnte. »Mit der stark besetzten Tarifkommission haben wir ein wichtiges Zeichen an die Kolleg*innen gesendet«, resümiert Nolte. »Die Signale aus der Belegschaft sind für uns eindeutig. Die Beschäftigten wollen Tarifverhandlungen aufnehmen.«

Eine ähnliche Bewegung wie in Herten erlebt die IGBCE auch an anderen Standorten der SGS Group in Deutschland. Marc Welters, Fachsekretär der Abteilung Tarifpolitik und zuständig für die Tarifverhandlung mit der SGS Group: »In allen SGS-Betrieben geht ein Ruck durch die Belegschaft. Wir sehen große Chancen, dass wir im Frühjahr zu Tarifverhandlungen auffordern werden.«

Mit diesem ersten Erfolg konnte nun ein wichtiger erster Schritt nach vorne gemacht werden. Diese Dynamik soll nun weiter in den Betrieb getragen werden, um mit genügend Rückhalt in die Tarifverhandlungen zu starten.

Leo Kölzer

NAMEN & NACHRICHTEN

Neu im Bezirk

WESTFALEN | Der Bezirk Dortmund-Hagen hat einen neuen Bezirksleiter: Auf Vorschlag des geschäftsführenden IGBCE-Hauptvorstands hat der Bezirksvorstand Frank Werth einstimmig zum Nachfolger von Birgit Biermann gewählt. Birgit Biermann hat in den Hauptvorstand gewechselt.

Frank Werth ist 51 Jahre alt und wohnt in Castrop-Rauxel. Er hat bereits verschiedene Stationen innerhalb der IGBCE durchlaufen. Zuletzt war er als Bezirksleiter im Bezirk Leverkusen aktiv. »Ich freue mich sehr über das einstimmige Votum des Bezirksvorstands und die neuen Aufgaben im Bezirk Dortmund-Hagen. Wieder in der alten Heimat Westfalen zu sein, fühlt sich toll an«, sagte Werth. Die neue Aufgabe sei allerdings auch mit großer Verantwortung verbunden. »Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen werden wir die Zukunft des Bezirks gestalten.« Mit seiner Wahl zum Bezirksleiter sind die personellen Weichen gestellt, um die erfolgreiche Arbeit des Bezirks fortzusetzen.



Foto: Bezirk Dortmund-Hagen

Trauer um Heike Arndt

Die IGBCE trauert um Heike Arndt. Mit nur 58 Jahren ist sie am 30. Dezember 2021 plötzlich und unerwartet verstorben.

Seit 2012 war Heike Arndt als stellvertretende Landesbezirksleiterin eine herausragende Persönlichkeit im Landesbezirk Westfalen. Zuvor hatte sie mit ihrem vorbildlichen Engagement auch die gewerkschaftliche Arbeit im Landesbezirk Nordrhein viele Jahre lang wesentlich mitgeprägt.

1991 ist die gebürtige Schönebeckerin als Sekretärin in Ausbildung zur IGBCE-Vorgängerorganisation, der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, gekommen. Sie fing in der Verwaltungsstelle Köln an. 2003 wurde sie stellvertretende Bezirksleiterin des Bezirks Alsdorf, zwei Jahre später Bezirksleiterin des Bezirks Bonn. 2006 kehrte sie als Be-

zirksleiterin nach Alsdorf zurück. Nach sechs Jahren im Amt folgte 2012 die Wahl zur stellvertretenden Landesbezirksleiterin im Landesbezirk Westfalen.



Foto: IGBCE

Heike Arndt hat sich mit ihrem unermüdlichen Engagement und ihrer Geradlinigkeit einen Namen gemacht. Immer klar in der Kommunikation, mit großem Herzen und anerkannter Kompetenz hat sie sich zeitlebens für die gewerkschaftliche Sache und die Mitglieder der IGBCE eingesetzt. Ein besonderes Anliegen waren ihr Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter, wie sie beispielsweise in der IGBCE-Charta der Gleichstellung formuliert sind.

Viel zu früh ist Heike Arndt nun aus dem Leben geschieden. Die tiefe Anteilnahme der IGBCE gilt ihrer Familie und allen Angehörigen.



Foto: Fotostudio FOCA

3 Fragen an Karlheinz Auerhahn

Der Leiter des Bezirks Recklinghausen über die Betriebsratswahlen 2022.

Inwiefern beeinflusst die Pandemie die Vorbereitungen der Betriebsratswahlen?

Natürlich beeinflusst die Pandemie die Vorbereitungen und den Ablauf zu den Wahlen. Die Arbeit der Wahlvorstände und die Aufstellung der Kandidat*innen zur Betriebsratswahl waren mit einem hohen zusätzlichen Aufwand verbunden. Beides konnte in den meisten Fällen nur digital oder in großen Veranstaltungsräumen stattfinden.

Die Einhaltung der Corona-Schutzvorschriften ist immer noch belastend, jedoch schon fast zur Routine geworden.

Was bekommst du dazu aus den Betrieben mit?

Der Beratungsbedarf in den Betrieben ist selbstverständlich stark gestiegen. Das betrifft sowohl die rechtliche Beratung der Wahlvorstände als auch unsere gewerkschaftlichen Strukturen. Da sind einige wegen der Findung geeigneter Kandidat*innen verunsichert. Von daher sind wir in unseren Betrieben selbstverständlich eng eingebunden und kriegen das in unserer Arbeit deutlich zu spüren.

Worauf wird es ankommen, um die Wahlen trotz der Krise erfolgreich zu gestalten?

Nach den intensiven Schulungen der Wahlvorstände in den Betrieben und der Unterstützung bei der Kandidat*innenaufstellung werden wir nun für eine hohe Wahlbeteiligung werben. Es kommt jetzt darauf an, dass wir trotz der schwierigen Zeiten alle Wege der Kommunikation nutzen, um eine hohe Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen zu erreichen.

Dabei hilft das Kampagnenmaterial der IGBCE unter dem Motto »Das Konkrete wählen« enorm. Besonders der Kandidat*innen-Steckbrief mit Fotos und den konkreten Wahlterminen ist ein beliebtes Instrument. Als Resümee bleibt: Es gab selten eine Zeit, in der es so wichtig war, starke Betriebsräte in den Betrieben zu haben.

Also geht bitte wählen und unterstützt die Mitbestimmung in euren Betrieben.

TalkTime im ersten Halbjahr 2022

WESTFALEN | Die Idee ist so simpel wie effektiv: Eine kleine 30-minütige Informationsveranstaltung während der Mittagspause. Schnell und unkompliziert aufgebaut, klar strukturiert und effizient gestaltet. Zehn Minuten Input und 20 Minuten Zeit für Fragen, Diskussion und Austausch.

Interesse geweckt? Dann bitte bei Katrin Locker anmelden: katrin.locker@igbce.de. Sie verschickt die Einwahldaten für die Teilnahme an der TalkTime.

- TalkTime -	
Termine 1. Halbjahr 2022	
Datum	Thema
31. Januar	Infektionsschutzgesetz und Kinderkrankenschein
15. Februar	Sozialwahl
07. März	Ich verdiene genauso viel wie ein Mann!
08. März	TalkTime am Morgen: Rentenlücke Digitaler Feierabend: ETF/Fonds für Kinder einrichten
6. April	Was macht die IG BCE, meine Gewerkschaft für mich?
19. Mai	Digitaler Feierabend: Ich bin gewählt, was jetzt? Wie komme ich in meinen Ausschuss?
21. Juni	Wie komme ich durch die gläserne Decke?

Foto: IGBCE Westfalen

Bezirk Stuttgart ehrte seine Jubilare

ASPERG | Veranstaltung unter »2G«-Bedingungen/»Clara« für Adelheid Daumüller und Nicole Knödler

Pandemiebedingt fasste der Bezirk seine Jubilarfeiern 2020 und 2021 zu einer gemeinsamen Veranstaltung zusammen, Sicherheit mit »2G« inklusive. Der Einladung folgten 45 langjährige Gewerkschaftsmitglieder. Gäste aus dem Bezirksvorstand und dem Bezirksfrauenausschuss (BFA) begleiteten die Feier, Gastrednerin war

IGBCE-Landesbezirksleiterin Catharina Clay.

Guter Brauch der Veranstaltung ist es, eine besonders engagierte Kollegin mit der »Clara« auszuzeichnen – auch dies für 2020 und 2021. So wurde diese Ehre sowohl Adelheid Daumüller (ehemalige Vorsitzende des BFA) als auch Nicole Knödler (Betriebsrätin bei Catalent Schorndorf) zu-

teil. Daumüller trieb bereits 2016 die Vertrauensleutewahl voran und machte sich für die Verbreitung frauenpolitischer Themen in den Betrieben stark. Knödler ebnete als Betriebsrätin maßgeblich ihrer Belegschaft den Weg in den Chemie-Flächentarifvertrag und achtete hierbei auf die richtige Eingruppierung der weiblichen Beschäftigten.



Fotos (3): Meike Hürster

Ingeborg Riehle, seit 70 Jahren Gewerkschaftsmitglied, mit Bezirksleiter Andreas Klose.



Seit 60 Jahren bei der IGBCE: Peter Huber, Edith Wolter, Kurt Meidl mit Andreas Klose (linkes Bild, von links). Rechtes Bild: Der Bezirksfrauenausschuss zeichnet Adelheid Daumüller (Mitte) mit der »Clara« aus.



Bezirk Ulm schult Vertrauensleute

ULM | Angebote in mehreren Betrieben/Wichtige Aufgabe im Vorfeld der Betriebsratswahlen

Ob beim Kunststoffhersteller Etimex, beim Sanitär- und Rohrleitungssystemspezialisten Geberit oder im Pharmagroßbetrieb Boehringer Ingelheim: Der Bezirk steht aktuell mit den Vertrauensleuten dieser Betriebe in besonders engem Kontakt. Beispiel Geberit: In einer ganztägigen Schulung erhielten die Ver-

trauensleute ein Update über ihre Informations- und Wirkungsmöglichkeiten sowie über die für ihre Arbeit notwendigen Rechtsgrundlagen. Weil das Unternehmen am Sitz in Pfullendorf vier eigenständige GmbHs betreibt, soll ein »Vertrauensleute-Koordinationskreis« die gemeinsame Arbeit der Vertreter der

vier Gesellschaften entscheidend voranbringen.

Sofern es die Pandemie zulässt, soll bei Boehringer Ingelheim ein »Ansprache-Seminar« stattfinden, welches Vertrauensmann Christoph Huchler initiierte. »Leute anzusprechen, richtig zu kommunizieren und dabei zu überzeugen, ist schwer – aber beruflich wie privat oft von enormer Bedeutung. Gerade auch für die Mitgliederwerbung halte ich es für sinnvoll, hier eine Qualifizierungsmöglichkeit anzubieten«, erklärt er.

Eine entscheidende Rolle spielen die Ehrenamtlichen zudem im Vorfeld der Betriebsratswahlen – stellen sie doch bei Boehringer Ingel-

heim die IGBCE-Liste auf. »Klar ist: Vertrauensleute und Betriebsrat ziehen an einem Strang. Gemeinsam wollen wir die Interessen aller Beschäftigten vertreten und gute Arbeits-

bedingungen sicherstellen«, beschreibt Nicole Weiss, Betriebsrätin bei Boehringer Ingelheim in Biberach, ihr Selbstverständnis.



Foto: Privat

Aufgestellt von den Vertrauensleuten: Nicole Weiss, Betriebsratsvorsitzende bei Boehringer Ingelheim, führt die IGBCE-Liste an.



Foto: Markus Wimmer

Geberit-Vertrauensleute erfuhren Wissenswertes für ihre Arbeit.



ERICH WEBER hatte die Idee für ein Pixi-Buch zum Thema Wasserstoff und begleitete die Realisierung.



Fotos (2): Henrik Isenberg

Mit Tibor und Lilly in die Zukunft

Wie kann man Kinder und Jugendliche für das Thema Wasserstoff begeistern? Erich Weber, Energiecoach im Landkreis Marburg-Biedenkopf, hatte da eine besondere Idee: Wie wäre es mit einem Buch zum Thema Wasserstoff aus der Reihe Pixi Wissen? Er nahm Kontakt zum Verlag der Kinderbuch-Reihe auf und man wurde sich einig. So ent-

Eine ganze Reihe von Expert*innen haben an dem Bilderbuch mitgearbeitet – und Erich Weber hat es übernommen, die Arbeit zu koordinieren. »Die Bilder im Buch beruhen alle auf Fotos aus der Industrie«, erklärt er. »Die Fachleute haben alles kontrolliert. Da fehlten beispielsweise mal Helme und Schutzbrillen.« Bei der Textproduktion hat es einen intensiven

»Fachkräftemangel behebt man am besten schon in der Grundschule«, meint Erich Weber. »Wir müssen schauen, dass wir die jungen Menschen rechtzeitig an solche Themen heranzuführen.«

Als Energiecoach entwickelt er regelmäßig Veranstaltungen für Schüler*innen und Auszubildende zum Thema Klimaschutz und erneuerbare Energien, unter anderem in Kooperation mit dem Chemikum Marburg. Dabei werden im Rahmen der Wasserstoffworkshops die Pixi-Bücher an Schüler*innen verteilt.

Erich Weber hat seine berufliche Laufbahn in der Pharmaindustrie begonnen. Dabei war er unter anderem im Betriebsrat. Über die Gewerkschaft hat er die Bildungsarbeit kennengelernt; bereits seit mehreren Jahrzehnten arbeitet er in diesem Bereich. *Wolfgang Lenders*

»Den Fachkräftemangel behebt man am besten schon in der Grundschule.«

stand das Buch »Tibor und Lilly auf den Spuren des Wasserstoffs«.

In dem Buch zeigt die 17-jährige Auszubildende Lilly dem elf Jahre alten Tibor am Tag der offenen Tür ihre Firma: das fiktive Unternehmen H₂-Storage, das Tanks für Wasserstoff entwickelt. Bei der Gelegenheit erklären sie und andere Akteur*innen, wie Wasserstoff entsteht, wie er Fahrzeuge antreiben oder im Stahlwerk eingesetzt werden kann.

Austausch zwischen den Wasserstoff-Expert*innen und der Autorin gegeben. »Das Buch musste eine einfache, kindgerechte Sprache haben und gleichzeitig der kritischen Betrachtung durch Expertinnen und Experten standhalten.«

Ziel des Buchs ist es, das Thema Wasserstoff Kindern und Jugendlichen, aber auch interessierten Erwachsenen näherzubringen. Dabei geht es auch darum, Nachwuchs für die Branche zu gewinnen.

Das Buch kann für 1,99 Euro plus Porto über das Chemikum Marburg bezogen werden: per Telefon unter 06421 2825252 oder per E-Mail unter info@chemikum-marburg.de

3G in Zeiten von Omikron

GEIMPFT, GENESEN, GETESTET – seit Ende 2021 gilt die 3G-Regel am Arbeitsplatz. Gleichzeitig sorgt die Corona-Variante Omikron für schnell steigende Infektionszahlen. Wie wappnen sich die Unternehmen? Funktionieren die Kontrollen? Wir haben nachgefragt, was das für die Betriebe und die kritische Infrastruktur bedeutet.



Foto: IGBC/Colourbox/Maksim Toome

3G – total okay

GROSSE ZUSTIMMUNG ZU 3G-REGELN. Umfrage unter Beschäftigten mit deutlichem Ergebnis. Vorbereitung auf Omikron bei Werkfeuerwehren und Firmen der kritischen Infrastruktur.

O mikron hat die Welt erobert. Auch in Deutschland dominiert die neue Variante des Coronavirus mittlerweile – abzulesen an den Infektionszahlen, die Tag für Tag auf neue Höchststände klettern. Denn Omikron gilt als extrem ansteckend. Allerdings sind die Krankheitsverläufe nach aktuellem Wissensstand milder als bei anderen Varianten – vor allem für Geimpfte.

DENNOCH ist Vorsicht geboten, um die Infektionszahlen möglichst niedrig zu halten und knapper werdenden Testkapazitäten nicht auszureizen. Am Arbeitsplatz ist deswegen weiterhin Achtsamkeit gefragt – vor allem in Betrieben der

kritischen Infrastruktur wie Energieversorger oder bei Werkfeuerwehren. Dort werden bereits Vorkehrungen getroffen, um den Betrieb aufrecht erhalten zu können, falls viele Beschäftigte gleichzeitig in Quarantäne müssen (*siehe rechts*).

Zudem gilt seit Ende 2021 in allen Firmen bundesweit die 3G-Regel. Beschäftigte müssen geimpft, genesen oder (negativ) getestet sein, bevor sie das Firmengelände

UMFRAGE DES MONATS

Arbeiten in der Corona-Pandemie

»In den Betrieben gilt derzeit 3G. Man muss also nachweisen, dass man geimpft, genesen oder tagesaktuell getestet ist. Wie findest du das?« (Angaben in Prozent)



Gewinner der Smartwatch aus der Umfrage des Monats Dezember ist: **Mathias Braun aus Wipperfürth**

betreten dürfen. Eine Regelung, die unter Mitarbeiter*innen in unseren Branchen auf hohe Zustimmung stößt, wie die »Umfrage des Monats« ergeben hat, an der sich über die »Meine IGBCE«-App 1500 Menschen beteiligt hatten. 70 Prozent der Befragten stehen demnach voll hinter 3G, weitere 18 Prozent finden die Regelung zeitlich begrenzt okay.

Das Ergebnis deckt sich mit Rückfragen bei Betriebsratsgremien: »Die allgemeine Akzeptanz der Beschäftigten für die Umsetzung der politischen Beschlüsse ist hoch«, sagt etwa André van Broich, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats bei Bayer. Es sei nur vereinzelt zu Kritik gekommen. Ähnliches berichten Betriebsrät*innen unter anderem von Conti, Sappi, Infraserb Hoechst oder Evonik, die zur Erklärung der fast einmütigen Unterstützung auf die hohen Impfquoten (80 bis über 90 Prozent) in ihren Betrieben verweisen.

IN WEITEN TEILEN scheint 3G gut zu laufen. Doch immerhin ein Fünftel der Befragten gibt an, dass die Kontrolle der Regel im Betrieb nicht lückenlos ist. Zudem berichtet jede*r fünfte Beschäftigte, dass Homeoffice nicht gern gesehen oder bekämpft wird – trotz Corona. Vergleichsweise groß ist zudem die Verunsicherung in der Produktion, wo jede*r Dritte »nicht alles sauber geregelt« sieht und jede*r Zehnte eine »große« Ansteckungsgefahr.

»Gerade jetzt in Zeiten der Omikron-Welle müssen uns diese Werte zu denken geben«, mahnt IGBCE-Chef Michael Vassiliadis. »Wir werden in den Betrieben Nachbesserung einfordern. Der Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen muss oberste Priorität haben.«

Auf die Frage nach einer Impfpflicht sprechen sich knapp zwei Drittel der Befragten (61 Prozent) dafür aus, 22 Prozent stehen ihr ablehnend gegenüber. 17 Prozent sind noch unentschieden. Insgesamt beteiligten sich 1500 Beschäftigte aus allen Branchen der IGBCE. Sie kamen aus allen Betriebsgrößen. Die IGBCE befragt ihre Mitglieder regelmäßig über die »Meine IGBCE«-App nach ihrer Meinung zu aktuellen Themen. Im Februar wird es um die Betriebsratswahlen gehen.

Inken Hägermann

REGELMÄSSIGE TESTS SORGEN FÜR SICHERHEIT

Bei der TotalEnergies Raffinerie Mitteldeutschland in Leuna waren die Beschäftigten zu Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 mehr als einen Monat im Wechsel kaserniert worden, um die Ansteckungsgefahr zu minimieren. Solch drastische Schritte habe man derzeit nicht eingeleitet, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Kevin Walloch – auch nicht mit Blick auf die hoch infektiöse Omikron-Variante. »Bisher haben wir deswegen noch keine weiteren Maßnahmen getroffen.« Allerdings treffe sich zwei Mal die Woche eine Art Krisenstab, der die aktuellsten Zahlen bewertet und über eine Verschärfung der Regeln berät. Derzeit sei die Lage vor Ort noch nicht angespannt. »Wir werden entsprechende Entscheidungen treffen, wenn es notwendig wird«, so Walloch. Derzeit fahre man das normale Schichtsystem, es gelten die üblichen Hygiene- und Distanzregeln. Beschäftigte, bei denen Homeoffice möglich ist, arbeiten mobil von Zuhause aus. Es werde im Unternehmen aber sehr viel getestet, erklärt der gelernte Chemikant, der vor seiner Freistellung als Betriebsratsvorsitzender als Schichtleiter bei TotalEnergies tätig war. Der Arbeitgeber hat eigens Testcontainer direkt an der Raffinerie aufgebaut, in denen diejenigen, die ihren Status nicht angeben wollen, täglich getestet werden. Die Geimpften und Genesenen würden dort zudem mindestens zwei Mal pro Woche getestet. Hatte ein*e Beschäftigte*r Kontakt mit einer infizierten Person, ist auf jeden Fall ein Test notwendig – egal, ob geimpft, genesen oder gar geboostert. Wer selbst infiziert ist, muss natürlich in Quarantäne.



Foto: Privat

MIT CLEVEREN DIENSTPLÄNEN GEGEN DEN KATASTROPHENFALL

Die Corona-Mutation Omikron bedroht auch die sogenannte kritische Infrastruktur – also auch die Versorgung mit Strom, Wasser oder etwa Lebensmitteln. Denn was passiert, wenn durch Omikron große Teile der Belegschaft – etwa bei der Werkfeuerwehr – ausfallen? Helmut Krimp, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Continental in Hannover sieht die Situation zurzeit eher optimistisch: »Wir sind gut vorbereitet«, sagt er und erklärt: »Wir haben seit einiger Zeit einen sogenannten Corona-Dienstplan, der unsere Leute in drei statt wie bisher in zwei Schichten aufteilt.« Die Präsenz an den drei Continental-Standorten Stöcken, Vahrenwald und im Außenwerk Becke/Vinnhorst könne mit der erforderlichen Ausrückstärke gewährleistet werden. »Falls aber durch einen Corona-Fall eine Schicht ausfallen sollte, würden wir sofort auf die Zweischicht-Regelung zurückgehen können«, sagt der Gewerkschafter. »Außerdem achten wir darauf, dass es möglichst wenige Begegnungen untereinander gibt und die Übergabe streng nach den Abstandsregeln verläuft.« Dazu gehöre selbstverständlich auch das regelmäßige Testen.



Foto: Marcus Prell

ARBEITEN AN DER BELASTUNGSGRENZE IM CORONA-TEST-LABOR

Fast 95 Millionen Proben sind in Deutschland seit Beginn der Erfassung auf Corona getestet worden. 95 Millionen Proben, die die Beschäftigten in den Laboren ausgewertet haben, oft neben oder zusätzlich zu ihrer normalen Arbeit. Und mit der rasanten Ausbreitung der Omikron-Variante steigt der Bedarf an PCR-Tests. Die Belegschaften kommen beim Bearbeiten kaum hinterher. In den ersten Laboren kommt es zu Engpässen. »Die Situation bei uns ist sehr stressig und angespannt«, berichtet Rayk Stengel, der im medizinischen Versorgungszentrum des Labordienstleisters Synlab in Jena Betriebsratsvorsitzender ist. Das Labor befasst sich neben der Corona-Testung eigentlich mit der Tumordiagnostik. Die rund 45 festangestellten Vollzeit-Beschäftigten und etwa 30 Studierenden werten täglich etwa 1500 PCR-Tests aus. Gearbeitet wird in zwei Schichten, von 7 bis teilweise 23 Uhr. Feiertage und Wochenenden werden ganz normal besetzt. Einzige Regel: Zwei freie Tage pro Woche. »Ein absolutes Plus gegenüber 2020, wo wir regelmäßig sechs Tage die Woche gearbeitet haben«, so Stengel. »Die Überstunden sammeln sich wieder.« Immerhin seien die Auswirkungen von Omikron in Thüringen noch nicht spürbar: »Im Moment kommen wir durch das aufgestockte Personal gut zurecht«, so der promovierte Diplom-Biochemiker. Ein Notfallkonzept für den Fall vieler infizierter Laborkräfte gebe es an allen Thüringer Standorten.



Foto: ebenBILD



Foto: Andreas Reeg

Bollwerk bauen

HOHE INFLATION: Was jetzt zu tun ist, um die Beschäftigten vor den rasant steigenden Preisen zu schützen.

Das Jahr 2022 dürfte ein teures Jahr werden: Egal, ob Strom oder Sprit, Brot oder Gemüse. Die Preise steigen ständig und haben im Vorjahresvergleich teilweise zweistellig zugelegt. Einige Produkte verteuerten sich sogar um fast 50 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahresmonat lag die Inflationsrate im Dezember 2021 bei 5,3 Prozent.

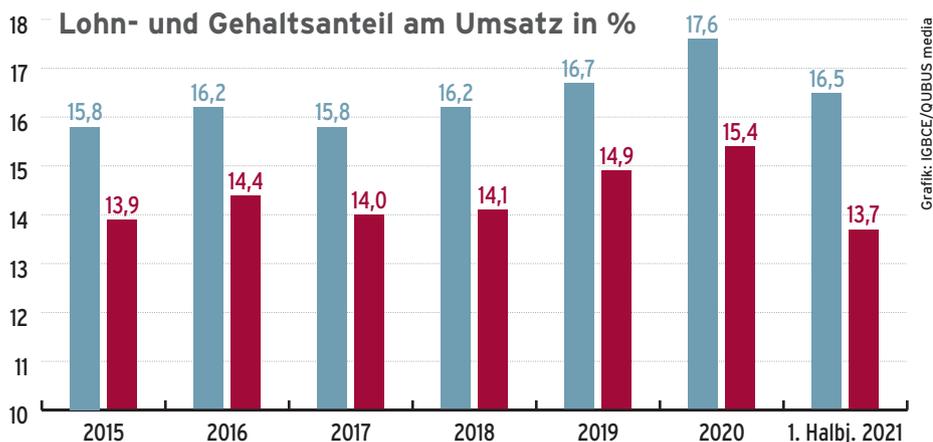
Angesichts dieser rasant steigenden Energie- und Verbraucherpreise fordert die IG BCE schnell wirkende Ausgleichsmaß-

nahmen für Bürger*innen und Industrie. »Wir müssen ein Bollwerk gegen die Inflation errichten«, sagt der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. Hier sehe sich die IG BCE zunächst selbst in der Pflicht. Die Gewerkschaft werde alles Notwendige tun, um ihre Mitglieder vor Inflation zu schützen, macht Vassiliadis deutlich. Dazu müsse aber natürlich auch die Politik beitragen, indem sie Verbraucher*innen von den stark gestiegenen Kosten für Energie entlastet. Vor allem mit Blick auf die explo-

dierenden Energiepreise fordert Vassiliadis schnelles Handeln der Politik.

Hohe Inflation ist kein kurzfristiges Phänomen

Er warnt davor, die aktuellen Preissteigerungen als vorübergehende Effekte zu verniedlichen. Sie seien kein kurzfristiges Phänomen, das lediglich auf statistischen Effekten wie der vorübergehend gesenkten Mehrwertsteuer beruhe.



Vieles spricht dafür, dass die jahrelange Ära geringer Preissteigerungen zu Ende geht. Viele corona- und engpassbedingte Verteuerungen stecken noch in der Lieferkette. Beispielsweise haben laut dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) zwei von drei Chemie-Unternehmen ihre Erhöhungen an ihre Kund*innen weitergeben können. Das jedoch merken die Endverbraucher*innen erst mit vielen Monaten Verzögerung. Auch viele der drastischen Erhöhungen bei Strom und Gas haben erst zum Jahreswechsel gegriffen, ebenso wie die 20-prozentige Anhebung des CO₂-Preises. Vassiliadis betont: »Das wahre Ausmaß dieser Teuerungswelle ist noch gar nicht bei den Menschen angekommen.«

Und schon jetzt haben sich die Verbraucherpreise im Jahresdurchschnitt 2021 in Deutschland gegenüber 2020 um 3,1 Prozent erhöht. Damit sind sie so schnell gestiegen wie seit 30 Jahren nicht. Ökonom*innen rechnen vorerst mit keiner Entspannung.

Hauptgrund sind die rasant gestiegenen Energiepreise. Vor allem für Heizöl (41,8 Prozent) und Kraftstoffe (22,6 Prozent) müssen Verbraucher*innen tiefer in die Tasche greifen. Mittlerweile steigen aber auch für weitere Produkte die Preise. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der Anstieg der Nahrungsmittelpreise deutlich über der allgemeinen Verteuerung, zum Beispiel bei Gemüse (plus 9 Prozent). Brot hat sich zum Jahresende um 5 Prozent verteuert, Milch und Eier um 6 Prozent.

Klare Konsequenz: Für die IGBCE ist es jetzt mehr denn je ihre Aufgabe, den Ausgleich für die Beschäftigten zu organisieren und sie vor den Folgen der Inflation zu schützen. Das gehört gewissermaßen zum Basispaket der Mitgliedschaft.

Chemie-Tarifrunde: Kaufkraft steigern

In der im März anstehenden Tarifrunde der chemisch-pharmazeutischen Industrie wird deshalb auch die Steigerung der Kaufkraft der mehr als 580 000 Beschäftigten im Zentrum der Verhandlungen stehen. Der IGBCE-Vorsitzende betont: »Die klassische Entgeltforderung ist zurück an der Spitze der Tarifpolitik.« Er ergänzt: »Am Ende muss ein Entgeltplus oberhalb der Teuerungsrate stehen.« Das steigere zudem die gesamtwirtschaftliche Nachfrage und sei zahlgewordene Wertschätzung.

Die Befürchtung einiger Ökonomen, dass dadurch ein Aufschaukelungseffekt zwischen Löhnen und Preisen entstehen könnte – die sogenannte Lohn-Preis-Spirale –, hält Vassiliadis für überzogen. Gerade in der chemisch-pharmazeutischen Industrie ist der Anteil der Entgelte am Umsatz sehr niedrig, er lag zuletzt bei gerade 13,7 Prozent (siehe Grafik). Löhne können hier also keine nennenswerten Preistreiber sein. Durch die hohen Energie-, Rohstoff- und Vormaterialpreise hat die Branche ganz andere Herausforderungen zu schultern. Und diese Erhöhungen hat sie bereits erfolgreich an die Kund*innen weitergeben. Entsprechend sprudeln die Gewinne.

Höhere Löhne steigern jedoch die gesamtwirtschaftliche Nachfrage, sind also Wachstumsmotor. Und sie sind zahlgewordene Wertschätzung. Deshalb steht in der Forderungsempfehlung für die kommende Chemie-Tarifrunde auch eine Steigerung der Zulagen für die Nachschicht auf einheitlich 25 Prozent. Diejenigen, die den Laden auch in der Corona-Krise rund um die Uhr am Laufen halten, verdienen mehr Anerkennung – auch finanziell.

Lars Ruzic/Isabel Niesmann

CHEMIE TARIFRUNDE 2022: DIE WEITEREN TERMINE

- X 1. bis 16. Februar 2022:**
Die regionalen Tarifkommissionen fassen ihre Forderungsbeschlüsse.
- X 22. Februar 2022:**
Die Bundestarifkommission Chemie beschließt die endgültige Forderung.
- X 2. bis 16. März 2022:**
Die Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene beginnen.
- X 21. und 22. März 2022:**
Die erste Bundestarifverhandlung findet statt.
- X 4. und 5. April 2022:**
IGBCE und Arbeitgeber treffen zur zweiten Verhandlungsrunde aufeinander, falls es in der ersten Runde keine Einigung gibt.
- X 4. und 5. Mai 2022:**
IGBCE und Arbeitgeber treffen zur dritten Verhandlungsrunde aufeinander, falls es in der zweiten Runde keine Einigung gibt.
- X Um zuerst zu erfahren, welche neuen Entwicklungen es in der Chemie-Tarifrunde gibt, lade dir die App »Meine IGBCE« herunter. Damit bleibst du immer und hochaktuell auf dem Laufenden.**



IG-BCE-App

Auf den langen **Atem** kommt es an!

DIE LAUFSCHUHE hattest du schon bereitgestellt? Der Geist war willig, doch das Fleisch schwach? Vergiss deinen alten Silvestervorsatz für den Jahresbeginn – du kannst jederzeit mit Sport, zum Beispiel mit dem Joggen, beginnen. Hier erfährst du, wie du dafür einen langen Atem behältst.



Da war doch was ... ein starker Wunsch, fit zu werden, Kilos zu verlieren. Und ein guter Vorsatz, dafür Sport zu treiben. Du erinnerst dich wage? Doch dann gab es plötzlich diesen tagelangen Schneeregen. Außerdem saß dieser breite Schweinehund auf der Schwelle ...

»Ausreden gibt es viele«, weiß auch Sinika Timme, die ihre Doktorarbeit in Sportpsychologie an der Uni Potsdam schreibt. Die Wissenschaftlerin kennt

zahlreiche Notlügen und Vorwände, die vor allem die sportlichen Vorsätze in Schlupflöchern verschwinden lassen. »Dabei ist das Anfangen meistens nicht das Problem, sondern das Dranbleiben.«

Timme erklärt: »Selbstkontrolle und Disziplin helfen, die Pläne umzusetzen, doch langfristig müssen sich Bauchgefühl und Einstellung ändern.« Ziel müsse es also sein, den Vorsatz in eine angenehme Gewohnheit umzuwandeln.

Das klingt logisch, aber wie kann das gelingen? »Da gibt es einige Strategien«, sagt Timme. Die Sportpsychologin gibt sieben Tipps:

Den richtigen Sport finden

Es muss nicht unbedingt das Joggen sein, auch andere Ausdauersportarten – wie zum Beispiel Wandern oder Radfahren – bringen dich in Schwung. Hauptsache, es macht Spaß! Was für das Laufen spricht: Es gibt kaum eine Sportart, die



Foto: iStockphoto/Cecille_Arcurs

Nichttrainierten in relativ kurzer Zeit so gute Fortschritte ermöglicht.

Gaaaanz langsam anfangen!

Wichtig dabei: Geduld! Wer am Anfang zu viel will, kommt schnell außer Atem. Und genau das darf nicht passieren. Du findest für dich das richtige Tempo, wenn du dich beim Laufen unterhalten kannst. Übrigens: Gehpausen sind bei den ersten Sporteinheiten ausdrücklich erlaubt.

Eine gute Begleitung suchen

Apropos unterhalten: Vielleicht motiviert es dich, in der Gruppe Sport zu treiben? Oder mit einem Partner oder einer Partnerin? Bist du allein unterwegs, kann auch Musik anspornen. Tipp: Reserviere dir eine Reihe von Lieblingsliedern für deine Joggingstrecke.

Erinnerungen einbauen

Ein Zettel am Kühlschrank, am Spiegel oder an der Wohnungstür hilft dir, deinen Vorsatz in die Tat umzusetzen. Wer die Sporttasche mit ins Büro nimmt oder zu Hause an die Tür stellt, wird so an die Pläne erinnert. Manchmal hilft es auch, sich den Wecker zu stellen.

Erfolge dokumentieren

Ob mit einer App oder im Kalender: Ein Lauftagebuch hilft dir, den eigenen Fortschritt sichtbar zu machen. Und es motiviert dich fürs nächste Training. Dabei sind die Zeiten und Streckenlängen zweitrangig. Wichtig ist, dass du selbst siehst, welche Fortschritte du gemacht hast. Da kannst du ruhig auch mal eine Runde stolz sein!

Konkret planen

»Ich will mehr Sport treiben ...« – das klingt nach einer ungefähren Absicht. Formuliere einen konkreten Vorsatz, wie »Ich will beim nächsten Halbmarathon mitlaufen«. Dieses Vorhaben lässt sich planen und überprüfen. Dabei helfen Mini-Pläne – was mache ich wann, wo

und mit wem? Zum Beispiel: »Ich treffe mich jeden Dienstag um fünf Uhr mit einem Freund für eine halbe Stunde zum Laufen. Wenn es regnet, gehen wir am Mittwoch zur gleichen Zeit.«

Glücksgefühle genießen

Ein Ziel vor Augen spornt also zusätzlich an: Das muss nicht unbedingt ein Wettkampf sein, für den du trainierst, auch das Wohlfühlgewicht kann motivieren oder das tolle Gefühl, wenn nach dem Joggen, die Glückshormone freigesetzt werden. Wer sich regelmäßig auf die Strecke macht, wird diesen Effekt automatisch fühlen.

Das ist übrigens auch der Grund, warum manche Läufer*innen immer wieder ihre Sportschuhe schnüren ... Joggen ist eben eine gesunde Alternative zum Schokoladeessen. *Katrin Schreiter*

GUTE SCHUHE

SCHONEN DIE GELENKE

Wer joggen will, braucht keine stundenlange Vorbereitung und keine teure Ausrüstung. Wichtig sind allerdings gute Laufschuhe, die den Füßen Halt geben und eine gute Dämpfung garantieren. Denn bei jedem Laufschrift prallt der Fuß mit dem zwei- bis dreifachen Körpergewicht auf den Boden – gedämpfte Laufschuhe federn diese Kräfte ab und beugen so einer Überlastung vor.



Foto: iStockphoto/pixelfit

Lebenslauf mit kurzen Beinen

IM LEBENS LAUF wollen sich Bewerber*innen von ihrer besten Seite präsentieren. Was nicht ins Bild passt, wird deshalb gern mal ein wenig »aufgehübscht«. Doch Vorsicht: Kommt die Trickserei später raus, drohen ernste Konsequenzen.

Das klingt beeindruckend: versiertes Projektmanagement, umfangreiches Office-Know-how, ausgezeichnete Englisch-Kenntnisse in Wort und Schrift ... Doch nicht alle Trümpfe, die Bewerber*innen im Lebenslauf ausspielen, liegen tatsächlich auf der Hand. Manchmal wird ein wenig übertrieben, manchmal sogar dreist gelogen – und das kann unliebsame Folgen haben.

SCHÄTZUNGEN GEHEN davon aus, dass bei etwa einem Drittel aller Bewerbungen getrickst wurde. Nach Angaben des Bundesverbandes der Personalmanager (BPM) macht der Anteil der Kandidat*innen mit gefälschten Unterlagen etwa zehn Prozent aus. Schlagzeilen machen vor allem immer wieder falsche Ärzt*innen, die trotzdem dreist Patientinnen und Patienten behandeln.

Tricksereien im Lebenslauf können ernste Konsequenzen haben – und das auch noch Jahre nach der Einstellung.

»Die Täuschungsmanöver haben in den vergangenen Jahren zugenommen«, sagt Andrea Fehn, Fachsekretärin Geschäftsbereich Personal bei der IGBCE. »Schon allein wegen der Software, die das relativ leicht ermöglicht, Zeugnisse und Zertifikate zu fälschen und die heutzutage jedem zugänglich ist.« Das aber könne ernste Konsequenzen haben (siehe Kasten).

»Tabu sein sollte auf jeden Fall, eine Anstellung beziehungsweise eine Ausbildung zu erfinden oder bei einschlägigen Berufserfahrungen zu tricksen«, warnt Fehn.

ES GIBT ABER auch Themen, bei denen Lügen erlaubt sei. »Zum Beispiel, wenn es im Gespräch um Themen wie Schwangerschaft, Familienplanung oder Religion geht, muss man grundsätzlich nicht die Wahrheit sagen.«

Fragen nach Erkrankungen sind ebenfalls nur im Ausnahmefall zulässig. Etwa im Hinblick auf schwerwiegende oder chronische Erkrankungen, die Einfluss auf die vorgesehene Arbeitsleistung haben könnten – zum Beispiel eine schwere Form einer Papierallergie in bestimmten Bereichen der Papierindustrie.

AUCH FAKTEN WEGLASSEN oder Lücken überbrücken sei unter bestimmten Umständen zulässig. So dürfe man »bei der Bewerbung bestimmte Lebensphasen wie Arbeitslosigkeit, Auszeiten und sogar Gefängniszeiten kreativ füllen«, weiß die Expertin.

Beispiele gefällig? »Berufliche Neuorientierung« klingt besser als »Arbeitslosigkeit«, die man gern verschweigen möchte. Bewerber*innen könnten so

zeigen, dass sie die Zeit mit Fortbildungen, Sprachkursen oder Ähnlichem genutzt haben.

UND WIE WIRD eine Weltreise bewertet? Die müsse man nicht verschweigen, meint Fehn. Denn dabei könne man schließlich wertvolle Erfahrungen sammeln. Wer hier mit der »Beratertätigkeit im Ausland« punkten will, bringt sich nur unnötig in Schwierigkeiten. »Geschulte Personaler*innen merken das im Gespräch ziemlich schnell«, sagt Fehn aus Erfahrung.

TIPP: PERSONALVERANTWORTLICHE FRAGEN immer nach dem exakten Zeitraum und anderen konkreten Details. Sind nur pauschal die Jahre angegeben, werden sie schnell misstrauisch. Fehn rät potenziellen Bewerber*innen: »Wenn du in deinem Lebenslauf eine Phase der Unproduktivität oder Auszeit überbrücken willst, dann überlege dir ganz genau, was dabei für deinen neuen Arbeitgeber interessant sein könnte.«

NICHT ZULETZT SOLLTE man bei seinem Berufseinstieg nicht übertreiben. Jeder fängt mal klein an, das ist auch Personaler*innen bekannt. Der Studentenjob oder das Praktikum sollte deshalb nicht zu einer Festanstellung mit hoher Verantwortung aufgeblasen werden. Das wirft in der Personalabteilung schnell Fragen auf. Spätestens beim Bewerbungsgespräch kommt diese Schwindelei ans Licht. Und dann haben die Bewerber*innen nicht nur die Glaubwürdigkeit verloren, sondern auch die Chance auf den Job.

Katrin Schreiter

KONSEQUENZEN BEI FALSCHEN ANGABEN

Falsche Angaben und übertriebene Kosmetik im Lebenslauf können zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen und auch strafbar sein – auch noch Jahre nach der Einstellung. Peter Voigt, Leiter der Abteilung Rechtspolitik, Rechtsschutz bei der IGBCE erklärt:

- **Stellt sich nach Arbeitsbeginn im Unternehmen heraus, dass Bewerber*innen durch Lügen im Lebenslauf oder beim Bewerbungsgespräch den Job bekommen haben, riskieren sie ihren Arbeitsplatz. Auch lange nach der Einstellung hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten (BGB § 123). Schlimmstenfalls geht der Arbeitsplatz verloren und es muss Schadenersatz gezahlt werden.**
- **Nicht zuletzt könnte auch noch eine Anzeige wegen Betrugs drohen. Denn werden Zeugnisse und Zertifikate gefälscht, begehen Bewerber*innen Urkundenfälschung. Das hat nicht nur arbeitsrechtliche, sondern auch strafrechtliche Konsequenzen: Urkundenfälschung kann mit bis zu fünf Jahren Haft oder einer hohen Geldstrafe geahndet werden. Schon der Versuch ist eine Straftat.**
- **Stellt sich in der Praxis heraus, dass Arbeitnehmer*innen den unternehmerischen Anforderungen nicht gerecht werden, zum Beispiel weil die von ihnen angegebene Ausbildungen beziehungsweise Berufserfahrungen nicht vorhanden sind, hat der Arbeitgeber immer auch die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag in der Wartezeit beziehungsweise Probezeit ohne Angabe von Gründen mit einer kurzen Frist, meist zwei Wochen, zu kündigen.**

Ferienort an d. nord-engl. Nordseeküste		Hering nach d. Laichen früher (gehoben)	Stadt am Mittelrhein	TV-Sender (Abk.) atomares Teilchen		poetisches Wort für: Himmelsbläue	Musikbegriff Backmasse	unvergorener Obstsaft		austral. Strauß Opernfigur bei Weber	dt. expression. Maler. † 1956 (Emil)
Kreisfreie Stadt im Erzgebirgsvorland				4		Rips-gewebe griechisch: groß...					
	11		Zeitungs-artikel Feuchtig-keit				Soße (ital.) Staat in Ostafrika				
spanischer Maler † (Salvador) Wettlauf				Rest-vorkommen Fluss in St. Petersburg		5				chem. Z. f. Aluminium port. Frauen-anrede	
Schmuck-band zum Aufnähen	linker Donzfluss Musik-stil			Bundes-autobahn (Abk.)	Künstler-entgelt frz. Plural-artikel			Stunde (Abk.) Zufluss der Isère			
			dünne Deck-schicht				kurzer Abstand Autokz. v. Dresden		10		
		Mensch ost- eur. Völker dt. Sagen- gestalt		1	Grenzstadt in der eu- ropäischen Türkei			2			Bienen- produkt
Arnozfluss musikal. Werk		8		süd- deutsch: Cousine			oberer Abschluss eines Gebäudes			Ammoni- ak- ver- bindung	
Acker- gerät	chem. Z. für Tellur Preis eines Edelmetalls									Ost- südost (Abk.) Fischöl	
			Teig- bröckchen als Kuchen- belag								
		unmodern, unzeit- gemäß (ugs.)									
17. Buch- stabe des griech. Alphabets	Senkblei höchst- begabter Mensch									buddhist. Schrift- sprache	Miligramm (Abk.) unförmig
Tonart (ein Kreuz) Glaubens- gruppe											Rohkost- gericht aus Getreide- flocken
	12										
		Sohn Abrahams									
afr. Kuh- antilope											
Schwert- lilie											
				7	Halbmetall Pastoren- gewand	Zauber- kunst biblischer Prophet	Licht- spiel- haus	englisches Bier frz. Stadt in Flandern		bibl. Mo- nogramm Laub- baum	
große Güteraus- stellung	chemischer Grund- stoff	Stadtbezirk v. Hamburg Statuen- rumpf					strafbar Vogel- welt				
			Nordost- spanier frz. Autor † (Claude)					3		Keimzelle Zitter- pappel	
Europ. Frei- handels- zone (Abk.) örtlich				österr. Bundesland US-Geheim- dienst (Abk.)		9			Rheinmün- dungsarm wüst und leer		zu keiner Zeit
		kl. Kahn Tisch- tennis (Abk.)					enträtseln deutsch (Abk.)				
unver- fälscht italien. Wirtshaus					plötz- licher Einfall					Schliff im Benennen	
Ge- meinde am Inn				Furcht vor Lebens- bedrohung				Sand- hügel am Meer			

Volle Power

Zehn KOMPAKT-Leser*innen können sich diesen Monat über einen tragbaren Bluetooth-Lautsprecher freuen. Der JBL Charge 5 besticht durch kraftvollen Pro Sound, 20 Stunden Wiedergabezeit, ist wasserdicht und staubfest, damit du ihn überall hin mitnehmen kannst. Über die integrierte Powerbank kannst du deine Geräte laden, ohne die Songs zu unterbrechen. Für pausenlosen Partyspaß!



40 weitere Leser*innen gewinnen ein Käsemesser-Set. Der Block dient stehend zur Aufbewahrung der vier mitgelieferten Käsebesteckteile und kann liegend als Käsebrett genutzt werden.



Abbildungen ähnlich

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

Preisrätsel

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Sportereignis gesucht, dass alle vier Jahre stattfindet. 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. Einsendeschluss ist der 14. Februar 2022 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinner*innen

BEI DER VERLOSUNG DER PREISE unter den Einsender*innen richtiger Lösungen fielen die zehn Hauptgewinne – die Kopfhörer von Sennheiser – an: Erik Plote, Peine; Elke Heiligenpahl, Recklinghausen; Wolfgang Rosak, Leverkusen; Siegfried Obgartel, Rheinfelden; Willy Baldauf, Luhe-Wildenaue; Fredy Wendt, Burghausen; Thorsten Gärber, Barbel; Katja Gebert, Berlin; Eva-Maria Meinhardt, Schleiz; Janne Weidmann, Osthofen.

40 WEITERE GEWINNER*INNEN

erhalten ein hochwertiges Sektpaket: Marianne Hager, Oberhausen; Claudia Forster, Emmerting; Frank Löber, Hofheim; Wolfgang Lemke, Bruchköbel; Margaretha Jäger, Schwandorf; Hans-Norbert Meisberger, Tholey; Stefan Kotlik, Eggenfelden; Ursula Pagel, Schwalmstadt; Hans Kulzer, Schwandorf; Peter Schnepf, Siestedt; Rosemarie Merkel, Ebersbach-Neugersdorf; Hans-Ulrich Nitschke, Salzgitter; Thomas Schröder, Spangenberg; Klaus Hartmann, Goslar; Klaus Lenzen, Tönisvorst; Traute Oesterreich, Berlin; Kathrin Göppel, Erfurt; Gerd Schön, Reher; Günther Brechtel, Halle; Nico Hausner, Burgkirchen; Hans-Dieter Föll, Backnang; Michael Eichenauer, Lampertheim; Clemens Veese, Wald; Thomas Bürky, Bechtolsheim; Dörthe Kinzel, Mugensturm; Klaus Rullmann, Mannheim; Günter Abels, Kerpen; Tiziana Amoroso, Herrenberg; Carsten Drewes, Pirmasens; Rayk Stengel, Jena; Hermann Parzinger, Feichten; Anita Ikocho, Hamburg; Annika Becker, Hannover; Peter Hofmann, Schwabach; Horst Gevers, Schneverdingen; Peter Ney, Willingen; Michael Geiger, Limburgerhof; Lukas Hamm, Otzberg; Marianne Wallich, Werder; Jürgen Lutzmann, Torgau.

Lösung

Dezember 2021/Januar 2022:
GESCHENKPAPIER

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: das vielfältige Bildungsangebot der IGBCE.

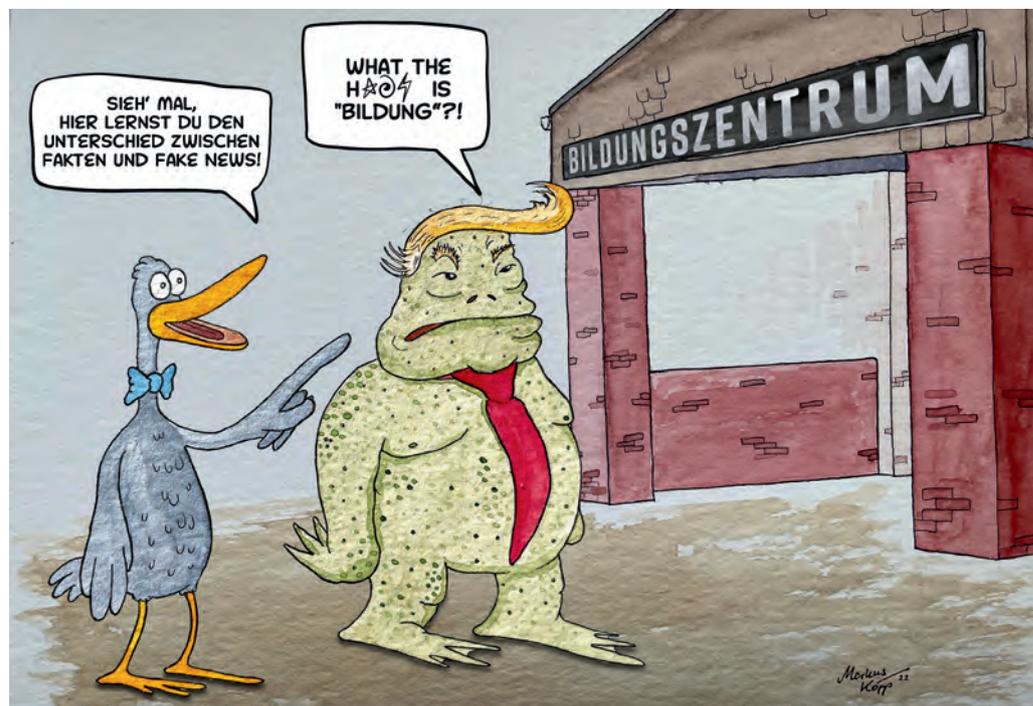


Illustration: Markus Köpp

B WIE BILDUNG

Mehr Bildung und bessere Qualifikation für Beschäftigte, Betriebsräte, Vertrauensleute, Ortsgruppenvorstände und Jugendvertreter*innen – dafür stehen wir als IGBCE. Denn Bildung zählt nicht nur zu den herausragenden Standortfaktoren in Deutschland, sie ist auch entscheidend, um in den Betrieben mitzugestalten. Das IGBCE-Bildungsangebot bietet dir Workshops und Seminare für eine praxisnahe, kompetente und lebendige Gewerkschaftsarbeit – und es gibt dir das nötige Rüstzeug, um dich einzubringen oder kluge Kompromisse zu erzielen.

Die IGBCE unterhält drei Bildungszentren in Bad Münder, in Haltern am See und in Kagel-Möllenhorst. Das Angebot der Einrichtungen reicht von Seminaren zum Thema Arbeitsrecht bis hin zu Einführungslehrgängen für Betriebsräte oder Workshops zu Moderation oder Mobbing – als Webseminare oder in Präsenz. Jedes Mitglied ist in den Bildungszentren gern gesehen. Und auch für Bildungsurlauber*innen gibt es ein breites Angebot. Also: Mach mit, gestalte mit! *red*

➦ Mehr Infos:

igbce.de/igbce/service/bildungsangebote

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

Die IGBCE in deiner Nähe

Fragen zur IGBCE-Mitgliedschaft beantwortet dir dein IGBCE-Bezirk. Mithilfe unserer Bezirksuche findest du den nächstgelegenen IGBCE-Bezirk:

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



Immer auf dem Laufenden



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

➦ igbce.de/igbce/newsletter-abonnieren

Werde Mitglied der IGBCE

Nur mit dir sind wir eine starke Gemeinschaft. Hier kannst du Mitglied der IGBCE werden:

➦ mitgliedwerden.igbce.de





Holger Gerhards überprüft den Abfüllungsprozess. Als Betriebsmeister ist er für den reibungslosen Ablauf verantwortlich.

Foto: Frank Rogner

HOLGER GERHARDS (51) ist Betriebsmeister bei Röhme am Standort in Wesseling.

Für einen **reibungslosen Ablauf**

» Wir bei Röhme entwickeln, produzieren und vertreiben chemische Grundstoffe für unterschiedliche Branchen. In meinem Betrieb in Wesseling werden aus Methacrylat-Monomeren Lackperlen gefertigt, die als Bindemittel wichtiger Bestandteil

trocknet und dann in Säcken zu je 25 Kilogramm oder in sogenannten Big Bags unterschiedlicher Gewichte abgefüllt. Der Versand der Produkte zum Kunden oder zur Weiterverarbeitung in Hanau findet ebenfalls hier statt. In Hanau werden die Lackperlen zu Reak-

unter anderem die Koordination der Störungsbeseitigung, Personalplanung, Mitarbeit in Projekten und die Schulung und Qualifizierung unserer Beschäftigten. Ich mag die Abwechslung und den engen Austausch mit den anderen Kolleg*innen.

»Ich mag die Abwechslung und den engen Austausch mit den anderen Kolleg*innen.«

Am Standort Wesseling arbeite ich schon seit mehr als zehn Jahren. Davor war ich 25 Jahre im Chemiepark in Leverkusen beschäftigt. Seit 1986 bin ich schon gewerkschaftlich organisiert. Mit Beginn meiner Lehre wurde ich auch Mitglied der IG BCE. Mein Sohn ist mir mittlerweile zur Röhme gefolgt und befindet sich in der Ausbildung zum Chemikanten hier am Standort Wesseling.

von Industrie-, Heißsiegel- und Feuerschutzlacken sowie von Druckfarben sind. Zudem werden sie für Fahrbahnmarkierungen und Industriefußböden benötigt.

Nach der Herstellung der Lackperlen, dem sogenannten Polymerisationsprozess, wird die Ware bei uns noch ge-

tionsharzen für Fahrbahnmarkierungen und Industriefußböden weiterverarbeitet.

Wir arbeiten vollkontinuierlich in einem Vierschicht-System an 365 Tagen im Jahr. Als Betriebsmeister bin ich für den reibungslosen Ablauf der Produktion verantwortlich. Dazu gehören



Aufgezeichnet von Leo Kölzer



**DAS
KONKRETE
WÄHLEN
BETRIEBSRATSWAHL**

März – Mai 2022



Stimme für deine Kandidierenden der IGBCE.
Gemeinsam sind wir stärker!

Markenartikel
zu Bestpreisen

Neu für Sie zum
Kennenlernen:
bis zu 53% Preisvorteil!



Schaft
angenehm
gepolstert

Merino-Sneakers aus reiner Schurwolle!

Natürliche
Temperatur-
regulierung



Reine
Schurwolle

Herausnehmbare
Innensohle
aus Wolle

UVP*-Preis 129,-
Personalshop-Preis 79,99

NEUKUNDEN-PREIS

€ **59.99**

Sie sparen € 69,01
gegenüber dem UVP*

marine

grau

- Herausnehmbare Einlegesohle aus Wolle
- Sportive 3-Loch-Schnürung
- Schrittdämpfende, hellgraue Sohle
- Antibakteriell: absolut geruchsneutral
- Ultra-leicht und flexibel
- Obermaterial: 100% Schurwolle
- Einlegesohle: Wolle, Schaumstoff
- Laufsohle: EVA

Für Damen
und Herren

Schrittdämpfende,
hellgraue Sohle



Das sagen Kunden:

„Ausgezeichnete Passform!“

Laufen wie barfuß, super Kauf!
Würde den Schuh jederzeit
wieder kaufen!

Mehr Bewertungen online

Merino-Sneakers

rot	Art.-Nr. 62.405.980
grau	Art.-Nr. 62.405.993
marine	Art.-Nr. 62.406.000

Größen

37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

BESTELLSCHEIN D30719 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
	62.405.980		Tiroler Loden Merino-Sneakers, rot	€ 59,99
	62.405.993		Tiroler Loden Merino-Sneakers, grau	€ 59,99
	62.406.000		Tiroler Loden Merino-Sneakers, marine	€ 59,99

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.

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



SO SPAREN SIE 25%:

1. Loggen Sie sich mit Ihrem PIN-Code **D30719** im Shop ein.
2. Ihr 25% Rabatt wird automatisch bei allen Artikeln berücksichtigt.
3. Schließen Sie Ihre Bestellung ab!

25%
Neukunden-Rabatt
auf ALLE Artikel!

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**

*Stattpreise 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