

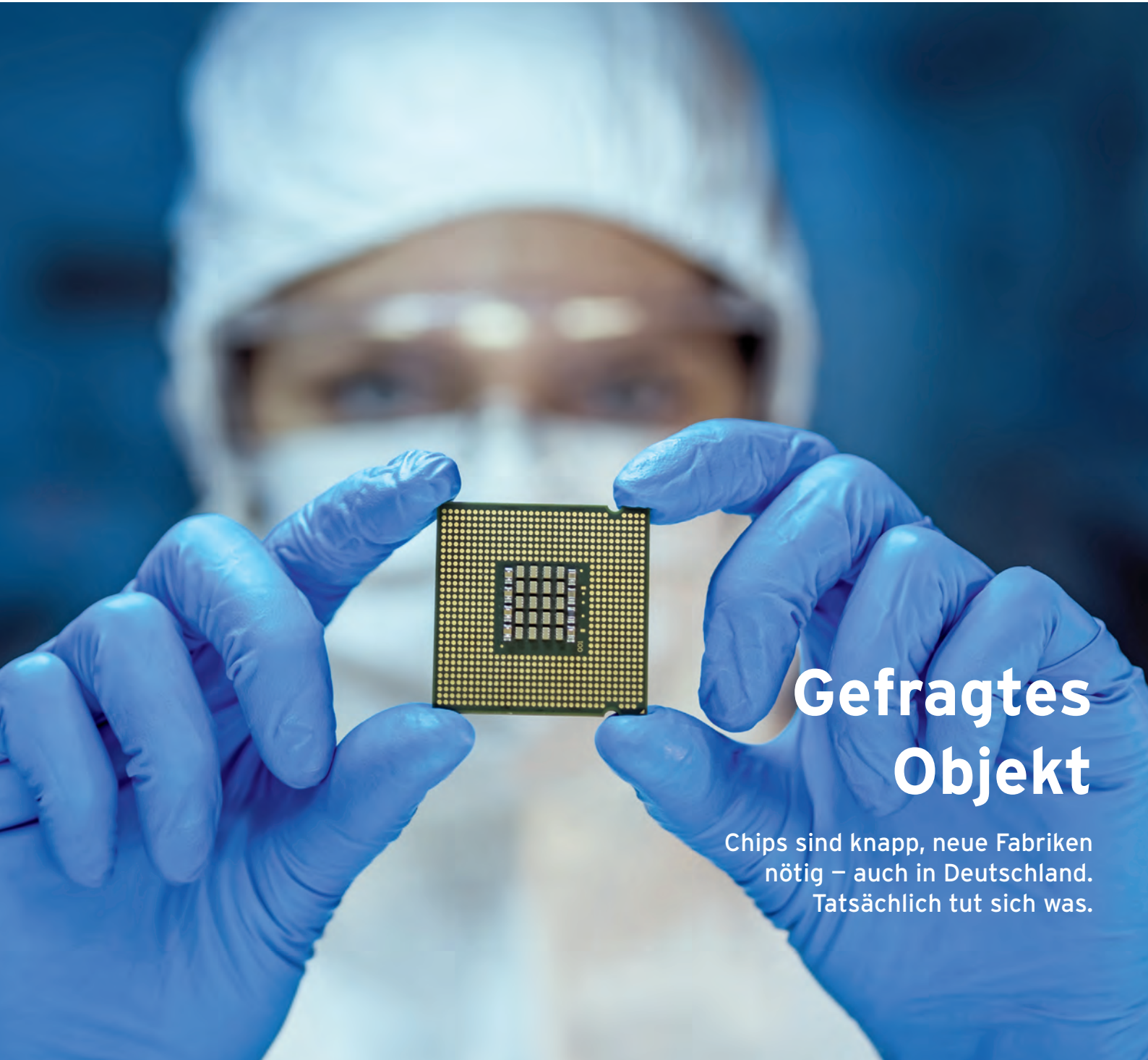
NACHRUF Altbundeskanzler Gerhard Schröder über Hermann Rappe

TENDENZEN Tarifrunde Chemie 2022: Bundestarifkommission beschließt Forderungen

TIPPS Facebook, Twitter und Co.: Was passiert mit gespeicherten Daten nach dem Tod?



KOMPAKT



Gefragtes Objekt

Chips sind knapp, neue Fabriken
nötig – auch in Deutschland.
Tatsächlich tut sich was.



WIR PLUS X
ERSTER!



Alle News zur Chemie-Tarifrunde zuerst über
die »Meine IGBCE«-App – nur für Mitglieder!

Jetzt herunterladen:



Dein **Bollwerk** gegen die **Inflation**



Foto: Stefan Koch

LARS RUZIC
Chefredakteur

Eine skurrile Diskussion ist da aufgekommen in den vergangenen Wochen. Nämlich die, dass die aktuell hohe Inflation eine Lohn-Preis-Spirale in Gang setzen und damit zu einer Verstärkung des Preisauftriebs führen könnte. Dabei wird den Gewerkschaften de facto unterstellt, ihr Ansinnen nach einer Kaufkraftsteigerung für ihre Mitglieder werde die allgemeine Verteuerung noch verschärfen und damit gesamtwirtschaftlichen Schaden anrichten. Diesen machtvollen Einfluss der Gewerkschaften auf unsere Volkswirtschaft suggerieren übrigens jetzt plötzlich die gleichen Auguren, die der Gewerkschaftsbewegung sonst gern einen schleichenden Machtverlust attestieren.

BEIDES IST NATÜRLICH KOMPLETTER KÄSE – jedenfalls, was die IGBCE und ihre Branchen angeht. Erstens: In den meisten Industrien in ihrem Zuständigkeitsbereich ist keine Gewerkschaft ordentlich organisiert und bringt die Kraft mit, für ihre Mitglieder Entgeltsteigerungen durchzusetzen, die auch deren Reallöhne (also abzüglich der Inflation) im Plus halten. Zweitens: Lohnzuwächse können in den IGBCE-Branchen keine ausreichenden Argumente für Preissteigerungen der Unternehmen sein. Denn der Lohnkostenanteil am Umsatz ist in unseren Industrien viel niedriger, als dies etwa im Dienstleistungsbereich oder im Handwerk der Fall ist. In der Chemie beispielsweise macht er heute weniger als ein Siebtel aus. Unseren Branchen bereiten die aktuellen Energiepreissteigerungen viel größere Kopfschmerzen. Allerdings waren viele von ihnen in der Lage, diese Steigerungen an ihre Kunden weiterzugeben.

WAS WIR DERZEIT ERLEBEN, ist also eine energiegetriebene Verteuerung. Gegen die müssen wir ein Bollwerk errichten. Deine IGBCE hat mit Blick auf die dazu notwendigen politischen Maßnahmen bereits ein sehr detailliertes Entlastungspaket für breite Bevölkerungsschichten vorgelegt. Das findest du auf Seite 26. Und klar: Da, wo wir Tarifpolitik machen, haben wir es selbst in der Hand, die Teuerung zu kompensieren: Beispiele dafür findest du auf den Seiten 24 und 31. Heißt auch: Dass du dich in der IGBCE engagierst, ist dein bester Inflationschutz.

lars.ruzic@igbce.de



Foto: IGBCE/Colourbox

VOR ORT

21-29

Neues Leben für alte Dosen



Foto: Frank Rogner

Aluminium gilt als der Vielseitigste unter den modernen Werkstoffen. Es ist leicht, rostfrei und wiederverwendbar. Im Rheinwerk Neuss produziert Speira Aluminium und recycelt bis zu 50 000 Tonnen alte Getränkedosen jährlich.

Sattes Plus durchgesetzt

In den vergangenen Wochen hat die IGBCE Tarifabschlüsse mit satten Prozentsätzen für ihre Mitglieder durchgesetzt: Die Beschäftigten bei den Energieunternehmen Wintershall Dea, MIBRAG und Vattenfall profitieren von den guten Abschlüssen.



Foto: IGBCE

Brüchige Ketten in der Pandemie

Der Branchenausblick der Stiftung Arbeit und Umwelt beleuchtet die Lage der Automobilindustrie: Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Autobauer und der heimischen Zulieferindustrie zu sichern, sind angesichts der gewaltigen Herausforderungen einige Anstrengungen notwendig.

Gedenken an Tragödie

Es war das schlimmste Grubenunglück in der Geschichte der Bundesrepublik: Vor 60 Jahren kamen bei einer Explosion in der Grube Luisenthal 299 Menschen ums Leben. Im Saarland wurde mit einer Gedenkfeier und einer Kranzniederlegung der Opfer der Tragödie gedacht.



Foto: picture-alliance/dpa | Hartung

10 Kompass

Michael Vassiliadis im Interview über die anstehenden Betriebsratswahlen und warum ein starkes Mandat so wichtig für die IGBCE ist.

TITEL

12 Mehr geht nicht

Die Beschäftigten in der Chipbranche arbeiten am Anschlag. Doch Kapazitäten fehlen. Europa hat die Zukunftstechnologie lange vernachlässigt. Das soll sich jetzt ändern.

NACHRUF

18 Zum Tod von Hermann Rappe

Bundestkanzler a. D. Gerhard Schröder erinnert an den langjährigen Vorsitzenden der IG Chemie-Papier-Keramik, der Ende Januar im Alter von 92 Jahren gestorben ist.

TENDENZEN

31 Mehr verdient

Die Bundestarifkommission hat die Forderung für die Chemie-Tarifrunde beschlossen. Das erklärte Ziel: Ein prozentuales Ergebnis oberhalb der Preissteigerungsrate.

34 Internationale Haftung

Nach dem Dammbruch im brasilianischen Brumadinho 2019 fordern noch immer unzählige Hinterbliebene Entschädigung. Für die IGBCE endet die Verantwortung deutscher Konzerne nicht an den Landesgrenzen.

TIPPS

36 Im Netz noch lebendig

Der digitale Nachlass sollte frühzeitig geregelt werden – aber wie? **KOMPAKT** gibt dir Tipps, wie du für den Fall der Fälle vorsorgen kannst.

38 Kein Ende in Sicht

Vorübergehend weniger arbeiten oder pausieren – das klingt nach einem fairen Angebot. Doch am Ende lauert oft die Teilzeitfalle. **KOMPAKT** erklärt, warum das immer noch vor allem Frauen betrifft.

IMMER IM HEFT

03 Unter uns

06 Aktuelles

08 5 Minuten Zukunft

20 Leserforum/Impressum

30 Einer von uns

40 Rätsel

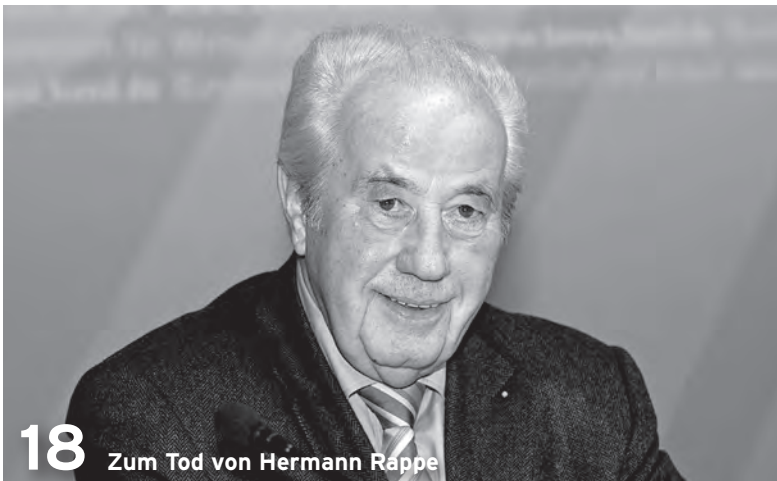
41 Glück & Meine IGBCE

42 Mein Arbeitsplatz

Titelbild: iStockphoto/D-Keine



Gefragte Halbleiter **12**



18 Zum Tod von Hermann Rappe



Mehr verdient **31**



38 Frauen in der Teilzeitfalle



Mein Arbeitsplatz **42**

Fotos: GlobalFoundries, picture alliance/photothek, Andreas Rees, IGBCE/Colourbox, Frank Rognier



Foto: picture alliance/EPA | NEIL HALL

KÖNIGIN ELIZABETH II. feierte am 6. Februar ihr Platin-Jubiläum. Seit nunmehr 70 Jahren steht die Queen an der Spitze des englischen Königshauses. »Her Majesty« ist damit die dienstälteste lebende Monarchin der Welt. Die meisten Briten kennen niemand anderen an der Spitze des Vereinigten

Königreichs. Den britischen Thron bestieg sie am 6. Februar 1952. Am 9. September 2015 stellte sie den Rekord ihrer Urgroßmutter Victoria ein. Das Thronjubiläum soll allerdings erst im Juni groß gefeiert werden, wenn das Wetter voraussichtlich besser ist und die Infektionszahlen niedriger sind.

AUFREGER DES MONATS



Foto: IGBCE/Colourbox

Jugend wird zur Mangelware

DER AUSBILDUNGSMARKT in Deutschland befindet sich auf einem historischen Tiefpunkt: 2021 ist die Zahl der neuen Ausbildungsverträge in Deutschland auf 473 100 gesunken, rund 52 000 weniger als vor Corona. Im Angebot waren 536 200 Plätze, 40 000 weniger als 2019. Die im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung versprochene »Ausbildungsgarantie«, die allen Jugendlichen einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglicht, könnte Abhilfe schaffen. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sieht das anders. Es gebe bereits genug Förderinstrumente, so Vize-Geschäftsführer Achim Dercks.

ZAHL DES MONATS

18,6

PROZENT der arbeitenden Mütter mussten im Januar 2022 ihre Arbeitszeit wegen Corona reduzieren, um die Kinder zu betreuen. Die meisten Väter arbeiteten weiter – nur 5,9 Prozent verringerten im gleichen Zeitraum ihre Arbeitsstunden. Das berichtet das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI), das Menschen regelmäßig nach den Auswirkungen der Pandemie befragt. Nur einmal seit Ausbruch der Pandemie waren nach Angaben des WSI so viele Mütter betroffen – beim harten Lockdown im April 2020. Denn obwohl Schulen und Kitas dieses Mal meist offen sind, müssen sich aufgrund von Omikron viele Eltern trotzdem um ihre Kinder kümmern, die sich angesteckt haben oder in Quarantäne sind.

Einstimmig nominiert

YASMIN FAHIMI soll Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) werden. Der DGB-Bundesvorstand hat die SPD-Politikerin auf seiner Sitzung Ende Januar einstimmig als Nachfolgerin des scheidenden Vorsitzenden Reiner Hoffmann nominiert. Damit stünde zum ersten Mal eine Frau an der Spitze des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Die Bundestagsabgeordnete war von 2000 bis 2013 Gewerkschaftssekretärin bei der IGBCE. In der Zeit hat sie nicht nur umfassende Erfahrungen in der Betriebs- und Tarifarbeit gesammelt, sondern auch entscheidend die gewerkschaftlichen Thinktanks sowie die Organisation insgesamt weiterentwickelt. Gleichzeitig kennt sie nicht nur die Herausforderungen der Transformation für Industriearbeit, sondern auch die in der Pflege, der Nahrungsmittelbranche oder im öffentlichen Dienst. Fahimi ist Gewerkschafterin mit Herz, Verstand und großer Erfahrung – und damit aus Sicht der IGBCE die richtige Kandidatin zur richtigen Zeit.

Die Wahl der Vorsitzenden und der weiteren Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstands erfolgt auf dem 22. Ordentlichen Bundeskongress des DGB im Mai 2022 in Berlin.

ZITAT DES MONATS



Foto: picture alliance/dpa | Bernd Von Jutrczenka

»Wer für die Demokratie streitet, der hat mich auf seiner Seite. Wer sie angreift, wird mich als Gegner haben!«

FRANK-WALTER STEINMEIER bleibt deutscher Bundespräsident. Die Bundesversammlung bestätigte den 66-Jährigen am 13. Februar mit großer Mehrheit im Amt. In einer kämpferischen Rede erinnerte er an die Stärke von Demokratien und sendete eine eindeutige Botschaft in Richtung der radikalen und gewaltbereiten Gegner der Corona-Politik. »Ich werde als Bundespräsident keine Kontroverse scheuen. Demokratie braucht Kontroverse. Aber es gibt eine rote Linie und die verläuft bei Hass und Gewalt. Und diese rote Linie müssen wir halten in diesem Land«, sagte er. Er wolle helfen, gesellschaftliche Wunden zu heilen, die die Pandemie geschlagen habe.

Foto: picture alliance/Geisler-Fotopress | Christoph Hardt



Yasmin Fahimi



Illustration: Stefan Hoch

Smart Textiles [sma:ɐt tɛks'ti:ləs]

[SCHLAUE STOFFE für die Mode von morgen.]

Das Wichtigste ist der Effekt«, schrieb Marlene Dietrich 1958 an den Modedesigner Jean Louis. Sie wünschte sich ein leuchtendes Bühnenkleid, versehen mit Glühlampen und mobiler Steuerung. Realistisch war der Wunsch damals nicht. Erst 2017 entwickelte die Berliner FashionTech-Firma ElektroCouture ein Kleid nach Dietrichs Vorgaben – mit 151 LEDs inklusive USB-Ladekabel. Doch »Smart Clothes« (smarte Kleider) und »Smart Textiles« stehen nicht nur für Bling-Bling-Kreationen, sondern für eine Geschichte mit Zukunftspotenzial.

DAS BUNDESWIRTSCHAFTSMINISTERIUM (BMWi) publizierte 2018 die Studie »FashionTech – Smart Textiles«. FashionTech umfasst darin sowohl direkt am Körper getragene Geräte als auch smarte Textilien. Von 2017 bis 2030 könnte laut Studie das weltweite Marktvolumen

für solche Produkte um mehr als das 30-fache auf 41,4 Milliarden Euro anschwellen. 2021 legte das BMWi im Statusbericht »Deutsche Mode« mit neu definierten Kategorien nach. Demnach zeichnen »passiv intelligente Textilien« – mit eingebauten Sensoren – Daten auf; etwa für die Nutzung in Sportkleidung oder medizinischen Geräten. »Aktiv intelligent« sind Stoffe, wenn Sensoren auch auf äußere Reize reagieren, also Farbe, Wasserdichtigkeit oder Heizeigenschaften des Materials verändern. Die Kategorie »ultra intelligent« dürfte noch Science-Fiction sein. Bei solchen Textilien soll eine künstliche Intelligenz die Anpassungen steuern.

Konkrete Anwendungsvorschläge kommen bislang eher von SciFi-Schriftstellern wie den »The Expanse«-Autoren Daniel J. Abraham und Ty Corey Franck. Die beschreiben in ihrer Weltraumsaga intelligente Raumanzüge, die Risse selbst-

ständig abdichten oder ihren verletzten Träger mit Medizin versorgen.

OB SPORT, MEDIZIN, Schutzkleidung oder Navigation – die Zahl denkbarer Anwendungen ist unermesslich. Das Design Research Lab etwa konzipiert einen intelligenten Handschuh, der digitale Nachrichten für taubblinde Menschen in das taktile Lorm-Alphabet übersetzt. Das bayerische Unternehmen Interactive Wear testet Arbeitskleidung, die gesundheitsgefährdende Körperhaltungen in Echtzeit ermittelt und frühe Gegenmaßnahmen ermöglicht. Das Max-Planck-Institut für Polymerforschung entwickelt Nylon, das Strom erzeugen kann.

Auch morgen wird die Modewelt kaum ohne Effekthascherei auskommen. Aber vielleicht überwiegen ja doch Nutzen und Nachhaltigkeit. Und nicht vergessen: Intelligente Klamotten reinigen sich auch nicht von selbst!

Marcel Schwarzenberger

EuGH befasst sich mit SAP SE

GUTE NACHRICHT für die deutsche Mitbestimmung: Im Verfahren zur Vertretung von Beschäftigteninteressen in den Aufsichtsräten Europäischer Aktiengesellschaften (SE), das vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) läuft, haben die Vertreter von Bundesregierung, EU-Kommission und Luxemburg »ausdrücklich die gewerkschaftliche Position unterstützt«, bewertete Jurist Sebastian Sick, Gesellschaftsrechtsexperte im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, die mündliche Verhandlung Anfang Februar. IGBCE-Vorstandsmitglied Karin Erhard betonte: »Gewerkschaftliche Mitsprache im Aufsichtsrat darf durch die Gründung einer SE nicht einfach ausgehebelt werden.«

Hintergrund ist die Umwandlung von SAP in eine europäische Aktiengesellschaft vor einigen Jahren. Dabei kam es zu einer Regelung in der SE-Beteiligungsvereinbarung, das Vorschlagsrecht von Gewerkschaften für die Besetzung von mindestens zwei Aufsichtsratsmandaten abschaffen zu können. Dagegen hatten IG Metall und Verdi vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) geklagt – mit Erfolg: Nach Ansicht des BAG dürften Unternehmen nach deutschem SE-Recht auch bei einer Umwandlung in eine SE die gesicherten Sitze für Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat nicht ausschließen. Zugleich beschloss das BAG, die Frage, ob das EU-Recht in diesem Punkt das deutsche SE-Recht stützt, dem EuGH vorzulegen. Laut deutschem SE-Recht sind bei einer Umwandlung in eine SE Sitze für überbetriebliche Arbeitnehmervertreter*innen garantiert, SAP sieht das anders.

Gleich zwei »Titel des Jahres«



DIE WEITEREN ERGEBNISSE ZUR WAHL DES »TITELS DES JAHRES 2021«

4 April	12 Prozent (180)	7 September	7 Prozent (105)	9 Dez./Jan.	5 Prozent (77)
5 Februar	11 Prozent (169)	8 März	6 Prozent (99)	10 Januar	3 Prozent (50)
5 Oktober	11 Prozent (169)	9 November	5 Prozent (77)		

DAS GAB'S NOCH NIE: Mit jeweils 13,5 Prozent stimmten die KOMPAKT-Leser*innen für »Generation Corona« (Mai) beziehungsweise »Es wird eng« (Juli/August) als Titel des Jahres 2021. Knapp dahinter, mit 13 Prozent, folgt der Juni-Titel

»So geht Vorsorge«. Das Team von KOMPAKT bedankt sich bei allen 1533 Teilnehmer*innen, die abgestimmt haben. **Die Gewinner der drei iPads sind: Margitta Raddatz aus Beelitz; Michael Döring aus Werne und Philip Stellbrink aus Emsdetten.**

VOR 20 JAHREN



> »Wichtigste Möglichkeit mitzugestalten«

In der Januarausgabe des *gp magazins* 2002 forderte Ulrich Freese, damaliges Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IGBCE, die Beschäftigten dazu auf, ihre Stimme für die Betriebsratswahlen abzugeben. Die Wahlen seien, so Freese, für Arbeitnehmer*innen »die wichtigste Möglichkeit mitzugestalten«. »Damit dokumentieren sie ihren Einfluss in den Betrieben, aber auch ein Stück Stärke gegenüber den Unternehmen«, kommentierte Freese weiter.

2022 – 20 Jahre später – ist das nicht anders. Unser Ziel als IGBCE ist es, mit einem starken Votum aus den Wahlen herauszugehen. Denn je höher die Wahlbeteiligung, je klarer das Ergebnis, desto robuster das Mandat, mit dem die Betriebsräte sich in den kommenden vier Jahren für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen können. Deshalb muss es trotz Corona nun vor allem darum gehen, möglichst viele Menschen zu motivieren, ihre Stimme zwischen dem 1. März und dem 31. Mai abzugeben. Sei es persönlich an der Wahlurne im Unternehmen oder per Briefwahl. Francesco Grioli, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE, bringt es deshalb auf den Punkt: »Wir müssen sichtbar sein, damit wir eine hohe Wahlbeteiligung erreichen.«

Die Betriebsratswahlen stehen vor der Tür. Der IGBCE-Vorsitzende **MICHAEL VASSILIADIS** erklärt, warum es so wichtig ist, für unsere Kandidat*innen zu stimmen. Sie wollen den aktuellen Transformationsprozess in unseren Industrien mitgestalten.



Foto: iStockphoto/Getty Images

»Unsere Leute haben eine stark

Michael, von März bis Ende Mai stehen bundesweit Betriebsratswahlen an. Worum geht es für die IGBCE?

Vor uns liegen spannende, enorm wichtige Wochen. Allein in unseren Branchen sind rund eine Million Wahlberechtigte dazu aufgerufen, in ihrem Betrieb ihr Votum abzugeben. Wir kämpfen dafür, dass unsere IGBCE-Kandidatinnen und -Kandidaten dabei so viele Stimmen wie möglich erringen. Aktuell stellen wir in unseren Branchen drei Viertel aller Betriebsratsmandate, also rund 19 000 von insgesamt 24 000 BR-Mitgliedern in unserem Organisationsbereich sind auch Mitglied der IGBCE – diese gute Position wollen wir verteidigen. Das ist von immenser Bedeutung für uns. Denn wir wollen den Transformationsprozess, der in vielen Betrieben bereits begonnen hat, weiter auf allen Ebenen aktiv mitgestalten.

Warum ist es so wichtig, dass unsere Leute in den Betriebsrat kommen?

Gemeinsam und solidarisch können wir am meisten erreichen. Der Betriebsrat ist kein Parlament, Fraktionen schwächen nur. Je mehr Stimmen unsere IGBCE-Kandidat*innen bekommen, desto robuster ist ihr Mandat und desto stärker können sie in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite auftreten. Je höher der IGBCE-Organisationsgrad unter den Belegschaftsvertretungen ist, desto wirkmächtiger können wir als Gewerkschaft die Belange der Beschäftigten nach außen vertreten.

Das klingt gut – aber was bedeutet das?

Unsere Leute haben eine starke, schlagkräftige und bestens vernetzte Organisation im Rücken, die auf allen Ebenen in Politik und Gesellschaft für die Interessen der Beschäftigten kämpft – und außerdem den BR-Mitgliedern mit dem Sachverstand einer großen Gewerkschaft zur Seite steht. Egal, ob es um arbeitsrechtliche Fragen, Probleme mit Betriebsvereinbarungen, Unterstüt-

zung bei betrieblichen Aktionen, Weiterbildungsangebote, Hilfe bei Verhandlungen mit Arbeitgebern oder Know-how in Tariffragen geht: Da kennen wir uns aus, da sind wir Profis. Die Zahlen belegen: Da, wo wir stark sind als IGBCE, da sind auch die Arbeitsbedingungen besser. Unsere Botschaft an die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb lautet deswegen: Gute Arbeit gibt es nur mit uns. Weil wir starke betriebliche Interessenvertretung mit starker gewerkschaftlicher Arbeit verbinden können. Deshalb mein Appell: Gib unseren Kandidatinnen und Kandidaten deine Stimme. Wähl unsere Leute!

Du hast schon den Transformationsprozess der Industrie angesprochen. Wie sehr wird das Thema die Betriebsratsarbeit der nächsten Jahre prägen?

Das hängt natürlich im Einzelnen vom jeweiligen Unternehmen ab, aber grundsätzlich ist die Bedeutung des Themas gar nicht

Umfrage des Monats

Wie wichtig sind Betriebsratswahlen für dich? Wie zufrieden bist du mit der Arbeit deines Betriebsrats? Welche Themen sollte das Gremium deiner Meinung nach dringend angehen? In unserer aktuellen »Umfrage des Monats«, die in der »Meine IGBCE«-App noch bis zum 13. März freigeschaltet ist, wollen wir herausfinden, wie die Stimmungslage unserer Mitglieder zu Arbeit und Wirken ihrer Vertretungsgremien ist. Nimm dir einige wenige Minuten und lass uns deine Meinung wissen. Sie ist uns wichtig!

Zu gewinnen gibt es auch etwas: Unter allen Teilnehmenden verlosen wir eine Smartwatch im Wert von 200 Euro. Die Umfrage ist selbstverständlich anonym.





Um auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite über den Umbau der Industrieproduktion und zukunftsfähige Jobs zu verhandeln, brauchen unsere Leute ein möglichst robustes Mandat für die nächsten vier Jahre. Denn auf sie wird es ankommen.

e Organisation im Rücken«

hoch genug einzuschätzen. Der Umbau der Industrie hin zu einer ökonomisch, ökologisch und sozial gerechten Produktion trifft unsere Branchen und Beschäftigten intensiver und früher als andere Industriesegmente. Die Transformation hat für viele längst begonnen. Schon seit einigen Jahren sind sowohl wir als Gewerkschaft als auch die Betriebsräte damit beschäftigt, die grundlegenden Veränderungen in der Produktionsweise, den demografischen Wandel, die Anforderungen der Digitalisierung und die massiven Umwälzungen der Energiewende so zu gestalten, dass gut bezahlte Industriejobs erhalten bleiben und zukunftssicher gemacht werden. Wir wollen diesen Strukturwandel weiterhin konstruktiv und im Sinne der Beschäftigten begleiten.

Inwiefern beeinflusst Corona diese Wahlen?

Zum einen war es für unsere Kandidatinnen und Kandidaten eine besondere Herausforderung, eine Betriebsratswahl unter Pandemie-Bedingungen auf die Beine zu stellen, mit Abstands- und Hygieneregeln, versetzten Schichten, Homeoffice, Kurzarbeit und Quarantäne. Zum anderen müssen ja auch die Wahlen coronasicher durchgeführt werden. Wir rechnen deshalb damit, dass sich der Anteil der Briefwahlstimmen im Vergleich zur vorigen Wahlperiode im Jahr 2018 auf 40 Prozent verdoppeln dürfte. Ich hoffe, dass es trotz Pandemie gelingt, die Wahlbeteiligung von 70 Prozent zu halten oder bestenfalls zu steigern. Denn dieses Mal zählt es wirklich. Um die Transformation zu stemmen, brauchen wir ein starkes Mandat.

Seit knapp drei Monaten ist eine neue Bundesregierung im Amt. Die Ampel hat sich gegenüber einer Modernisierung der Mitbestimmung offener gezeigt als vorherige Regierungen. Deine bisherige Bilanz?

Eines lässt sich auf jeden Fall schon mal feststellen: Der Koalitionsvertrag dokumentiert an vielen Stellen unseren gewerk-

schaftlichen Fußabdruck. Etwa im Bekenntnis der Ampel, dass sich die klimagerechte Transformation nur zusammen mit den Beschäftigten wirksam umsetzen lässt. Es gab Zeiten, als die FDP Gewerkschaften als Plage bezeichnet hat und Tarifverträge verbrennen wollte. Wir werten diesen Meinungsumschwung bei den Liberalen als wirkliche Anerkennung unserer Arbeit. Zudem hat sich die Koalition vorgenommen, Tarifautonomie und Tarifbindung sowie die Mitbestimmung zu stärken.

Kannst du Beispiele nennen?

Konkret geplant sind unter anderem ein Tariftrueugesetz und eine Nachwirkung von Tarifverträgen bei Betriebsausgliederungen, was den Trend zur Tariffucht eindämmen soll. Die Behinderung von Betriebsratsarbeit wird künftig als Officialdelikt eingestuft, das ist wirklich wichtig und gut. Auch die von uns entwickelte Idee eines digitalen Zugangsrechts zu Betrieben für Gewerkschaften soll umgesetzt werden. Das beweist einmal mehr, dass es sich in der politischen Auseinandersetzung lohnt, dauerhaft mit Argumenten und Logik präsent zu sein. Den großen Wurf zu zeitgemäßen Mitbestimmungsrechten wagt die neue Regierung zwar bislang nicht; aber wir behalten durch die geplante Evaluierung des Betriebsrätestärkungsgesetzes politischen Handlungsspielraum. Den werden wir in gewohnter Weise zu nutzen wissen.

Interview:
Inken Hägermann



Foto: Kai-Uwe Knoth

Mehr geht nicht

HALBLEITER: Die Beschäftigten in der Chipbranche arbeiten am Anschlag. Doch Kapazitäten fehlen. Europa hat die Zukunftstechnologie lange vernachlässigt. Das soll sich jetzt ändern. ➤



Der Engpass ist gekommen um

➤ **F**ragt man IGBCE-Profis aus der Halbleiter-Industrie nach der aktuellen Lage in ihrem Betrieb, werden die Antworten kurz und bündig. »Wir laufen über«, heißt es dann. Oder: »Mehr geht nicht.« Oder: »Wir gehen auf dem Zahnfleisch.« Die Branche erlebt derzeit einen ungekannten Nachfrageschwall. Und die Beschäftigten tun ihr Möglichstes, um ihn zu befriedigen. Wohl wissend, dass das mit den aktuellen Kapazitäten schlicht nicht möglich ist. »Wir arbeiten 24/7«, umschreibt es Elisabeth Straube, »mit allen Vor- und Nachteilen für unsere Leute.« Damit meint die Betriebsratsvorsitzende des Erfurter Chipherstellers X-Fab die Schichtzulagen einerseits und die Belastungen andererseits.

Auf der Zulieferseite sieht es nicht anders aus: »Wir sind in allen Standorten zu 100 Prozent ausgelastet«, berichtet der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des Burghausener Siliziumwafer-Produzenten Siltronic, Johann Hautz. »Und es ist schon bis 2024 absehbar, dass das so bleibt.« Entsprechend sei der Druck in der Produktion gestiegen. »Aber wir sind

ein eingespieltes Team.« Zunächst hatte das Unternehmen 300 Leiharbeitende an Bord geholt, um die ersten Spitzen abzudecken. Schon jetzt sind 160 davon in die Festanstellung übernommen worden.

ES IST SCHON SKURRIL: Die gesamte Chipindustrie produziert, was sie kann – und trotzdem herrscht Mangel allenthalben. Das prominenteste Beispiel ist die Autoindustrie. Erst versuchte sie, die Fahrzeuge ohne Chips auf Halde zu produzieren, inzwischen fahren viele Standorte Kurzarbeit. Doch sie ist bei Weitem nicht allein. Das Beratungsunternehmen Goldman Sachs identifizierte unlängst 169 Branchen, die im zurückliegenden Jahr unter dem ständigen Chipmangel zu leiden hatten. Darunter sind auch die Hersteller von Smartphones, Computern, WLAN-Rou-

tern und medizinischen Geräten. Und für 2022 erwarten Experten noch keine echte Trendwende. Etliche Probleme, die zur globalen Chipkrise maßgeblich beigetragen haben, bestehen nämlich noch immer.

Das Problem hat seinen Ursprung im Zusammentreffen mehrerer Entwicklungen. Mit dem Aufkommen der Corona-Pandemie fürchtete insbesondere die Automobilbranche eine schwächere Nachfrage. Fast panikartig stornierten die Chef-Einkäufer der Autobauer ihre

»Wir arbeiten 24/7 – mit allen Vor- und Nachteilen für unsere Leute.«



Foto: Privat

Elisabeth Straube
Betriebsratsvorsitzende X-Fab

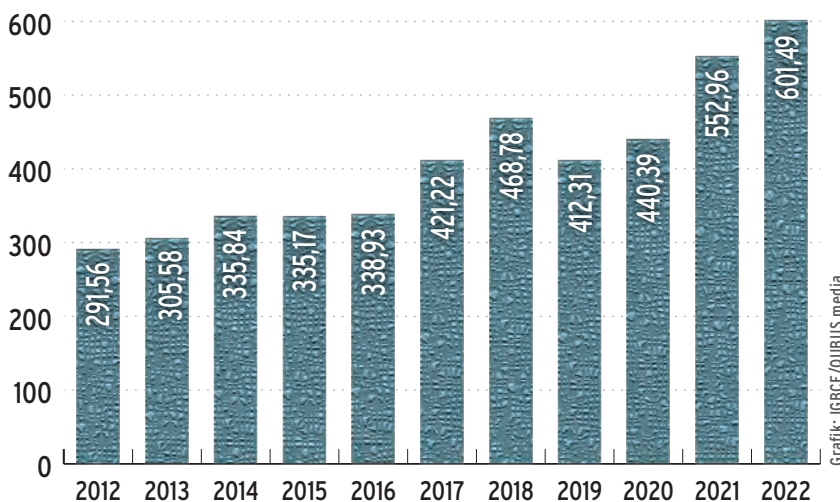
Aufträge – was sich schon bald als folgenschwere Fehleinschätzung erweisen sollte. Denn die Nachfrage erholte sich recht bald wieder – und schoss sogar in die Höhe. Die stornierten Fertigungskapazitäten in der Chipindustrie standen den Auto-Konzernen aber nicht mehr zur Verfügung. Sie waren inzwischen längst an die Hersteller von Unterhaltungselektronik weitergereicht worden.

Denn auch dort boomte es. Lockdown, Homeoffice, Homeschooling, Videokonferenzen sorgten für eine erhöhte Nachfrage nach Smartphones, Tablets, Laptops und Spielekonsolen. Damit waren die globalen Chipvorräte schnell aufgebraucht. Verschärft wurde die Lage durch eine Kette unglücklicher Ereignisse wie Bränden und Naturkatastrophen, die einige Fabriken und Anlagen in Asien und den USA nachhaltig beschädigten.

DAS ALLES KÖNNTE dazu verleiten, den Chipengpass als vorübergehendes Phänomen zu betrachten. Doch das ist er nicht. Der Bedarf steigt und steigt

Prognose zum Umsatz der Halbleiterindustrie weltweit 2012-2022

Umsatz (in Mrd. Dollar)



Grafik: IGBCE/ÖBUS media

zu bleiben

auch mittelfristig. Prognosen gehen davon aus, dass die Umsätze in der weltweiten Halbleiter-Industrie in diesem Jahr erstmals die Marke von 600 Milliarden Dollar erreichen werden. Das entspräche einer Verdopplung binnen zehn Jahren (siehe Grafik). Und bis 2030 wird mit einer weiteren Verdopplung gerechnet.

Die Treiber sind neben der Autoindustrie Zukunftsfelder wie künstliche Intelligenz oder das Internet der Dinge, die erst am Anfang der Entwicklung stehen, oder auch die Energiewende. »Getrieben vom Trend zur Digitalisierung und Nachhaltigkeit steigt der Bedarf an Halbleiterlösungen in Zukunft deutlich an«, heißt es in einem aktuellen Branchenausblick der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE. Davon profitieren übrigens nicht allein die Chiphersteller selbst, sondern auch die Chemie-Riesen im Hintergrund.

Ohne Branchengrößen wie BASF, Merck, Linde oder Wacker stünden die Chipproduzenten ohne Kleider da. Einige liefern die Chemikalien zum Strukturieren, Abscheiden, Ätzen oder Polieren der Chips, andere das entscheidende Vorprodukt, die Wafer. Das sind die Siliziumscheiben, auf die schließlich im Reinraum die Transistoren und Verbindungen aufgebracht werden.

Je nach Halbleitertyp kann der Fertigungsprozess Wochen bis Monate dauern. »Die Halbleiterfertigung ist technologisch anspruchsvoll, hoch spezialisiert und äußerst kapitalintensiv«, heißt es im Branchenbericht der Stiftung Arbeit und Umwelt. »Der Bau einer modernen Produktionsstätte kann leicht mehr als 15 Milliarden Dollar kosten.«

DOCH SELBST MIT Milliarden-Investitionen kann man nicht an der Uhr drehen. »Der Ausbau unserer bestehenden Fabs in Irland dauert zwischen 18 und 24 Monaten«, sagte unlängst die Deutschland-Chefin von Intel, Christin Eisenschmid. Beim Neubau einer Anlage müsse man sogar mit vier Jahren ►

DRESDNER CHIPRIESE AUF DEM WEG IN DIE TARIFBINDUNG

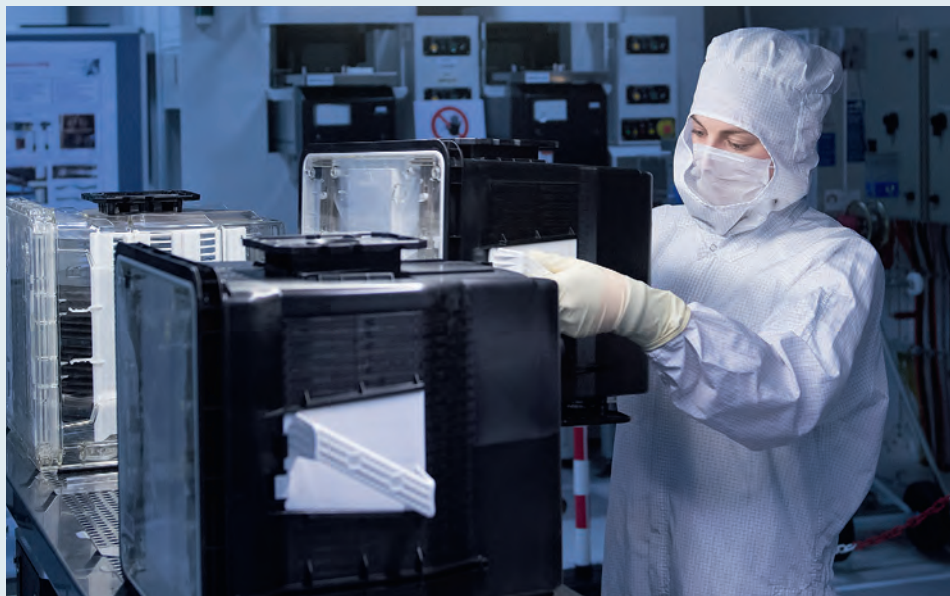


Foto: picture alliance/dpa | Sebastian Kahnert

Die größte Halbleiterfabrik Europas steht vor dem Eintritt in die Tarifbindung. IGBCE und Globalfoundries in Dresden haben sich dazu im Februar auf ein erstes Eckpunktepapier geeinigt. Es sieht unter anderem eine mehrstufige Reduzierung der Arbeitszeit in der Produktion und zusätzliche Urlaubstage für Beschäftigte in Schichtarbeit vor. Damit haben beide Seiten einen entscheidenden Schritt hin zur Ausarbeitung eines Rahmentarifvertrages und eines Entgelttarifvertrages gemacht, die in den kommenden Monaten folgen sollen.

»Nach jahrelangem Bohren dicker Bretter ist das ein wichtiger Zwischenerfolg«, sagt Oliver Heinrich, Leiter des IGBCE-Landesbezirks Nordost. »Die Beschäftigten eines so wichtigen Spielers in Europas Chipindustrie haben einen Anspruch auf faire und sauber strukturierte Arbeits- und Entgeltbedingungen. Dazu haben wir im Eckpunktepapier erste detaillierte Vereinbarungen getroffen«, so Heinrich. »Und beide Seiten sind entschlossen, auf diesem Weg weiterzugehen.«

Das Eckpunktepapier sieht unter anderem in den Jahren 2023 bis 2025 eine stufenweise Reduzierung sogenannter Pflichtschichten in der Produktion vor. Das entspricht einer Absenkung der Wochenarbeitszeit von 36,75 auf 36,11 Stunden. Der Urlaubsanspruch für Beschäftigte in Schichtarbeit steigt von 28 auf 30 Tage pro Kalenderjahr. Beide Seiten haben sich zudem darauf verständigt, über eine Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmen eine individuelle Wahlarbeitszeit einzuführen. Über die weiteren Tarifverhandlungen soll zudem ein Vergütungsmodell mit wettbewerbsfähigen Gehaltsbändern entwickelt werden, das die Entgeltfindung im Betrieb transparent macht. Hier sei Globalfoundries bislang »sehr amerikanisch unterwegs« gewesen, umschreibt es Heinrich.

Mit insgesamt 3 200 Beschäftigten bildet Globalfoundries quasi das Herzstück des Mikroelektronikclusters im Großraum Dresden. Jeder dritte in Europa produzierte Chip kommt mittlerweile aus der Fabrik des US-Konzerns. Das Unternehmen hatte jüngst angekündigt, rund eine Milliarde Euro am Standort in den Ausbau der Chipproduktion zu investieren. Globalfoundries wurde 2009 als Ausgründung der Halbleiterfertigung von AMD gegründet.

Europa will verlorenes Terrain z

➤ rechnen. »So eine Fabrik ist hochkomplex, erfordert ein gewaltiges Investitionsvolumen, damit die neueste Ausrüstung angeschafft werden kann.«

Intel wird derzeit von Wirtschaftsförderern in ganz Europa umgarnt, plant der Chipriese auf dem Kontinent doch eine Art Produktionskonglomerat von acht Fabriken, die nach und nach entstehen und einmal eine Fläche halb so groß wie BASF in Ludwigshafen belegen sollen. »Wir bauen faktisch eine kleine Stadt, in der andere Unternehmen genauso eingebunden sind wie Universitäten und Forschungsinstitute«, sagte Unternehmenschef Pat Gelsinger der FAZ. Allein 12 000 Jobs könnten direkt bei Intel entstehen, noch einmal der Faktor Fünf bis Zehn bei Zulieferern und Dienstleistern. Gesamtinvestition: 80 Milliarden Euro.

Auch mehrere deutsche Standorte buhlen um diese Investition. Magdeburg und Penzberg gehören dazu, ebenso wie Dresden. Das überrascht nicht, denn Deutschland ist innerhalb Europas der mit Abstand größte Halbleiterproduzent. Die Branche steht hierzulande für gut 80 000 Arbeitsplätze, auf Platz zwei folgt Italien mit rund 25 000 Jobs. Auch bei den europäischen Patentanmeldungen ist Deutschland führend, stellte zuletzt laut Stiftung Arbeit und Umwelt 39 Prozent der Anmeldungen bei Halbleitern.

DRESDEN IST INZWISCHEN Europas größter Mikroelektronik-Standort und der fünftgrößte weltweit. Von »Silicon Saxony« sprechen sie an der Elbe gern. Für den Platzhirsch Globalfoundries (einst AMD) hat die IGBCE gerade ein Eckpunktepapier auf dem Weg zu einem Haustarifvertrag vereinbart (siehe Kasten auf Seite 15), X-Fab und Siltronic haben bereits IGBCE-Tarifverträge.

Und in Sachsen ist viel in Bewegung: Globalfoundries will eine Milliarde Euro in den Ausbau des Standorts investieren, Bosch hat gerade erst in der Nachbarschaft ein neues Werk eröffnet,

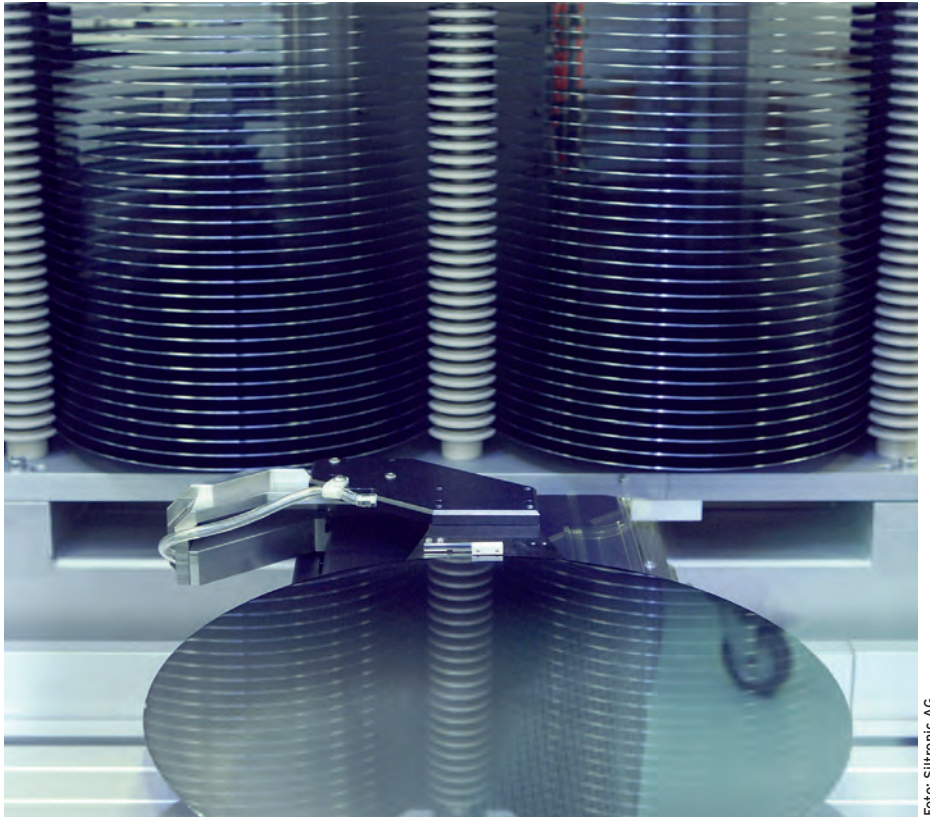


Foto: Siltronic AG

Siliziumwafer sind ein zentrales Vorprodukt für Halbleiter. Sie kommen fast ausschließlich aus der chemischen Industrie.

auch Infineon ist vor Ort. Der wachsende Bedarf der heimischen Autoindustrie an Chips ist dabei ein wesentlicher Treiber: Elektromobilität, automatisiertes Fahren, vernetzte Mobilität – alle diese Megatrends der Schlüsselbranche erfordern neben kluger Software vor allem eines: mehr Halbleiter. Und genau in diesem Bereich – Chips für die Autoindustrie – sind Deutschland und Europa heute schon führend.

DAS WAR ES DANN aber auch schon. Mit der Kommunikationselektronik hat Europa de facto auch die Hoheit über die Chips nach Asien abgegeben.



Foto: Eva Speith

Stammten in den 1990er-Jahren noch 44 Prozent der globalen Halbleiter-Fertigung aus Europa, sind es aktuell gerade noch 9 Prozent. Selbst Intel-Chef und

»Produktion können wir hierzulande nur ausbauen, wenn sich in Deutschland neue Chipfabriken ansiedeln oder bestehende Standorte neue Produktlinien anfahren.«

Sascha Held
Vorsitzender Gesamtbetriebsrat Merck

US-Amerikaner Gelsinger staunt darüber: »Man muss sich da schon fragen, ob dieser Niedergang nicht eine Art von Marktversagen in Europa war. Zumindest muss man sich fragen: Warum ist es so gekommen? Hat sich da mal irgendwer an entscheidender Stelle dafür aus-

urückgewinnen

gesprochen, diese Industrie in Europa abzuschaufen?«, sagte er im FAZ-Interview.

NICHT ZULETZT die aktuellen Chip-engepässe haben vielen in der Industrie und der Politik deutlich gemacht, wie abhängig wir inzwischen von Taiwan, Südkorea und China sind. Und wie schnell die Wertschöpfungsketten reißen können, wenn das System durch externe Schocks wie die Corona-Pandemie unter Druck gesetzt wird.

Foto: Fotografie Auer/Anja Unterhitzberger



machen, auch in die dritte Dimension zu wachsen.

Im globalen Ringen um Know-how-Führerschaft in dieser Zukunftsbranche wird inzwischen mit härteren Bandagen gekämpft als früher. Die Chip-Weltmarktführer Taiwan und Südkorea fördern neue Werke seit Jahr-

»Niemand hätte sicherstellen können, dass nicht Know-how oder ganze Teilbereiche abgezogen worden wären.«

Johann Hautz

Gesamtbetriebsratsvorsitzender Siltronic

Nun will die EU-Kommission mit dem »EU-Chips-Act« gegensteuern – einem milliardenschweren Förderprogramm, dass die Produktion vervierfachen und den globalen Marktanteil verdoppeln soll. Bei den IGBCE-Betriebsräten erhält sie Rückendeckung dafür. »Wir haben ein großes Interesse daran, dass die Chipproduktion in Deutschland und Europa gestärkt wird«, sagt Sascha Held, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats beim Darmstädter Merck-Konzern. »Zentral ist dabei, dass die gesamte Produktionskette europäisch ist. Sonst kommen wir in neue Abhängigkeiten und Probleme.«

Für Merck als Chipzulieferer böte das große Chancen, denn: »Produktion können wir hierzulande nur ausbauen, wenn sich in Deutschland neue Chipfabriken ansiedeln oder bestehende Standorte neue Produktlinien anfahren.« Die Grundlagenforschung in der Darmstädter Zentrale hat der Konzern schon gestärkt. »Wir stehen in den Startlöchern, ihr auch Produktion folgen zu lassen«, sagt Held.

Merck gehört zu den wenigen Konzernen, die die kompletten Produktionskette bis zum Wafer im eigenen Haus haben. Derzeit forschen die Darmstädter an Materialien, die es Chips möglich

zehnten üppig, China hat die Halbleiterbranche zur Schlüsselindustrie erhoben und will mit dreistelligen Milliardensummen bis 2030 Weltmarktführer werden. Von weltweit in Bau befindlichen »Chip Fabs« entsteht jede dritte in China. Vor allem das hat inzwischen sogar die USA dazu bewogen, nun ebenfalls den Geldbeutel zu öffnen. Heißt auch: Ohne üppige Subventionen entsteht auf der Welt heute keine Chipfabrik mehr.

AUCH ÜBERNAHMEN dürfte die Politik in diesem Sektor mehr und mehr verhindern. Gerade hat das Bundeswirtschaftsministerium den Verkauf des Burghausener Siliziumwafer-Spezialisten Siltronic nach Taiwan platzen lassen. Die Frist für die Genehmigung der Übernahme durch den Konkurrenten Globalwafers ließ das Ministerium schlicht verstreichen. »Wir sind hoch erfreut, dass das nicht geklappt hat«, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Hautz, der auch stellvertretender Aufsichtsratschef der einstigen Wacker-Tochter ist. »Niemand hätte sicherstellen können, dass im Anschluss nicht Know-how oder ganze Teilbereiche abgezogen worden wären.«

Lars Ruzic

45 MILLIARDEN EURO FÜR DEN STANDORT EUROPA

Im Wettbewerb mit Asien und Amerika soll die EU dank eines milliardenschweren Plans von einem Mikrochipmangel verschont bleiben. Insgesamt sollen im Rahmen des Vorhabens rund 45 Milliarden Euro mobilisiert werden. Das Ziel ist ambitioniert: Der EU-Anteil auf dem Weltmarkt für Chips soll bis 2030 von knapp 10 auf 20 Prozent wachsen. Dafür müsste sich die Produktion vervierfachen, da erwartet wird, dass sich der Markt bis zum Ende des Jahrzehnts verdoppelt.

»Europa ist der Kontinent, auf dem alle industriellen Revolutionen begonnen haben, und Europa kann auch die Heimat der nächsten industriellen Revolution sein«, sagte EU-Kommissionschefin Ursula von der Leyen. Im nächsten Schritt befassen sich EU-Parlament und Mitgliedstaaten mit dem Vorhaben. Änderungen sind also noch möglich.

Von den 45 Milliarden aus öffentlicher und privater Hand seien 30 Milliarden bereits in verschiedenen Programmen wie der EU-Forschungsförderung Horizont Europa oder nationalen Vorhaben eingeplant gewesen, sagte von der Leyen. Der Großteil der Gesamtsumme – mehr als 40 Milliarden Euro – soll aus öffentlichen Töpfen stammen. Gleichzeitig hofft EU-Wettbewerbskommissarin Margrethe Vestager auf weitere Privatinvestitionen.

Der sogenannte Chips Act soll verhindern, dass Europa von anderen Regionen wie Asien oder Amerika weiter abgehängt wird. Auch Staaten die USA oder China investieren viel Geld in diesen Industriezweig. Bei den US-Plänen rechnet die EU-Kommission mit Zuweisungen von rund 52 Milliarden Dollar. China investiere geschätzt 150 Milliarden Dollar innerhalb eines Jahrzehnts.

Die Regeln für Staatshilfen wurden in der EU zwar nicht geändert. Zugleich hieß es aber, dass Beihilfen für Fabriken, die die ersten ihrer Art in Europa sind, wohl genehmigt werden. »Wenn man buchstäblich eine einzigartige Anlage hat, gibt es keine andere, die unter den Beihilfen leiden könnte«, sagte Vestager.

dpa

»Die Demokratie lebt vom Streit, aber sie stirbt ohne den Kompromiss.«

Hermann Rappe, früherer Vorsitzender der IG Chemie-Papier-Keramik



Bloße Verweigerung war keine Alternative

BUNDESKANZLER A.D. GERHARD SCHRÖDER erinnert an den langjährigen Vorsitzenden der IG Chemie-Papier-Keramik, Hermann Rappe – einen der profiliertesten Gewerkschafter der deutschen Nachkriegsgeschichte, der Ende Januar im Alter von 92 Jahren gestorben ist.

Mit Hermann Rappe hat mich mehr als fünf Jahrzehnte lang ein freundschaftliches, wenn auch nicht immer konfliktfreies Verhältnis verbunden. Ich habe ihn sehr geschätzt, denn er war ein Mann mit klarer Haltung, auf dessen Wort man immer zählen konnte. Er kämpfte konsequent für die Industriearbeitsplätze, aber suchte dabei immer den Kompromiss sowohl mit Politik als auch Arbeitgeberseite.

Mir stand er in den 1980er-Jahren, als ich noch Oppositionsführer im Niedersächsischen Landtag war, eher kritisch gegenüber. Das hatte vor allem damit zu tun, dass ich mit Rot-Grün eine Koalitionsoption vertrat, die er aus Sorge um den Industriestandort ablehnte. Über ein großes Nachrichtenmagazin ließ er mir mitteilen, dass er mir einen Wahlsieg mit meinem »nebulösen linken Durcheinander mit grünlichem Schimmer« nicht zutraue.

DOCH DIESE HALTUNG änderte sich, als es mir 1990 gelang, eine rot-grüne Landesregierung zu bilden. Hermann Rappe erkannte, dass dieses neue politische Projekt versuchte, Ökonomie und Ökologie zu versöhnen, ohne die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie aus den Augen zu verlieren. Und zum anderen

setze er pragmatisch auf Kompromissbereitschaft, eine für ihn sehr wichtige Handlungsmaxime der gewerkschaftlichen Arbeit. So war er Anfang der 1990er-Jahre an den ersten von mir initiierten Atomkonsens-Gesprächen beteiligt, die später im Jahr 2000 zum Atomausstieg führten. »Die Demokratie lebt vom Streit, aber sie stirbt ohne den Kompromiss« – das war sein Motto. So viel sei verraten: Es war keine Freude mit ihm zu verhandeln, denn er stritt lustvoll, rang um jeden Satz und jedes Detail. Aber gegen Ende der Verhandlungen war es ihm wichtig, dass alle am Tisch mit einem akzeptablen Ergebnis und ohne Gesichtverlust aufstehen konnten.

Es gibt sicherlich unterschiedliche Vorstellungen davon, was in einem bestimmten historischen Abschnitt Inhalt des gewerkschaftlichen Gestaltungsauftrages sein sollte. Aber sicherlich ist die Erkenntnis richtig, dass es die Möglichkeit gibt, entweder in die gesellschaftlichen Konflikte hineinzugehen und sie mitzugestalten – oder man lässt solche Prozesse über sich ergehen. Die bloße Verweigerung und der folgenlose Protest waren für Hermann Rappe nie Alternativen zu einer bewussten und entschiedenen Gestaltung. Ein so verstandener Gestaltungswille, wie er ihn vertrat, ist und bleibt ein ganz wesentlicher Beitrag



Fotos (5): IGBCE Archiv

Stationen eines erfüllten politischen Lebens (von links): Hermann Rappe als Dirigent auf einem Gewerkschaftstag der IG Chemie, als Redner auf einer Großdemo und bei seinem 90. Geburtstag zwischen seinen Nachfolgern Hubertus Schmoldt (rechts) und Michael Vassiliadis (links).

zur Entwicklung des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und unseres demokratischen Gemeinwesens. So haben es auch seine Nachfolger in der IGBCE, Hubertus Schmoldt und Michael Vassiliadis – natürlich mit eigenen Zielen und Inhalten, aber in seiner Tradition –, gehalten.

ALS GEWERKSCHAFTSVORSITZENDER hat Hermann Rappe die Entwicklung des deutschen Sozialstaats über rund drei Jahrzehnte entscheidend mitgeprägt. Wie kaum ein anderer stand er für eine moderne Tarifpolitik, die sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst war und die sich zur Idee der Sozialpartnerschaft bekannte. Beispielhaft hierfür sind die erste – von einer Gewerkschaft – abgeschlossene Rahmenregelung für Teilzeitarbeit, der einheitliche Entlohnungstarif für Arbeiter und Angestellte und die Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose. Zudem sollte nicht vergessen werden, dass er eine zentrale Rolle dabei spielte, nach dem Mauerfall eine zukunfts- und wettbewerbsfähige Chemieindustrie in den neuen Bundesländern zu sichern.

Es war sicherlich hilfreich, dass Hermann Rappe als Gewerkschaftsvorsitzender auch ein politisches Mandat inne hatte. Seit 1972 vertrat er für die SPD über 26 Jahre hinweg den Wahlkreis Hildesheim im Deutschen Bundestag. Obwohl er als Gewerkschaftsvorsitzender und Abgeordneter in der damaligen Bundeshauptstadt Bonn viele Termine wahrnehmen musste, war ihm die Präsenz vor Ort immer wichtig. Er wollte sich auch um die Sorgen des Alltags kümmern. Ich erinnere mich noch gut an

einen Wahlkampfauftritt bei ihm. Als junger Ministerpräsident mit bundespolitischen Ambitionen wollte ich über die großen Probleme der Welt und in Deutschland sprechen, aber Hermann nahm mich gleich zur Seite und sagte mir: »Gerd, heute geht es hier nicht um Brüssel und Washington, sondern um Hildesheim! Hier sitzen Kleingärtner.« Also diskutierten wir über das Bundeskleingartengesetz, und er kannte jede und jeden und wusste über jedes Detail Bescheid.

BEI DER BUNDESTAGSWAHL 1998 kandidierte er nicht mehr, auch das Amt des Gewerkschaftsvorsitzenden hatte er 1995 an den von uns beiden sehr geschätzten Hubertus Schmoldt übergeben. Aber mit Rat und Tat stand er mir während meiner Kanzlerschaft weiterhin zur Seite. In der schwierigen Phase der Umsetzung der umstrittenen, auch von Gewerkschaften kritisierten Agenda 2010 folgte er seinem Kompass, durch aktives Tun etwas Besseres zu erreichen. Als ich ihn fragte, ob er das Amt eines Ombudsmanns für Beschwerden, die mit den Arbeitsmarktreformen zusammenhängen, übernehmen wolle, sagte er sofort zu. Tausende Fälle hat er im Ombuds-Rat bearbeitet. Und viele Verbesserungsvorschläge, die er gemacht hatte, wurden umgesetzt. Vor wenigen Jahren durfte ich ihm in seiner Heimatgemeinde Sarstedt die Willy-Brandt-Medaille der SPD verleihen. Es war ein bewegender Moment, in dem die Bedeutung seines Wirkens für Partei und Gewerkschaft deutlich wurde.

Hermann Rappe hat uns viel hinterlassen. Seine Maxime, durch Kompromissfähigkeit Gestaltung und Veränderung zu ermöglichen, ist aktueller denn je. Und eines bleibt für immer: Er war ein großer Gewerkschafter und Sozialdemokrat, aber vor allem ein großartiger Mensch.

Bundeskanzler a. D. Gerhard Schröder

ZUR PERSON

Hermann Rappe, geboren 1929 in Hannoversch Münden, war von 1982 bis 1995 Vorsitzender der IGBCE-Vorgängergewerkschaft IG Chemie-Papier-Keramik. Von 1972 bis 1998 war er für die SPD Mitglied des Deutschen Bundestages, ab 1972 leitete er zudem die Mitbestimmungskommission der SPD und war somit ein entscheidender Wegbereiter der deutschen Mitbestimmungsgesetzgebung. Zu den herausragenden Ergebnissen seiner Lebensleistung gehörte der Neuaufbau der Gewerkschaftsorganisation in Ostdeutschland nach Mauerfall und Wende. Gemeinsam mit den Vorsitzenden der Gewerkschaft Leder und der IG Bergbau und Energie legte Hermann Rappe den Grundstein zur Fusion der drei Organisationen 1997 zur heutigen IGBCE.

»Gerd, heute geht es nicht um Brüssel, sondern um Hildesheim«: Hermann Rappe und Gerhard Schröder waren viele Jahre Weggefährten – in Niedersachsen, aber auch in der Bundespolitik.





> **Tipp: Lebenslauf mit kurzen Beinen**

Schwerbehinderung beleuchten

@ In eurem Artikel zum Thema Lügen im Lebenslauf schreibt ihr, dass es Themen gibt, bei denen Lügen erlaubt ist. Da gehört für mich genauso die Frage nach einer Schwerbehinderung dazu. Denn eine Schwerbehinderung ist nicht immer einer Erkrankung gleichzusetzen. Sie zeigt nur, dass man Einschränkungen hat, die zu einer Behinderung beziehungsweise Schwerbehinderung führen. Da die Frage nach einer Behinderung oder Schwerbehinderung nicht erlaubt ist, darf man sie auch unehrlich beantworten.

Überhaupt, solltet ihr das Thema Schwerbehinderung bitte bei allen Themen immer mitbeleuchten. Ich würde mir wünschen, dass es noch mehr Beachtung in der KOMPAKT findet. Ihr macht das schon gut, aber es ist noch Luft nach oben.

Silvia Loeser-Stancus, per E-Mail

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



> **Betriebsreportage bei COMPO**

Klimafreundliche Blumenerde

@ Torffreie Blumenerde kann auch aus Torfmoos zum Beispiel von wiedervernässten Moorflächen (Paludikultur) hergestellt werden. Bei der Wiedervernässung reduziert sich CO₂ um jährlich 30 bis 40 Tonnen CO₂-Äquivalente pro Hektar. (Anmerkung der Redaktion: Die Maßeinheit CO₂-Äquivalente beschreibt das Treibhauspotenzial eines Gases im Verhältnis zu CO₂ und will so den Effekt aller Treibhausgase auf das Klima vergleichbar machen.)

COMPO könnte helfen, die Nachfrage nach Paludikulturprodukten anzukurbeln.

Dieter Lehnick, per E-Mail

> **Zahl des Monats: Elektroautos**

Das Bauen allein reicht nicht

@ Das Problem mit der Anzahl der Elektroautos ist vielfältig: Für die meisten Menschen sind sie schlicht zu teuer. Da ändern auch finanzielle Lockmittel nichts. Zu-

dem gibt es in Bezug auf den Ausbau der Ladestationen für E-Autos dieselbe Entwicklung wie beim Ausbau des Mobilfunknetzes – er funktioniert seit Jahrzehnten nicht. Er bleibt auf die größeren Städte begrenzt. Solange es die Voraussetzungen für das Laden der E-Autos nicht gibt, kauft sich niemand ein solches Fahrzeug. Allein das Bauen von Elektroautos wird aus meiner Sicht deshalb nicht ausreichen, sie massentauglich zu machen.

Wolfgang Gerhardt, per E-Mail

> **Einer von uns: Erich Weber**

Tolle Idee – das Wasserstoffbüchlein

@ Schüler*innen mit gut gemachten, verständlichen Praxisinformationen zu begeistern, das »predige« ich als alter Gewerkschafter schon seit Jahrzehnten. Die Kernaussage: »Den Fachkräftemangel behebt man am besten schon in den Grundschulen«, ist goldrichtig. Schön, wenn der Erkenntnis nun auch die Praxis folgt. Ich werde das Wasserstoffbuch in meine Schulvorlesungen integrieren.

Joe Faß, per E-Mail

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
Königsborther 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
Bülowsstraße 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 Mühlhnickel

Zusendungen: Für unverlangte
Einsendungen wird keine
Gewähr übernommen.

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

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

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
22.02.2022

Druckauflage: 574 271 (IV/2021)

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C009998
Gedruckt auf chlorfreiem Papier

VOR ORT

Leichtgewichte

**Speira produziert
160 000 Tonnen
Aluminium pro Jahr**

Tarifabschluss bei Wintershall Dea

IGBCE und Arbeitgeber verständigten sich auf ein gemeinsames, neues Entgeltsystem.

Brüchige Ketten in der Pandemie

Der Branchenausblick der Stiftung Arbeit und Umwelt beleuchtet die Lage der Automobilindustrie.

Sozialstaat mitgestalten

Der IGBCE-Hauptvorstand ruft zur Beteiligung an den Sozialversicherungswahlen 2023 auf.

Foto: Frank Rogner



Neues Leben

ENERGIEINTENSIV: Im Rheinwerk Neuss produziert Speira Aluminium und recycelt bis zu 50 000 Tonnen alte Getränkedosen jährlich.

Die Wege in den drei Produktionshallen sind lang. Auf 340 Metern pro Halle reiht sich beidseitig ein Ofen an den anderen. Insgesamt sind es 318. In jedem Einzelnen wird Aluminium produziert. 160 000 Tonnen pro Jahr.

Aluminium wird per Elektrolyse hergestellt. Bei diesem chemischen Prozess ist Strom die alles entscheidende Zutat. Jeder der Öfen ist mit 20 Ano-

den ausgestattet. Das sind schwarze, tonnenschwere Blöcke aus vorgebranntem Kohlenstoff durch die Strom geleitet wird. Bei 960 Grad wird Aluminiumoxid in die Öfen geblasen. Mithilfe des Stroms wird der Sauerstoff vom Aluminium getrennt.

BESONDERS STOLZ ist das Unternehmen auf seine moderne Recyclinganlage. 50 000 Tonnen Getränkedosen kön-

nen hier jährlich wieder in ihren ursprünglichen Rohstoff umgewandelt werden.

»60 Tage – so lange ist der durchschnittliche Lebenszyklus einer Dose, ehe sie bei uns landet«, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Rolf Langhard und zeigt auf die Lager der gebrauchten und bereits gepressten Dosen. Bevor die Dosen in den Schmelzöfen kommen, trennt eine Sortiermaschine das Aluminium von mög-

lichen Plastikteilchen. Das Dosenrecycling mache schon jetzt einen immer größeren Teil des Geschäfts aus, sagt Langhard.

»DAS THEMA Kreislaufwirtschaft ist die Zukunft. Mit den Dosen haben wir den Anfang gemacht. Darauf wollen wir aufbauen«, sagt Langhard. Der 60-jährige Betriebsratsvorsitzende ist seit 45 Jahren im Unternehmen. Nach seiner Ausbildung zum Betriebsschlosser



2



3

1 | AUS ALT MACH NEU:

Vor dem Einschmelzen der Getränkedosen werden mögliche Fremdkörper aussortiert.

2 | ELEKTROLYSE:

Mit dem chemischen Prozess wird in den Öfen Aluminium hergestellt.

3 | WARTESCHLANGE:

Bereits gepresste Dosen werden zwischengelagert.

Fotos (4): Frank Rogner

hat er in der Instandhaltung gearbeitet, später eine Reparaturschlosserei geleitet. Im Betriebsrat ist er seit 28 Jahren. Bei den anstehenden Wahlen kandidiert Langhard für eine zweite und letzte Amtszeit, bevor die Rente ruft. »In all

750 Beschäftigten an oberster Stelle. Dazu sind das 13-köpfige Betriebsratsgremium und die Geschäftsführung im ständigen Austausch. »Wir begegnen uns auf Augenhöhe und verfolgen alle dasselbe Ziel – wir wollen den Standort und



»Unser Geschäft steht und fällt mit der Wettbewerbsfähigkeit am Strom- und Aluminiummarkt.«

Rolf Langhard

Betriebsratsvorsitzender bei Speira in Neuss

den Jahren ist gefühlt alles schon einmal vorgekommen. Von diesen Erfahrungen zehrt du als Betriebsrat natürlich enorm.« Für Langhard stehen die Interessen der mehr als

die Industrie in Nordrhein-Westfalen (NRW) trotz aller Widrigkeiten halten.«

ALUMINIUM GILT ALS der Vielseitigste unter den moder-

nen Werkstoffen. Es ist leicht, rostfrei und wiederverwendbar. Von der Getränkedose über Autoteile bis hin zum Smartphone – die Anwendungsgebiete scheinen grenzenlos. Wäre da nicht dieser enorme Energiebedarf.

Pro Jahr benötigt das Rheinwerk 2,4 Terawattstunden Strom. Das deckt in etwa den Strombedarf von ganz Düsseldorf für ein Jahr. Energieintensive Betriebe gibt es viele in Deutschland. In der Chemie und im Stahl zum Beispiel. Sie alle leiden unter dem steigenden Preisdruck auf Gas und Öl. Aber nur wenige hängen so am Strom wie die Hersteller von Aluminium.

DAS PROBLEM: Strom ist vor allem in Deutschland sehr teuer. Die EEG-Umlage, Steuern und andere Abgaben treiben den Preis in die Höhe. »Wenn wir die politisch motivierten Kosten als Unternehmen vollständig bezahlen müssten, wären hier längst die Lichter aus«, sagt Langhard. »Unser Geschäft steht und fällt mit der Wettbewerbsfähigkeit am Strom- und Aluminiummarkt.« Kaum eine Branche verrät so viel über die Herausforderungen, vor denen deutsche Unternehmen stehen. »Es gilt die aktuelle Energiekrise zu meistern, die Energiewende zu überleben und sich bei alledem noch vor der internationalen Konkurrenz zu behaupten«, sagt der Betriebsratsvorsitzende.

In NRW ist die Aluminiumindustrie seit Jahrzehnten fest verankert und schafft Arbeitsplätze für rund 35 000 Menschen. Zum Vergleich: Deutschlandweit arbeiten in der Branche 62 000 Beschäftigte. Um die Aluminiumindustrie zu stärken, sind die nordrhein-westfälischen Aluminium-Betriebe

Speira und Trimet Aluminium gemeinsam mit IGBCE, IG Metall sowie dem Wirtschaftsministerium NRW ein Bündnis eingegangen. Der engere Austausch soll dem Ziel dienen, die Transformation zu einer nachhaltigen Industrie erfolgreich voranzutreiben. Der schnelle Ausbau erneuerbarer Energien zu wettbewerbsfähigen Kosten, der Zugang zu Forschungsförderung, aber auch der freie und faire Wettbewerb auf den Märkten stehen im Mittelpunkt der gemeinsamen Überlegungen.

»DIE IGBCE steht zu den Klimaschutzziele und wird die Transformation hin zur klimaneutralen Industrie aktiv begleiten«, sagt Manuel Rendla, IGBCE-Gewerkschaftssekretär des Bezirks Düsseldorf. »Doch dabei ist klar, dass dies nur gelingen kann, wenn die notwendigen Investitionen in Transformation und den Ausbau von erneuerbaren Energien kommen.«

Leo Kölzer

DAS UNTERNEHMEN

Speira ist ein globales Aluminiumwalz- und Recyclingunternehmen mit sieben Produktionsstätten sowie einem Forschungs- und Entwicklungszentrum. Zu den Standorten in Deutschland und Norwegen gehören mit dem Joint Venture Alunorf das größte Aluminiumwalzwerk der Welt, der weltweit größte Aluminiumveredelungsbetrieb in Grevenbroich sowie mehrere internationale Vertriebsniederlassungen. Speira ist Arbeitgeber für rund 5000 Beschäftigte, hauptsächlich in Deutschland und Norwegen.

 www.speira.com/de/

Tarifmeldungen

GIPS | Abschluss in der ostdeutschen Industrie erzielt: Die IGBCE hat sich mit den Arbeitgebern auf eine zweistufige Tarifierhöhungen um insgesamt 5 Prozent geeinigt. Die rund 500 Beschäftigten erhalten außerdem Jahresabschlusszahlungen in Höhe von 1000 Euro (für 2022) und 1150 Euro (für 2023). Der Vertrag läuft bis zum 31. März 2024.

ZEMENT | Die gemeinsame Tarifkommission von IGBCE und IG BAU hat sich in der ersten Verhandlung mit den Arbeitgebern auf keinen Abschluss für die 2 000 Beschäftigten in der Zement- und Dämmstoffindustrie in Nordwestdeutschland geeinigt. Die Arbeitgeber legten kein beziffertes Angebot vor. Die Gewerkschaften fordern eine deutliche Tarifierhöhung, eine Corona-Prämie und eine zukunfts-fähige Altersvorsorge.

FEINKERAMIK | Für die kommende Tarifrunde in der feinkeramischen Industrie Ost hat die Tarifkommission ihre Forderung beschlossen. Sie möchte die Lohn- und Gehaltstafeln der Feinkeramischen Industrie Baden-Württemberg zu 100 Prozent übernehmen. Denn noch immer erhalten die 2 400 Beschäftigten im Tarifbereich Ost weniger Entgelt als ihre Kolleginnen und Kollegen im Westen. Die feinkeramische Industrie umfasst die Sparten Porzellan, Sanitärkeramik, Fliesen und technische Keramik. Regionale Schwerpunkte liegen in Meißen, Torgau, Zwickau und Wittenberg.

Sattes Plus durchgesetzt

HANNOVER | Beschäftigte profitieren von guten Abschlüssen bei Energieunternehmen

In den vergangenen Wochen hat die IGBCE Tarifabschlüsse mit satten Prozentsätzen für ihre Mitglieder durchgesetzt. Eine Übersicht:

Wintershall Dea

Die bundesweit rund 1 200 Beschäftigten des Erdgas- und Erdölunternehmens Wintershall Dea bekommen 4,5 Prozent mehr Entgelt. Darauf hat sich die IGBCE mit dem Unternehmen in der zweiten Tarifrunde nach ganztägigen, zähen Gesprächen geeinigt. Verhandlungsführer Michael Winkler betont: »Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens hat sich nach den vergangenen zwei Pandemie-jahren wieder deutlich erholt.« Gleichzeitig treffe die steigende Teuerungsrate die Beschäftigten im Privatleben hart: »Im Supermarkt, an der Tankstelle, bei der Stromabrechnung – überall müssen sie tiefer in die Tasche greifen.« Der Abschluss sei angesichts der Ertragslage und der Inflationsrate also nur angemessen.

DIE ENTGELTE steigen rückwirkend zum 1. Januar 2022 um 4,5 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich überproportional. Das Ausbildungsplatzniveau wird bis Ende 2023 auf dem heutigen Stand fortgeführt. Die Laufzeit beträgt 14 Monate.

Parallel zu den Verhandlungen verständigten sich IGBCE und Arbeitgeber nach über einem Jahr harten Ringen auf ein gemeinsames, neues Entgeltsystem; Wintershall und Dea hatten im Jahr 2019 fusioniert und



Vattenfall: IGBCE-Kundgebung am Pumpspeicherkraftwerk Hohenwarte II.

noch unterschiedliche Systeme.

MIBRAG

Auch mit der Mitteldeutschen Braunkohlengesellschaft (MIBRAG) hat sich die IGBCE auf einen Tarifabschluss geeinigt. Er bringt den rund 1 600 Beschäftigten, die in der Förderung von Braunkohle tätig sind, ein sattes Plus. Ihre Entgelte steigen in zwei Stufen um insgesamt 6,2 Prozent.

»Aus Sicht der Tarifkommission ist das ein super Abschluss«, so Norman Friske, IGBCE-Bezirksleiter in Leipzig. Angesichts der zuletzt kräftig gestiegenen Inflationsrate betont er: »Unser Ziel war es, die Kaufkraft der Beschäftigten nachhaltig zu steigern. Das ist uns gelungen.«

DIE ENTGELTE steigen ab dem 1. Januar 2022 um 4,2 Prozent bei einer Mindest-erhöhung von 150 Euro. Bis zur Vergütungsgruppe 10 bedeutet das eine Erhöhung von über 6 Prozent. Ab dem 1. Dezember 2022 werden die Vergütungen um 2 Prozent erhöht. Die Ausbildungs-

vergütungen werden je Ausbildungsjahr um pauschal 100 Euro angehoben. Die Laufzeit beträgt 17 Monate.

Vattenfall

Verhandlungsergebnis nach 15 langen Stunden mitten in der Nacht: Die Tarifkommission von IGBCE und IG Metall hat sich nach einem Gesprächsmarathon mit dem Stromerzeuger Vattenfall auf ein Ergebnis verständigt.

Vor der dritten und entscheidenden Verhandlungsrunde erhöhten die bundesweit rund 5 700 Beschäftigten durch eindrucksvolle Warnstreiks den Druck auf die Arbeitgeber. IGBCE-Verhandlungsführer Holger Nieden betont: »Das hat uns am Verhandlungstisch sehr geholfen!«

GEEINIGT HABEN sich beide Seiten auf eine Laufzeit von 16 Monaten, vom 1. Februar 2022 bis zum 31. Mai 2023. Zum 1. Mai 2022 wird das Entgelt um 3,7 Prozent erhöht. Die Ausbildungsvergütungen steigen zum 1. Mai 2022 um 65 Euro.

Isabel Niesmann

Brüchige Ketten in der Pandemie

BERLIN | Branchenausblick der Stiftung Arbeit und Umwelt beleuchtet die Lage der Automobilindustrie

Das Auto ist der Deutschen liebste Kind, heißt es so schön. Doch nicht nur die Deutschen haben viel übrig für ihre PS-starken Kutschen. Auch der Rest der Welt ist angetan von deutscher Ingenieurskunst im Fahrzeugbau: Global zählt Deutschland zu den Top-5-Herstellerländern, in Europa ist man gar Spitzenreiter. Doch um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Autobauer (OEMs) und der heimischen Zulieferindustrie zu sichern, sind Anstrengungen notwendig. Zu diesem Schluss kommt der Branchenausblick zum Bereich Automotive der Stiftung Arbeit und Umwelt.

Die Automobilindustrie ist mit einem Anteil von rund 4,4 Prozent an der deutschen Bruttowertschöpfung und knapp einer Million Beschäftigten (Kern-Zulieferer eingerechnet) einer der wichtigsten Wirtschaftszweige im Land. Im Organisationsbereich der IG BCE sind geschätzt rund 200 000 Arbeitnehmer*innen in Bereichen tätig, die direkt oder indirekt Produkte für den Automobilsektor herstellen – etwa in der Kautschuk- und Kunststoffbranche oder der Chemischen Industrie, aber auch bei Glas- und Keramikherstellern.

DIE LISTE DER Herausforderungen für den Automobilsektor – und die mittelständisch geprägte Zulieferbranche – ist lang: Neben dem Abschied vom Verbrenner und der Umstellung auf E-Mobilität fordernden der Trend zur Digitalisierung und zum automatisierten Fahren die Branche bereits vor der Corona-Krise heraus. Die

Pandemie kam noch oben drauf, die Produktion brach global drastisch ein. Im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019, in dem deutsche Hersteller fast fünf Millionen Fahrzeuge im Inland fertigten, sank die Produktion von Januar bis Juni 2020 um 40 Prozent auf 1,5 Millionen Autos.

Ende 2020 brachten die globale Halbleiter-Krise und Rohstoff-Mangel sowie teils drastische Preiserhöhungen neue Probleme. 2021 lag das Produktionsvolumen mit 3,1 Millionen Einheiten 12 Prozent unter dem Wert von 2020. Werner Voß, Industriegruppensekretär für den automobilen Zulieferbereich, schlussfolgert, dass die Firmen weit davon entfernt sind, »das Produktionsniveau der Vor-Corona-Zeit wieder zu erreichen«. Derzeit würden vielfach noch Kurzarbeiterregelungen »die umfangreichen Umstrukturierungs- und Diversifizierungserfordernisse der Standorte begrenzen«. Zu begrüßen sei deswegen, dass einige Bundesländer Unterstützungsprogramme aufgelegt hätten, etwa in Form von Transformationslotsen für kleine und mittelständische Zulieferbetriebe.

TEILE DER Zulieferer stehen besonders unter Druck: Kleinere und mittlere Betriebe verfügen meist über weniger Kapital als Konzerne, ihre Budgets für Forschung und Entwicklung sind klei-

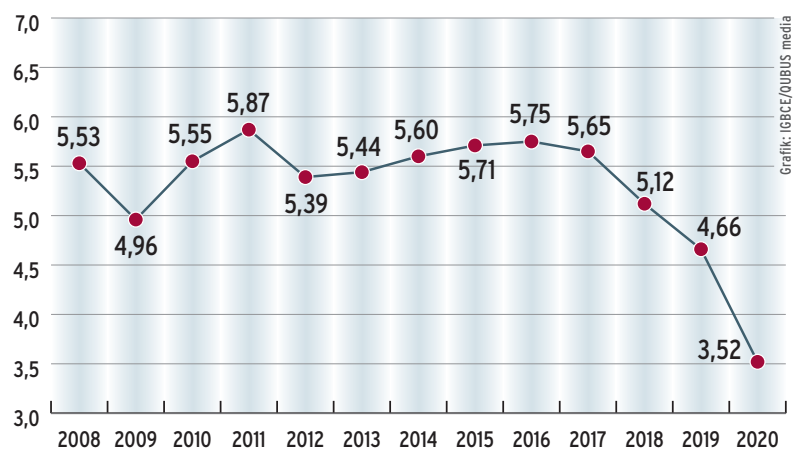
ner. Dementsprechend werden sie in einem teuren Innovationsumfeld schneller abgehängt, so ein Befund der Studie. Zusätzlich erhöhen Klimaschutzregeln den Druck. »Der Wandel in der internationalen Automobilbranche verläuft schneller als noch vor zwei, drei Jahren gedacht«, resümiert Voss. Zwar hätten die OEMs die im Green Deal geplanten klimapolitischen Anforderungen bereits in ihre Ausbaustrategien eingearbeitet. »Eine zusätzliche Anhebung des Emissionsreduktionsziels von 55 auf 75 Prozent bis 2030 würde jedoch zu erheblichen Strukturbrüchen in der automobilen Wertschöpfungskette führen«, erklärt er.

EINE STÄRKE der Hersteller – die weltweite Verflechtung und internationale Absatzmärkte – ist zugleich eine Schwäche: Autobauer und mehr noch Zulieferer leiden unter der starken Abhängigkeit von Rohstoffimporten und globalen Lieferketten. Voss sieht die Zulieferer in einer »explosiven Lage«. »Wir sehen einen gefährlichen

Cocktail aus Lieferfähigkeit einerseits und kurzfristigen Störungen durch OEMs in großem Stil andererseits. Hohe zweistellige Prozentsätze der Anfragen werden innerhalb weniger Tage reduziert. Dieses Verhalten bedroht die Liquidität und Zukunftsfähigkeit vieler Zulieferer«, warnt er.

Die Lieferprobleme zwingen Autobauer, ihre Liefer- und Produktionskonzepte neu zu organisieren. Das wiederum bietet Chancen für Zulieferer, heißt es im Branchenausblick. Speziell Ostdeutschland – hier sind knapp 8 Prozent der Arbeitnehmer*innen der Autobranche beschäftigt – könne vom Trend zur Elektrifizierung und Digitalisierung profitieren. Hier böten sich neue Geschäftsfelder in den Bereichen elektronische und digitale Komponenten. Durch Teslas Gigafactory in Grünheide (Brandenburg) und weitere geplante Industrieanstaltungen rundherum könne dort ein neuer Automobil-Cluster für Elektromobilität entstehen – mit vielen neuen Arbeitsplätzen. *Inken Hägermann*

Inlandsproduktion von Pkw deutscher OEMs (in Mio. Einheiten)



Finanzieller Zuschuss

HANNOVER | IGBCE unterstützt Gewerkschafterin

Foto: Helge Krückeberg



Khaing Zar Aung hielt beim IGBCE-Kongress im Herbst 2021 eine bewegende Rede.

Tatkräftige Unterstützung für Khaing Zar Aung: Die junge Frau ist Präsidentin der birmesischen Gewerkschaft IWFM (Industrial Workers Federation) und musste wegen ihrer Gewerkschaftsarbeit nach dem Militärputsch in Myanmar ihr Land verlassen. Daraufhin erhielt sie Asyl in Deutschland. Jetzt hilft ihr die IGBCE mit einem finanziel-

len Zuschuss von 5 000 Euro.

Khaing Zar Aung war zunächst als Studentin der Global Labour University in Kassel eingeschrieben und erhielt ein Stipendium. Aufgrund ihrer Tätigkeit als Vorsitzende ihrer

Gewerkschaft musste sie ihr Studium beenden. Nun wollen dänische Gewerkschaften ihr für die kommenden zwei Jahre eine Stelle an der Global Labour University in Kassel finanzieren. Da sie weiter Aufgaben als IWFM-Chefin wahrnehmen wird, stellt die IGBCE ein Reisekostenbudget, beschloss der geschäftsführende Hauptvorstand.

red

Equal Pay Day schiebt sich vor

HANNOVER | Und die Welt bewegt sich doch - wenn auch langsam: In diesem Jahr liegt der Equal Pay Day am 7. März und damit erstmals vor dem Internationalen Frauentag, der Jahr für Jahr am 8. März begangen wird.

2008 war der Equal Pay zum ersten Mal in Deutschland ausgerufen worden, 2009 wurde das Datum zum ersten Mal so berechnet, dass der Equal Pay Day konkret an dem Tag stattfindet, bis zu dem Frauen aufgrund der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern umsonst arbeiten - das war damals der 20. März. 2016 etwa wurde der Tag am 19. März begangen, 2021 am 10. März.

Laut statistischem Bundesamt verdienen Frauen aktuell im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer. Rechnet man diesen Wert in Tage um, landet man in diesem Jahr beim 7. März - das sind 66 Tage seit dem 1. Januar. »Wir müssen diese Entgeltlücke endlich schließen, die durch schlechter bezahlte Jobs, weniger Frauen in Führungspositionen und durch häufige Teilzeitarbeit nur sehr langsam kleiner wird«, fordert das zuständige IGBCE-Vorstandsmitglied Karin Erhard. Passend zum Thema wird Karin Erhard am internationalen Frauentag am 8. März ab 17 Uhr in einem Webtalk zum Frauentag über »Frauen in Führung« diskutieren. Die Anmeldung für diese Veranstaltung erfolgt über den jeweiligen Bezirk.



Zur Anmeldung:

IGBCE legt Entlastungspaket vor

HANNOVER | Gewerkschaft fordert schnelles und entschlossenes Einschreiten der Bundesregierung

Die IGBCE hat ihr Konzept eines einmalig ausgezahlten Energieschecks konkretisiert. Der Scheck soll für einen Ein-Personen-Haushalt 150 Euro, einen Zwei-Personen-Haushalt 250 Euro sowie weitere je 50 Euro pro weiterer im Haushalt lebende Person betragen. Ausgezahlt werden soll der Beitrag an Menschen, die brutto weniger als 42 000 Euro jährlich verdienen. Der weit überwiegende Teil der Empfänger*innen könnte über die Steuer-ID identifiziert werden.

Zuvor hatte die Gewerkschaft ein konkretes Maßnahmenpaket gegen die ausufernden Energiekosten vorgelegt.

»Die drastischen Verteuerungen bei Gas, Strom und Benzin sind kein kurzfristiges Phänomen, sie wachsen sich für Menschen mit kleineren und mittleren Einkommen gerade zu einem massiven Problem aus«, sagt der Vorsitzende der IGBCE, Michael Vassiliadis.

Die vom Kabinett beschlossenen Heizkostenzuschüsse für Wohngeldempfänger*innen, Studierende und Auszubildende seien nicht nur zu niedrig, von ihnen profitieren auch nur etwa 2,5 Prozent der Bevölkerung. »Sie sind nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Die Preisentwicklung hat längst Ausmaße angenom-

men, die auch bei Durchschnittsverdienern große Lücken in die Haushaltsbudgets reißt«, erklärt Vassiliadis. »Was wir brauchen, ist ein Entlastungspaket für die breite Masse.«

Der Energiescheck würde nach IGBCE-Berechnungen bei einem Zwei-Personen-Haushalt, der eine 60-Quadratmeter-Wohnung sowie Warmwasser über Gas heizt, rund 40 Prozent der für dieses Jahr zu erwartenden Mehrkosten decken. Ein Vier-Personen-Haushalt, der auf 120 Quadratmetern lebt, könnte rund 30 Prozent der Mehrkosten ersetzt bekommen. Beim Thema

Strompreise brächte ein vorzeitiges Ende der EEG-Umlage zum 1. Juli immerhin etwas Besserung. »Ihr Ende vorzuziehen, entlastet nicht nur alle Stromkunden, sondern auch die Betriebe«, so Vassiliadis.

Angesichts der hohen Ölpreise fordert die IGBCE zudem eine Entlastung der Berufspendler*innen. Sie schlägt eine Erhöhung der Pendlerpauschale auf 40 Cent pro Kilometer für das Steuerjahr 2022 vor. Anschließend müsse die Entlastung zusammen mit einer fairen CO₂-Bepreisung weiterentwickelt werden.

red

Zahlreiche Angehörige warten am späten Nachmittag des 7. Februar 1962 am Eingang der Grube während pausenlos Fahrzeuge mit Verletzten und Geretteten an ihnen vorbeifahren.



Foto: picture alliance/Ferdi Hartung

Gedenken an Luisenthal-Tragödie

VÖLKLINGEN | Vor 60 Jahren starben 299 Bergleute beim schwersten Grubenunglück der Bundesrepublik

Es war das schlimmste Grubenunglück in der Geschichte der Bundesrepublik: Vor 60 Jahren, am 7. Februar 1962, kamen bei einer Explosion in der Grube Luisenthal (Stadt Völklingen) 299 Menschen ums Leben.

Im Saarland wurde mit einer Gedenkfeier und einer Kranzniederlegung der Opfer der Tragödie gedacht. »Es gibt in der Geschichte des Saar-

landes eine Zeit vor und eine Zeit nach dem Grubenunglück von Luisenthal«, sagte Ministerpräsident Tobias Hans (CDU) zum 60. Jahrestag. »Dieser Tag hat alles verändert. Das ganze Land trug damals Trauer.« An der Gedenkstätte unweit der früheren Zeche wurden zudem 299 Kerzen angezündet. »Es ist wichtig, an das Unglück zu erinnern«, sagte der Vorsitzende des Luisenthaler Berg-

mannsvereins »Glück Auf«, Armin Schmitt.

Am 7. Februar 1962 hatte gegen 7.45 Uhr eine Explosion in rund 600 Metern Tiefe das Abbaufeld Alsbachfeld des Steinkohlenbergwerks erschüttert. Gas und Feuer breiteten sich unter Tage blitzartig aus – 299 Männer starben, weitere 84 erlitten teils schwere Brandverletzungen. Was die Schlagwetterexplosion, ausgelöst hatte, ist nie geklärt

worden. Die Kohleförderung in der Grube wurde 2005 eingestellt. 2012 lief der Bergbau im Saarland nach mehr als 250 Jahren ganz aus.

Wenige Wochen nach dem Grubenunglück gründete die IG Bergbau, Vorläuferorganisation der IGBCE, die August-Schmidt-Stiftung. Diese hat bis heute die Aufgabe, sich um die Hinterbliebenen von Todesopfern in unseren Betrieben zu kümmern.

Einfache Gesundheitsprüfung endet

Vor gut einem dreiviertel Jahr startete CareFlex Chemie. Neben der Basisabsicherung haben Beschäftigte die Möglichkeit, die Leistungen aufzustocken. Außerdem können sie Lebenspartner*in und Kinder ebenfalls versichern.

Bisher brauchen Beschäftigte für ihre eigene Aufstockung lediglich eine Mini-Gesundheitsprüfung: Dafür müssen sie nur drei kurze Fragen beantworten – etwa zu Behinderungen, Operationen oder Vorerkrankungen. Für mitversicherte Kinder und Partner*in

gilt eine verkürzte Gesundheitsprüfung. Ab dem 1. April ändert sich das. Aus der Mini-beziehungsweise der vereinfachten Gesundheitsprüfung wird die normale Gesundheitsprüfung. Sie umfasst detaillierte Fragen zu Vorerkrankungen.

Die IGBCE-Bonusagentur bietet allen Beschäftigten eine zentrale Informationsveranstaltung am 9. März 2022, von 12 bis 13 Uhr, über Microsoft Teams an.

red

 Mehr Infos: igbce-bonusassekuranz.de

Aufruf zur Beteiligung an Sozialwahl

Die Sozialwahl ist die drittgrößte Wahl in Deutschland. Bei ihr werden die höchsten Entscheidungsgremien der sozialen Selbstverwaltung gewählt. Sie findet 2023 wieder bei allen Trägern der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherung statt. Der Hauptvorstand der IGBCE hat jetzt einen Aufruf an die Mitglieder gestartet sich zu beteiligen.

»Die Sozialwahl ist eine zentrale Säule unserer Demokratie und unseres Sozialstaates. Sie bietet eine großartige Möglich-

keit, aktiv mitzubestimmen und konkret mitzugestalten«, sagt IGBCE-Vorstandsmitglied Birgit Biermann. »Neben unseren erfahrenen Kolleginnen und Kollegen wollen wir insbesondere junge Ehrenamtliche und Frauen aus dem aktiven Berufsleben motivieren, für ein Mandat zu kandidieren.«

Bei Interesse an einer Kandidatur für ein Mandat können sich IGBCE-Mitglieder an ihren zuständigen Bezirk, Landesbezirk oder die Abteilung Sozialpolitik/Arbeits- und Gesundheitsschutz wenden. red

NAMEN & NACHRICHTEN

Bildungszeit-Seminar



Foto: Jonas Lang

ULM | Wie gewinnt man Menschen für sich? Darum ging es bei dem vom Bezirk im Rahmen der gesetzlichen Bildungsfreistellung angebotenen Seminar »Men-

schen gewinnen«. Unter 2G+-Bedingungen trafen sich über drei Tage verteilt rund 30 Gewerkschafter*innen, um sowohl theoretische Grundlagen »gelingender Kommunikation« zu erhalten als auch praktisch zu üben.

Für Vertrauensmann Christoph Huchler von Boehringer Ingelheim Biberach der entscheidende Punkt: »Fakten und Zahlen sind natürlich wichtig«, nennt er ein Beispiel der Schulung, dass Informationen alleine zwar den Verstand ansprechen, Körpersprache und Ausstrahlung aber um den Faktor 100 wichtiger seien. »Was am Ende wirklich überzeugt, sind Herz und Leidenschaft«, stimmte er dem Referenten-Team zu. »Es gilt, sein Gegenüber erst einmal kennenzulernen, bevor die Überzeugung mit den richtigen Argumenten starten kann«, lautet sein Fazit. Seine Begeisterung schwappte auf die Kolleg*innen über: »Die Veranstaltung hat sich richtig gelohnt, ich bekam bisher ausnahmslos sehr positives Feedback«, freut sich Huchler, der das Seminar initiierte. Für das laufende Jahr plant der Bezirk ein spezielles Werber*innen-Seminar.

Infos: bezirk.ulm@igbce.de

Virtuelle Tarifkonferenz

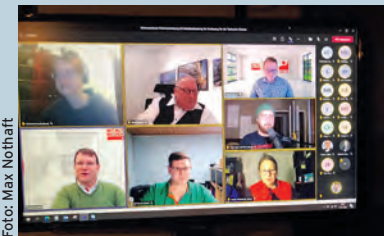


Foto: Max Nothhaft

MANNHEIM | Pandemiebedingt diskutierten die gewählten gewerkschaftlichen Vertrauensleute aus den Chemiebetrieben des Bezirks die Forderungsempfehlung virtuell.

Der Veranstaltung gingen zwei digitale Teilnehmungsforen voraus, deren Input in die virtuelle Tarifkonferenz einfluss. Zu Gast war Bundesverhandlungsführer Ralf Sikorski, der sich mit den Ehrenamtlichen über die Forderungsempfehlung austauschte.

In eigener Sache

ULM/BIBERACH | Im Bildtitel zu Nicole Weiss (Ausgabe 2/2022, Seite 30) ist uns – anders als im Bericht – ein Fehler unterlaufen. Sie ist nicht Betriebsratsvorsitzende bei Boehringer Ingelheim (BI) Biberach, sondern Vorsitzende des Bezirksvorstands. Vorsitzender des Betriebsrats bei BI ist Uwe Scheufele.

Unter Preisdruck?

APPENWEIER | Serie (6): Lohnfertiger im Fokus



Foto: Dirk Schmitz-Steinert

Klocke Pharma: Stillstehende Tarifverhandlungen trotz voller Auftragsbücher.

Wie auch in der Automobilindustrie wollen oder können große Pharmakonzerne nicht alles selbst produzieren. Also geben sie Aufträge an Lohnfertiger, wie zum Beispiel Klocke Pharma, ab. Hier stellen rund 330 Beschäftigte Tabletten und pulverförmige Medikamente für bekannte, große Marken her. »Damit aber schwebt über uns immer das Damoklesschwert vorgegebener Preise«, weist Daniel Müller, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, auf die besondere Situation dieser Branche hin.

Politische Entscheidungen im Gesundheitswesen können sich dabei ebenso auswirken wie aktuell steigende Rohstoffpreise und fragile Lieferketten – die aber ebenso alle anderen Wirtschaftszweige betreffen. »Aktuell wird dies als Argument dafür benutzt, die Tarifverhandlungen stillzulegen«, berichtet Betriebsratsvorsitzender Kai Konefka. Mehr noch: Die Zahl sozialpartnerschaftlicher Auseinandersetzungen wachse ebenso wie »die unseres Eindrucks nach bewusst gewollter Fluktuation«, so Konefka. In jüngster Zeit habe es vermehrt Eigenkündigungen und Ab-

findungen gegeben – was sich zunehmend in Arbeitgeberbewertungsportalen widerspiegelt.

»Wir haben prall gefüllte Auftragsbücher, wachsen aber ungesund schnell«, resümiert Daniel Müller. Während das Unternehmen Millionensummen in Gebäude und Maschinenparks investiert habe, blieben die Leute auf der Strecke. Die unteren Lohngruppen erhielten 13,27 Euro je Stunde, Schichtzulagen gebe es nicht. Kein Wunder, dass die Zahl an Gewerkschaftsbeitritten rapide steigt. »Wir haben ein Verhandlungsmandat und werden dieses wahrnehmen«, kündigt Gewerkschaftssekretär Dirk Schmitz-Steinert an.

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

Gelebte Solidarität

GERNSBACH | Chancen für Baden Board-Beschäftigte

Trotz vielfältigster Anstrengungen konnte die IGBCE nicht vermeiden, dass seit Jahresbeginn die Maschinen beim Kartonhersteller Baden Board (BB) stillstehen. 200 der 280 Beschäftigten sind unwiderruflich freigestellt und arbeitssuchend. Die übrigen arbeiten noch die letzten Aufträge ab. Immerhin: Die Betriebsräte aus den regionalen Papierbetrieben versuchen – wo es geht – Beschäftigte zu übernehmen.

»Wir haben bereits drei Drucker und einen Stanzer übernommen. Weitere Vorstellungsgespräche laufen«, berichtet Mario Göring, Betriebsratsvorsitzender beim Weisenbacher Getränkeuntersetzer-Hersteller Katz. Bei der Koehler-Tochter



Foto: Koehler

Katz (Foto) übernahm bereits Beschäftigte.

läuft es seit Juni vergangenen Jahres rund, wenngleich aus traurigem Anlass: Aufgrund der Hochwasserkatastrophe an der Ahr wurden Kapazitäten eines dortigen Betriebs in das Murgtal verlagert. Göring, Teil der Papier-Tarifkommission Baden-Württemberg, weiß, wie sehr die Branche nach Fachkräften sucht. »Rund zehn Beschäftigte werden wir wohl übernehmen können.« Auch Kolleg*innen anderer Betriebe versuchen, Jobs anzubieten und Azubis einzustellen.

Wir vermissen ihn

STUTTGART | Karl-Heinz Rupp verstorben

Viel zu früh ist Karl-Heinz Rupp, langjähriger Konzernbetriebsratsvorsitzender bei der Südwestdeutsche Salzwerke AG, nach langer Krankheit verstorben. Rupp war ein begeisterter Gewerkschafter, der sich jahrzehntelang mit Leib und Seele für seine IGBCE engagierte – darunter auch von 2013 bis 2017 als Mitglied im ehrenamtlichen Hauptvorstand. »Mit seiner Lebensfreude, seiner Energie und seiner Aufrichtigkeit hat er uns beeindruckt und motiviert«, würdigt Landes-



Foto: Patrick Witzli

Landesbezirk und Bezirk trauern um Karl-Heinz Rupp.

bezirksleiterin Catharina Clay. »Ich verliere nicht nur einen Kollegen, ich verliere einen engen Freund«, kommentiert Bezirksleiter Andreas Klose. Klar ist: Karl-Heinz Rupp hinterlässt tiefe Spuren – und wird der IGBCE fehlen.

NAMEN & NACHRICHTEN

Erfolgreiches Seminar

BAD SULZBURG | »Zunächst ging ich ohne Erwartungen in diese Schulung«, erinnert sich Silke Gray, Vertriebsassistentin beim Kunststoffteilehersteller Thieme und seit rund einem dreiviertel Jahr Mitglied in der IGBCE. Voraus ging die Einladung des Bezirks Freiburg zu einem Rhetorikseminar speziell für Frauen. »Als noch relativ neues Mitglied war ich von der Gruppendynamik sehr angetan«, lobt sie die Atmosphäre unter den mehr als 20 Teilnehmerinnen, die sich Anfang Dezember trafen.

Referentin Sephora McElroy, Inhaberin des Instituts für Persönlichkeitsentwicklung, vermittelte in dem Wochenendseminar Tipps, gekonnt eine Rede aufzubauen, mit einem guten Gefühl vor Menschen zu sprechen und sicher zu präsentieren. Ebenfalls ging es um die Körpersprache als wichtiges Element. »Das sind alles Punkte, bei denen wir Frauen uns gegenseitig stärken und die Gelegenheit wahrnehmen sollten, um uns besser zu vernetzen«, empfiehlt Silke Gray anderen Gewerkschafterinnen die Teilnahme.



Foto: Petra Hartwig

Im Anschluss nahm die langjährige Thieme-Mitarbeiterin das Angebot an, Gast bei der Klausurtagung des Bezirksfrauenausschusses (BFA) zu sein. »Bislang setzte ich mich mit der Gewerkschaft und dem Betriebsrat noch nicht aktiv auseinander. Doch die Stimmung und der Zusammenhalt haben mich positiv überrascht, sodass ich mir durchaus vorstellen kann, mich im BFA und vielleicht auch als gewerkschaftliche Vertrauensfrau zu engagieren.«

Der Bezirk plant für dieses Jahr zwei ähnliche Seminare. Im Sommer soll es ein Angebot zum Thema Kommunikation und Feedbackgespräche geben. Auf die Herausforderung, mit anspruchsvollen Gesprächspartner*innen umzugehen und gleichzeitig cool zu bleiben, geht eine Veranstaltung im Spätjahr ein.

Kontakt: bfa.freiburg@igbce.de

NAMEN & NACHRICHTEN

Die »neuen« Bayern News

BAYERN | Seit Beginn des Jahres hat der IGBCE-Landesbezirk Bayern seine beiden erfolgreichen Plattformen zusammengeführt: Bislang gab es auf igbcebayernnews.de aktuelle Nachrichten für alle, während das digitale Kompetenzzentrum igbce.pro exklusive Informationen und Online-Events für IGBCE-Mitglieder zur Verfügung stellte.

In Zukunft ist beides auf einer Plattform unter igbce.pro an einem Ort zu finden. Die öffentlich zugänglichen Nachrichten bleiben, zusätzlich sind einige igbce.pro-Angebote auch für Gäste freigeschaltet. Die exklusiven Events sind nach wie vor für registrierte Mitglieder reserviert. Diese Registrierung ist für alle IGBCE-Mitglieder in Bayern kostenlos.

 www.igbce.pro



Foto: Michael Knies

Mit Keksen gegen Rassismus

MÜNCHEN | Rassismus und Ausgrenzung beginnen im Kopf, schlagen sich auf die Sprache nieder und sind in ihren Aussagen sehr vielfältig. Die IGBCE-Jugend München hat sich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt, wie fremdenfeindliche, rassistische, nationalistische und ausgrenzende Äußerungen Einzug in unseren Alltag halten.

Im Rahmen des »Gelbe-Hand-Wettbewerbs 2021/2022« des Vereins »Mach meinen Kumpel nicht an – Die Gelbe Hand« haben junge IGBCE-Gewerkschafter*innen aus dem Bezirksjugendausschuss mehr als 150 »Anti-Rassismus-Tüten« gepackt und diese in München vor der Berufsschule am Ostbahnhof an Schüler*innen und Passant*innen verteilt. Darin enthalten: Beispiele für solche Aussagen und Kekse in Form von gelben Händen. Die Aktion war ein starkes Signal, um auf das Thema Alltagsrassismus und Diskriminierung in unserer Sprache hinzuweisen und für dieses Thema zu sensibilisieren.



Foto: IGBCE-Bezirk München

»Gegen Kahlschlag«

HOHENBRUNN | Protest bei Merck-Schuchardt

Das Pharmaunternehmen Merck plant weiterhin, seinen Standort in Hohenbrunn bei München mit insgesamt 115 betroffenen Mitarbeiter*innen zum 31. Dezember 2023 zu schließen. Der IGBCE-Bezirk München hat die Beschäftigten am Standort im Januar zu einer ersten gemeinsamen Protestaktion vor dem Werktor aufgerufen. »Mit unserer Mittagspause vor dem Betrieb haben wir ein erstes starkes Signal gesetzt, dass wir uns weiterhin gegen die Standortschließungspläne wehren«, betont IGBCE-Standortbetreuer Stefan Plenk.

Unter dem Motto »Wir fordern einen Schutzschirm gegen den Kahlschlag« versammelten sich mehr als 60 Beschäftigte und machten ihrem Unmut Luft. Hintergrund des Frusts sei, dass die Arbeitgeberseite nicht nur eine wirtschaftlich fragwürdige Entscheidung getroffen habe, sondern nun auch nicht bereit sei, auf die Forderungen der Arbeitnehmer*innenvertretung für einen angemessenen Sozialplan einzugehen, argumentiert Stefan Plenk. Statt offen über die

Forderungen des Betriebsrats beziehungsweise die wirtschaftliche Notwendigkeit der Schließung mit Gewerkschaft und Betriebsrat zu verhandeln, blockiere der Arbeitgeber die Gespräche bislang weitgehend, so der betreuende Gewerkschaftssekretär des IGBCE-Bezirks München.

Hinzu kommt: Der Standort Merck-Schuchardt mit seiner 156-jährigen Geschichte arbeitet effizient, erfolgreich und für den Mutterkonzern seit Jahren profitabel. Für Stefan Plenk ist gerade in Corona-Zeiten eine solche Entscheidung eines großen Dax-Konzerns nicht nachvollziehbar. Der Standort schreibe seit vielen Jahren schwarze Zahlen und sei auch in Zukunft aufgrund seiner Flexibilität in einer veränderten Konzernstruktur wichtig.

Der IGBCE-Bezirk München fordert gemeinsam mit den Beschäftigten Verhandlungen über einen gut ausgestatteten Sozialplan auf Augenhöhe und einen offenen und transparenten Umgang mit der Arbeitnehmer*innenvertretung.



Foto: IGBCE-Bezirk München

Unter dem Motto »Wir fordern einen Schutzschirm gegen den Kahlschlag« machten mehr als 60 Beschäftigte ihrem Unmut Luft.

Dialog statt Monolog

KELHEIM-ZWIESEL | Alternative zur Betriebsversammlung

Wunschzettel der besonderen Art konnten die Beschäftigten von Kelheim Fibres und Dolan (IGBCE-Bezirk Kelheim-Zwiesel) im vergangenen Dezember ausfüllen. Im Rahmen eines vom Betriebsrat organisierten Weihnachtsmarktes hatten die Mitarbeitenden des weltweit führenden Herstellers von Viskose-Spezialfasern und des Acrylspezialfaserherstellers für Outdooranwendungen die Möglichkeit, an Flipcharts – für ihnen wichtige Themen – Punkte zu vergeben. Die »Hausaufgabe« für den

gelegtes Sommerfest, bei dem wir den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit geboten haben, all ihre Fragen an verschiedenen Ständen im Dialog an uns heranzutragen.«

Die Mitarbeitenden waren ebenso angetan von der innovativen und coronakonformen Idee wie die Geschäftsführung, sodass der Weihnachtsmarkt mit seinen Mitmach-Elementen für den Betriebsrat um Josef Rummel die logische Weiterführung gewesen ist. Den eingeschlagenen Weg, vom Monolog



Foto: Josef Rummel

Gespräche und Austausch als innovative Form der Betriebsversammlung.

Betriebsrat: Das, was den Beschäftigten am meisten unter den Nägeln brennt, nahm dieser mit auf seine Agenda.

Der Weihnachtsmarkt, der an zwei Tagen stattgefunden hat, um möglichst allen Mitarbeitenden vor oder nach ihrer Schicht die Gelegenheit zum Besuch zu geben, war die coronabedingte Alternative zur klassischen Betriebsversammlung. »Als klar gewesen ist, dass ein Ende der Pandemie nicht abzusehen ist, haben wir uns Anfang 2021 zusammengesetzt und diese Idee entwickelt«, sagt Josef Rummel. Der Betriebsratsvorsitzende weiter: »Unser erster Versuch in diese Richtung war ein ähnlich an-

zum Dialog und vom Dialog zur Mitbestimmung, will der Betriebsrat deshalb auch beibehalten. »Es ist doch besser, wenn die Kolleginnen und Kollegen aktiv untereinander und mit uns über ihre Anliegen diskutieren und wir auf diese Weise echte Mitbestimmung ermöglichen können, als sich zwei Stunden von einem Monolog berieseln zu lassen«, betont Rummel.

Ganz oben auf den Wunschzetteln fanden sich übrigens Themen wie Flexibilisierung der Arbeitszeit, Änderung des Schichtmodells oder die Bezahlung von Übergabe- und Waschzeiten.

Michael Kniess

#BR-Wahlen 2022 – 3 Fragen an ...



Fotos (2): Privat

Julia Zemter ist JAV-Vorsitzende bei Roche Diagnostics in Penzberg und arbeitet als Assistenz für den Betriebsrat. Für die 23-jährige Münchnerin war nach fast acht Jahren als JAVi klar: Sie muss selbst für den Betriebsrat kandidieren.

Warum hast du dich dazu entschlossen, zu kandidieren?

Ich habe schon als JAVi erkennen dürfen, welche Vorteile es hat, wenn man aktiv mitbestimmen kann, und das möchte ich nicht mehr missen. Um ehrlich zu sein: Nach fast acht Jahren als JAVi hatte ich fast keine andere Wahl, als für den Betriebsrat zu kandidieren. Jetzt bin ich bereit für die nächste Herausforderung.

Was reizt dich an der Betriebsratsarbeit?

Die Mitbestimmungsmöglichkeiten, die man als Betriebsrat hat, sind ja noch mal andere und umfangreicher, als man sie als JAVi hat. Ich sehe darin die Möglichkeit, mich noch mehr für die Belange meiner Kolleg*innen einsetzen zu können.

Wieso gehören Betriebsratsarbeit und IGBCE zusammen?

Die IGBCE ist unabdingbar, wenn es darum geht, erfolgreiche Betriebsratsarbeit machen zu können. Da sind das Netzwerk und der Austausch untereinander, der einem ungemein viel bringt. Denn viele Unternehmen stehen vor denselben Herausforderungen und haben ähnliche Fragestellungen. Außerdem schafft die IGBCE die Grundlage für uns durch die gemeinsam ausgehandelten Tarifverträge und die Tarifabschlüsse.



Corina Philipp ist Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses (BJA) Nordostbayern sowie des Landesbezirksjugendausschusses (LBJA). Die 25-jährige Riglasreutherin arbeitet bei der BHS tabletop AG (Werk Schönwald). Betriebsratsarbeit und IGBCE sind für sie untrennbar verbunden.

Warum hast du dich dazu entschlossen, zu kandidieren?

Nach zwei Perioden als JAVi gab es für mich in dieser Hinsicht kein Neinsagen. Das hat für mich auch etwas mit Pflichtgefühl den Kolleg*innen gegenüber zu tun.

Was reizt dich an der Betriebsratsarbeit?

Mitbestimmung in einem Betrieb ist für mich ein ganz zentrales Element. Als Betriebsrätin kann ich für meine Kolleg*innen eintreten, wenn sie Probleme haben, und für sie Ansprechpartnerin sein, die ihnen hoffentlich in vielerlei Hinsicht weiterhelfen kann.

Wieso gehören Betriebsratsarbeit und IGBCE zusammen?

Für mich ist das ein Geben und Nehmen. Man kann als Betriebsrat nicht alles wissen und darf sich nicht nur auf die Argumente der Geschäftsführung verlassen. Wenn ich beispielsweise eine komplexere juristische Frage habe, weiß ich, dass ich bei der IGBCE die Antworten bekomme, die ich für meine Betriebsratsarbeit brauche. Gleichzeitig bin ich für die IGBCE als Mitglied wichtig.

BMI: Betriebsschließung unnötig

WÄCHTERSBRACH | In Wächtersbach macht ein Betrieb zu, der weiterbestehen könnte: das Werk von BMI in Neudorf. Bis spätestens Ende 2024, vermutlich schon Mitte des Jahres, will das Unternehmen die Produktion in die Slowakei verlagern. Rund 60 Beschäftigte verlieren ihre Arbeitsplätze.

»Hier wird ein profitabler Betrieb dichtgemacht«, sagt Anne Weinschenk, Leiterin des Bezirks Mittelhessen. »Die Auftragslage ist sehr gut. Offensichtlich geht es dem Management nur darum, noch mehr Gewinn zu machen.«

Die Versuche von Betriebsrat und IGBCE, einen Weg zum Erhalt des Standorts aufzuzeigen, waren bislang erfolglos.

Erst im Jahr 2020 hatten die Beschäftigten zugestimmt, im vollkontinuierlichen Schichtmodell zu arbeiten.

Solange der Betrieb noch läuft, sollen sie weiterarbeiten. Nur um dann arbeitslos zu werden. »Die Kolleginnen und Kollegen standen immer hinter dem Unternehmen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Jens Stricker. »Dass sie nun so behandelt werden, ist dreist.«

Für IGBCE und Betriebsrat ist klar: Das wird für das Unternehmen teuer. »Der Arbeitgeber macht ohne Not unsere Arbeitsplätze platt. Wenn er will, dass wir bis zum Schluss weiterarbeiten, muss er eine ordentliche Halteprämie zahlen«, sagt Stricker. »Und wir müssen über einen richtig guten Interessenausgleich und Sozialplan, über ordentliche Abfindungen und eine Transfergesellschaft reden, die es den Beschäftigten ermöglicht, neue gute Arbeitsplätze in der Region zu finden.«

Gemeinsam stärker

WIESBADEN | Große Resonanz beim Vernetzungstreffen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in den Bezirken Rhein-Main und Darmstadt: Rund 30 Personen schalteten sich zu der digitalen Veranstaltung am 8. Februar zusammen. Ziel der nun anlaufenden Vernetzung ist es, die Akteure näher zusammenzubringen. Oft sind die Schwerbehindertenvertreter*innen in ihrem Betrieb allein für diese Aufgabe zuständig.

Zunächst stellten sich die Teilnehmer*innen vor und berichteten von der Situation in ihren Betrieben. Weiterhin diskutierten sie rechtliche Fragen ihrer Arbeit, etwa zu Betriebsratssitzungen und zum Thema Datenschutz. Unter anderem

ging es auch um die SBV-Wahlen, die im Herbst anstehen.

Organisiert wurde das Treffen vom Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen in den beiden Bezirken. Unterstützt werden sie von Ilona Spitzberg, Referentin für die SBV-Seminare bei der IGBCE BWS, und Rainer Koch aus der Abteilung Diversity und Antidiskriminierung der IGBCE in Hannover. Die wünschen sich, dass das Beispiel auch in anderen Bezirken Schule macht.

Weitere Veranstaltungen sind geplant. Darin soll es unter anderem um die Themen Rente, Sozialpartnervereinbarung zwischen IGBCE und BAVC, das Schwerbehindertenrecht und Unterstützungsangebote durch die IGBCE gehen.

Für faire Bezahlung

HOHENWARTE/GOLDISTHAL | IGBCE-Mitglieder machen Druck



Kundgebung am Pumpspeicherwerk Hohenwarte II.

Rund 100 Beschäftigte haben vor dem Pumpspeicherwerk Hohenwarte II für ihre Forderung in den Tarifverhandlungen mit dem Betreiber Vattenfall demonstriert. Dort ist auch der Sitz der Geschäftsführung der Vattenfall Wasserkraft GmbH. Hier wandten sich der Verhandlungsführer der IGBCE, Holger Nieden, und der Leiter des Bezirks Thüringen, Andreas Schmidt, an die Versammelten.

Auch an den anderen Standorten trafen sich die Beschäftigten zu Tarifikundgebungen – zum Beispiel am Pumpspeicherwerk Goldisthal, dem größten Wasserkraftwerk in Deutschland.

An allen Vattenfall-Standorten fanden zeitgleich Tarifikundgebungen statt. Per Videokonferenz wurden die Standorte der IG Metall geführten Bereiche in Hamburg und die Standorte der Wasserkraft in den ostdeutschen Bundesländern miteinander in einer Live-Schaltung verbunden.

Der Protest machte sich bezahlt: In der Nacht vom 17. auf den 18. Februar kam es dann zum Abschluss. Ab April steigen die Entgelte der Beschäftigten um 3,7 Prozent, Azubis bekommen 65 Euro mehr pro Monat. Der Tarifvertrag läuft bis Mai 2023.

Mehr zum Tarifabschluss bei Vattenfall auf Seite 24 im Heft.

Vertrauensleute treffen sich

DARMSTADT/GERNSHEIM | Rund 130 Vertrauensleute haben sich am 28. Januar zum ersten gemeinsamen Vertrauensleutetag der Merck-Standorte Darmstadt und Gernsheim per Internet zugeschaltet. Die Veranstaltung – die in jährlichem Rhythmus stattfindet – soll die Vertrauensleute bei ihrer Arbeit unterstützen. Dieses Mal ging es unter anderem um die Themen

Betriebsrats-Wahl, Tarifrunde Chemie und Entwicklungen im Unternehmen.

Kai Beckmann, Mitglied der Merck-Geschäftsführung und Präsident des Bundesarbeitgeberverbands Chemie, stand den Teilnehmer*innen Rede und Antwort. Diskutiert wurden etwa die Umsetzung von Sozialpartnervereinbarungen auf betrieblicher Ebene und das Thema Offensive Qualifizierung.

Forderung beschlossen

WIESBADEN | Chemie-Tarifrunde gut vorbereitet

Eine spürbare Einkommenserhöhung und zukunftsorientierte Arbeitsbedingungen für die rund 100 000 Beschäftigten in der Chemischen Industrie in Hessen: Diese Forderung hat die Tarifkommission Chemie Hessen bei einer Hybridveranstaltung am 1. Februar in Frankfurt einstimmig für die diesjährige Tarifrunde beschlossen.

»Die Unternehmen der Chemischen Industrie sind gut durch die Herausforderungen der Pandemie gekommen«, sagte Sabine Süpke, Verhandlungsführerin und Leiterin des Landesbezirks Hessen-Thüringen. »Insgesamt steht die Branche in Hessen nicht nur mit dem Schwerpunkt Pharma wirtschaftlich gut da.« Entscheidend sei dafür die Leistung der Beschäftigten, die durch ihr Engagement und ihre Kompetenz den Erfolg möglich gemacht hätten. »Gute Mitarbeitende haben Anspruch auf gute Löhne, denn

die Lebenshaltungskosten, unter anderem für Energie und Wohnen, steigen rasant.«

Nach Auffassung der IGBCE muss die Industrie sich jetzt gut aufstellen, um für die Entwicklung der kommenden Jahre gerüstet zu sein. Sabine Süpke: »Den Arbeitgebern muss klar sein: Ohne qualifizierte und motivierte Belegschaften werden sie die Herausforderungen der Zukunft nicht bewältigen. Dazu gehört auch gute Bezahlung.«

Am 22. Februar hat die Bundestarifkommission die regionalen Forderungen zusammengefasst und die Bundesforderung beschlossen.

Die Tarifverhandlungen für Hessen werden am 2. März 2022 in Wiesbaden aufgenommen.



Foto: Privat

Foto: IGBCE

DIE FORDERUNGEN IM DETAIL

- Vor dem Hintergrund der aktuellen Preissteigerungen und der guten wirtschaftlichen Entwicklung fordert die Tarifkommission Chemie Hessen eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen, die sicherstellt, dass die Kaufkraft der Beschäftigten in der Chemieindustrie nachhaltig gesteigert wird.
- Erhöhung der Schichtzuschläge für die besonders belastenden Nachtschichten auf einheitlich 25 Prozent.
- Sicherung der Zukunftschancen für junge Menschen durch Weiterentwicklung des Tarifvertrages »Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg« (TV ZAUber).
- Sicherheit und Schutz für die Beschäftigten in der Transformation und mobile Arbeit für die Zukunft gut gestalten.
- Die Laufzeit soll 12 Monate betragen.



3 Fragen an Florian Pieroth

Der Heraeus-Betriebsratsvorsitzende und Mitglied der Tarifkommission Chemie Hessen über die anstehenden Tarifverhandlungen.

Wie ist die wirtschaftliche Situation bei euch zurzeit?

Der Heraeus-Konzern ist ein klarer Gewinner der Corona-Pandemie. Wir haben einen Umsatzanstieg. Viele Geschäftsbereiche haben deutliche Gewinne gemacht. Auch die Auftragsbücher sind voll. Mit Lieferengpässen haben wir bislang nicht zu kämpfen. Und auch die Planung für 2022 sieht sehr gut aus. Insgesamt ist jetzt also ein sehr guter Zeitpunkt, um einen neuen Tarifvertrag zu verhandeln.

Wie ist die Forderungsempfehlung bei euren Vertrauensleuten angekommen?

Grundsätzlich sehr positiv. Die Forderungsempfehlung ist gut und durchdacht, sie trifft die Zeichen der Zeit. Wir haben auch in den letzten Jahren sehr gute Abschlüsse erzielt, die uns aber in der Praxis oft vor Herausforderungen gestellt haben. Es ist richtig, dass wir uns jetzt auf das Entgelt konzentrieren. Die Preise steigen zurzeit enorm, und daher müssen wir die Kaufkraft der Beschäftigten weiter stärken. Das heißt, dass wir den Leuten mehr Geld geben müssen.

Allerdings wünschen wir uns, dass die Vertrauensleute künftig stärker eingebunden werden, bevor die Empfehlung erstellt wird. Wir sagen den Kolleg*innen an der Basis immer, dass sie mitbestimmen können. Das sollten wir auch hier ernst nehmen.

Was wünscht ihr euch für künftige Verhandlungen, das jetzt in der Forderung nicht mit drin ist?

Es ist gut, dass wir das Thema Nachtschichtzulage angehen. Bei uns arbeiten allerdings viele Abteilungen im Zweischichtsystem, was auch eine sehr hohe Belastung ist. Wir wünschen uns, dass wir da beim Thema Schichtzulage etwas machen können.

Außerdem haben wir die Erfahrung gemacht, dass es während der Pandemie immer wieder Streit mit dem Arbeitgeber gab, weil vom Gesetzgeber kein klarer Rahmen vorgegeben war. Das könnte man auch sehr gut auf Tarifebene regeln, ebenso die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten.

NAMEN & NACHRICHTEN

Bestens gerüstet

HANNOVER | Petra Adolph folgt Jeannette Chiarlitti auf die vakante Stelle der stellvertretenden Landesbezirksleiterin. Nach zwei Jahren als Leiterin des Berliner IGBCE-Vorstandsbüros kehrt die Hannoveranerin der Bundespolitik den Rücken und freut sich »auf die konkrete Arbeit mit Ehrenamtlichen« in ihrer Heimat.



Foto: Privat

Mit ihrer Expertise als langjährige Vorstandssekretärin im Bereich Mitbestimmung und Erfahrungen in der Betriebsrätearbeit ist Petra Adolph bestens gerüstet, um die anstehenden Betriebsratswahlen vonseiten des Landesbezirks zu unterstützen. Erwartungsvoll blickt sie auf die Landtagswahlen in Schleswig-Holstein und Niedersachsen. Sie werde Themen wie die Transformation platzieren, so Petra Adolph. »Die IGBCE wird eine wichtige Rolle spielen.«

Gut organisiert gewinnen

HANNOVER | Gut organisiert ist fast gewonnen: Wer bis zum 15. April alle Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr sowie alle JAV-Vertreter*innen in der IGBCE organisiert, gewinnt für alle Neumitglieder einen gemeinsamen Tag im Heidepark Soltau.

Trainee in Südniedersachsen

ALFELD | Im Dezember hat Larissa Schäffer die letzte Station ihrer Ausbildung zur Gewerkschaftssekretärin im Bezirk Südniedersachsen angetreten.

Als Werkstudentin während ihres BWL-Studiums hatte die gebürtige Alfelderin in einem Bremer Stahlwerk »gelebte Mitbestimmung« erfahren. Anders die Arbeitsbedingungen in der Luxemburger Zentrale: »Die Kolleg*innen haben länger gearbeitet, es gab weder Betriebsrat noch Mitbestimmung.« Sie habe realisiert, welchen Unterschied Gewerkschaften machen und »wie gut wir es haben«.



Foto: Privat

Gemeinsam Betriebe erschließen

IBBENBÜREN | In dem gemeinsamen Projekt »Freelancer« wollen die Bezirke Ibbenbüren und Oldenburg Betriebe im Kreis Vechta/Cloppenburg erschließen und die Beschäftigten gewerkschaftlich organisieren. Verantwortlich für das durch den IGBCE-Vorstand finanzierte Projekt ist Gewerkschaftssekretär Oliver Langkau, der von seinen Aufgaben in Ibbenbüren freigestellt wird.

Vielfalt in Betriebsräten

HANNOVER | 50 Jahre migrantische Mitbestimmung

Vor 50 Jahren begann die Integration von Kolleg*innen ohne deutschen Pass in hiesigen Betriebsräten: Durften sie ihn zunächst nur wählen, können sie seit Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 selber für den Betriebsrat kandidieren.

»Es war überfällig, dass die vielen Millionen Gastarbeiter*innen Vertreter aus den eigenen Reihen in die Gremien betrieblicher Mitbestimmung wählen durften«, sagt Vahdettin Kilic, Betriebsrats-



Foto: Fatih Kilic

Vahdettin Kilic.

vorsitzender bei Melos in Melle. »Sie malochten viel, hatten keine Zeit Deutsch zu lernen. Sie brauchten jemanden, der für sie dolmetscht und ihre Interessen vertritt.« Dass der Sohn eines Arbeitsmigranten aus der Türkei vor 13 Jahren erstmals für den Betriebsrat kandidierte, war der Überredungskunst einiger Kollegen aus der Produktion geschuldet. Mit guten deutschen und türkischen Sprachkenntnissen und Erfahrungen im Ehrenamt war er ihr passender Vertreter. Der gelernte Industriekaufmann wurde zum Vorsitzenden gewählt und vertritt seitdem die Interessen einer aus 17 Nationen stammenden Belegschaft, engagiert sich im Bezirksvorstand und als ehrenamtlicher Arbeitsrichter. »Dass ich in zwei Kulturen aufgewachsen bin, ist sicherlich ein Vorteil.

Man kennt beide Perspektiven und hat eher ein Gespür, wie die Kolleginnen und Kollegen ticken.«

Deniz-Filiz Acar war Jugend- und Auszubildendenvertreterin, im Anschluss Betriebsrätin bei Aurubis in Hamburg sowie Mitglied im Bezirksvorstand.

»Mein Vater war viele Jahre Betriebsrat, von ihm habe ich mitbekommen, wie wichtig die Interessenvertretung ist«, sagt sie, sieht sich jedoch nur bedingt als Vertreterin der Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte: »Für mich und mein Arbeitsumfeld ist es heute nicht mehr so relevant wie vor 15 Jahren. Die dritte Generation hat sich mehr als integriert. Allerdings bleibt es für uns Betriebsräte ein wichtiges Thema, alle Kolleg*innen mitzunehmen.«

Während Arbeitnehmende mit Migrationsgeschichte nach Einschätzung des Historikers Wolfgang Jäger in der Gewerkschaftsmitgliedschaft schon lange überproportional vertreten sind, sind sie in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung eher noch unterrepräsentiert.

Wolfgang Jäger: »Ein kluges Diversity Management bei der Aufstellung der Kandidierenden wäre die Voraussetzung für eine vielfältige betriebliche Mitbestimmung.«



Foto: Privat

Deniz-Filiz Acar.

unterrepräsentiert. Wolfgang Jäger: »Ein kluges Diversity Management bei der Aufstellung der Kandidierenden wäre die Voraussetzung für eine vielfältige betriebliche Mitbestimmung.«

Michaela Ludwig

Gute Perspektiven

HANNOVER | Neujahrsempfang: Es gibt Grund für Optimismus

Die Zukunftsperspektive des Nordens sei wegen der angestrebten Energiewende mit dem Schwerpunkt Wasserstoffgewinnung aus Windenergie besser als je zuvor, zeigte sich IGBCE-Chef Michael Vassiliadis in einem Video zum digitalen Neujahrsempfang des Landesbezirks Mitte Januar optimistisch.

Als herausfordernd bezeichnete er im Gespräch mit Landesbezirksleiter Ralf Becker jedoch Inflation und Versorgungskrise bei Energie, Rohstoffen und industriellen Vorprodukten. Verstärkt werde der Druck durch politisch gesetzte Transformationsprozesse wie die Minderung des CO₂-Ausstoßes. Da der Industriebereich

am Anfang der Wertschöpfungskette angesiedelt ist, sei er besonders betroffen. Damit »Transformation in Modernisierung und nicht in Abwracken« mündet, kündigte Vassiliadis an, die Politik in die Pflicht zu nehmen. »Modernisierung geschieht nicht von selbst.«

Weil laut Becker im Norden noch zahlreiche Altanlagen in Betrieb sind, fordert er: »Die Unternehmen müssen sich öffnen.« Um private Investitionen zu tätigen, benötigten sie Unterstützung durch Bundes- und Landesregierungen. Im anschließenden Chat nutzten zahlreiche Mitglieder die Möglichkeit, mit Ralf Becker über aktuelle gewerkschaftspolitische Themen zu diskutieren.



Im Austausch: Michael Vassiliadis (links) und Ralf Becker.

Flüssiggas zur Chefsache machen

BRUNSBÜTTEL | Nach dem Rückzug eines Investors aus dem geplanten Brunsbütteler Flüssiggas-Terminal fordern Bezirksleiter Andreas Suß und DGB-Nord-Chefin Laura Pooth die Landesregierung Schleswig-Holsteins auf, die Energieversorgung des Industriegebiets Brunsbüttel nachhaltig zu sichern. »Die zahlreichen energieintensiven Unternehmen an der Westküste brauchen in Zukunft riesige Energiemengen, verlässlich, grün und zu weltmarktfähigen Prei-

sen. Das muss das Land garantieren und nicht von den Launen eines Investors abhängig machen«, so Andreas Suß. »Bis grüner Wasserstoff im industriellen Maßstab zur Verfügung steht, werden wir um gasförmige Energieträger als Brücke nicht umhinkommen.«

Nach Informationen des Handelsblatts laufen die Planungen an dem Projekt weiter. Für eine solide Umsetzung betont Suß: »Die Industriepolitik des Landes muss Chefsache werden.«



Foto: DGB Nord

3 Fragen an Laura Pooth

Die Vorsitzende des DGB Nord über die **Notwendigkeit, Machtverhältnisse neu zu verhandeln.**

Herzlichen Glückwunsch zur Wahl! Wo wirst du in den kommenden Jahren deinen Arbeitsschwerpunkt setzen?

Im Fokus meiner Arbeit stehen gute Arbeits- und Lebensbedingungen für alle Menschen in Norddeutschland. Für uns gehören gute, sichere Arbeitsplätze und Klimaschutz untrennbar zusammen. Klar ist auch, dass die Industrie Arbeitsplätze sichert. Deshalb müssen wir die Chancen, die die Energiewende dem Norden bietet, ergreifen, und dafür sorgen, dass hier energieintensive Unternehmen angesiedelt werden. Durch unsere geografische Lage haben wir das Potenzial, enorme Mengen an Windenergie zu erzeugen. Das muss vorangebracht werden, ebenso die Produktion von grünem Wasserstoff. Dafür brauchen wir eine konsequente Industriepolitik.

Während der Corona-Pandemie haben sich die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern wieder verschärft. Was fordert der DGB Nord?

Studien zeigen, dass während der Corona-Krise bei Schulschließungen hauptsächlich Frauen die Kinder betreuen. Die Entscheidung, wer zu Hause bleibt, hängt häufig mit dem Beitrag zum Familieneinkommen zusammen. Deshalb fordern wir eine Aufwertung von Berufen, die von Frauen dominiert sind, wie Pflege, Gesundheit oder Erziehung. Nahezu alles, was systemrelevant ist, ist weiblich besetzt und überproportional schlechter bezahlt. Generell brauchen wir mehr und stärkere Tarifverträge. Denn in Unternehmen mit Tarifvertrag ist der Gender-Pay-Gap, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, wesentlich geringer als ohne Tarifvertrag.

Welche Chancen siehst du für Frauen in den anstehenden Transformationsprozessen?

Aktuell erleben wir, wie die Digitalisierung unsere Lebens- und Arbeitswelt verändert. Dabei eröffnen sich viele berufliche Perspektiven insbesondere auch für Frauen. Wenn sich Frauen – und das erlebe ich häufig – den Umgang mit neuen Techniken und Fragestellungen zutrauen, diese Gelegenheitsfenster nutzen und Rollenzuschreibungen hinterfragen, dann werden auch Machtverhältnisse neu verhandelt.

TARIFABSCHLÜSSE

KUNSTSTOFF – RCS RAIL COMPONENTS AND SYSTEMS: 11,5% auf 12 Monate.

DIENSTLEISTER – SGS SCHWARZHEIDE: 150 € Einmalzahlung, Lohnerhöhung 3,3% auf 13 Monate.

INGENIEURDIENSTLEISTER – VPC: Insgesamt +6% auf 24 Monate und Coronabonus von 450 €.

CHEMIE – ATOTECH NEURUPPIN: Tarifbindung an die Fläche Chemie wiederhergestellt.

GROBKERAMIK – CAMINAUER & KEMMLITZER KAOLINWERKE: Insgesamt +4,5%, insgesamt bis zu 55 € für Azubis.

CHEMIE – SERUMWERK BERNBURG: Ø+12,3% auf 12 Monate, bis +4% plus Chemie-Abschluss ab 2023, 1 Tag mehr Urlaub für IGBCE-Mitglieder.

ENERGIE – EVG GUBEN: Insgesamt +8,3%, Ø+20% für Azubis, auf 24 Monate.

BRAUNKOHLE – MIBRAG: Mind. +150 € (1. Schritt), ges. +6,2% auf 17 Monate, Mitgliederbonus in Freizeit, +100 € für Azubis.

NAMEN & NACHRICHTEN

Neue Aufgaben

HALLE-MAGDEBURG | Yvonne Eisenhuth unterstützt seit 1. Februar den Bezirk Halle-Magdeburg als Gewerkschaftssekretärin. Ihre Ausbildung hat sie bei der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft gemacht. Die 43-Jährige bringt Erfahrung in der Mitglieder- und Vertrauensleutwerbung mit.



Foto: Tobias Golla

LAUSITZ | Nicole Molch (30) ist neue Teamassistentin im Bezirk Lausitz. Die ausgebildete Bürokauffrau hat einen Bachelor of Arts der VWA in Cottbus und war bei der TSS GmbH Sachgebietsverantwortliche der Materialwirtschaft. Sie bringt sich ehrenamtlich als Vorstandsmitglied der Ortsgruppe Hoyerswerda Kühnichter Heide und im BFA ein.



Foto: Foto Kahrig

BERLIN-MARK BRANDENBURG | Annika Helle (35) wechselte zum 1. März als Gewerkschaftssekretärin vom Bezirk Lausitz in den Bezirk Berlin-Mark Brandenburg und freut sich auf die neuen Aufgaben im neuen Team und in ihrer Heimatstadt Berlin.



Foto: Andreas Franke

HALLE-MAGDEBURG | Franz Braun (26) ist ausgebildete Fachkraft für Lagerlogistik und seit November 2020 Trainee zum Gewerkschaftssekretär. Seit 1. März unterstützt er das Team im Bezirk Halle-Magdeburg. Er hat sich in den letzten Monaten besonders für den BJA engagiert.



Foto: Privat

Stolzer Gewerkschafter

NORDOST | Serie: Darum – meine Motivation für die IGBCE

Mario Ast (54) aus Döbeln ist freigestellter Betriebsratsvorsitzender bei der Beiersdorf Manufacturing Waldheim GmbH. Er begann 1986 seine berufliche Laufbahn bei der damaligen Florena Kosmetik. Seit über 35 Jahren ist er im Unternehmen. Zur IGBCE Nordost kam er nach der politischen Wende 1989/90.

»Ich habe erst nach der Wende erfahren und begriffen, wie wichtig Gewerkschaft und Haustarifverträge sind. Das war vorher alles anders. Die gewerkschaftliche Historie spielte bei uns eine große Rolle, auch heute noch bei man-



Foto: Privat

Solidarität ist stärker als Linientreue: Mario Ast.

chen Kolleg*innen. Da gilt es dann, sie mit guten Argumenten für die gewerkschaftliche Arbeit von heute abzuholen.«

Deshalb ist es für Mario Ast keine Frage, dass »nur, wer selbst überzeugt ist, auch andere überzeugen kann«. Das gelinge vor allem mit den Themen und auch den Erfolgen, die die IGBCE Nordost in den Betrieben erreiche. So gelte seit 2020 auch bei der Beiersdorf Manufacturing Waldheim der Flächentarifvertrag, der »in den neuen Bundesländern nicht selbstverständlich ist«. Gemeinsam stärker etwas bewegen zu können und sich gemeinsam über Erfolge zu freuen, das ist auch Marios Motto. Sein Signal an den Arbeitgeber: »Diese Rechte haben wir.« Sein Lösungsansatz: »Erstmal pragmatisch alles durchleuchten und dann engagiert und fair lösen.

Also Kräfteausgleich auf Augenhöhe. Dazu braucht es aber auch viel Durchsetzungsvermögen.«

Das ist ihm auch in den letzten Monaten wieder gelungen. Denn aktuell haben Mario Ast und seine Betriebsratskolleg*innen alle Hände voll mit dem Transfer der Mitarbeitenden zu tun. Das Unternehmen und ein großer Anteil der Beschäftigten ziehen ab Spätsommer ins neue Werk unter gleichem Namen von Waldheim nach Leipzig. Alle Mitarbeitenden haben einen Arbeitsplatz zu gleichen Konditionen angeboten bekommen, und zirka ein Viertel der Belegschaft hat das Angebot der Altersteilzeit angenommen. »Das sind attraktive Arbeitsplätze, da die Rahmenbedingungen stimmen.« Dafür nehmen die Meisten die zusätzlichen Kilometer Entfernung in Kauf. Natürlich spielen für die Mitarbeitenden auch die Regelungen des Sozialplans, die der Betriebsrat vor Ort mit dem Arbeitgeber verhandelt hat, eine erhebliche Rolle.

»Mich erfüllt es mit Stolz, den gewerkschaftlichen Gedanken der Solidarität unterstützen zu können. Linientreu war gestern. Heute geht es um die aktive Mitgestaltung guter Arbeit für alle Mitarbeiter*innen. Deshalb ist es so wichtig, dass jeder Mitarbeitende das Recht zur Betriebsratswahl wahrnimmt.«

Karin Aigner

Tarifvertrag erkämpft

GARDELEGEN | Erfolg beim Automobilzulieferer Eldis

Aufatmen bei den mehr als 80 Beschäftigten beim Automobilzulieferer Eldis in Gardelegen. Nach einem Warnstreik und der darauf folgenden neuen Verhandlung am 14. Februar erreichte die IGBCE Halle-Magdeburg einen Abschluss. »Unser Warnstreik hat ein klares Signal an die Geschäftsführung gesendet und ein Einlenken bewirkt«, so Christina Scheidt, Verhandlungsführerin der IGBCE. »Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Mitgliedern und Beteiligten für die Unterstützung bedanken.«

Unter anderem sieht der neue Tarifvertrag vor:

- Der Flächentarifvertrag der Kautschukindustrie wird ab

dem 01.01.2025 vollumfänglich eingeführt mit der Erfahrungsstufe A.

- Ab dem 01.03.2022 steigen die Entgelte, insbesondere in den unteren Entgeltgruppen, bis zu 15 Prozent.
- Im März erhalten alle Beschäftigten mit dem Februar-entgelt einen Coronabonus von 700 Euro.
- Entgeltrahmentarifvertrag und Entgelttarifvertrag für die Kautschukindustrie Ost werden ab 01.01.2025 eingeführt.



Eldis-Beschäftigte: Streik war erfolgreich.

Foto: Katrin Schade

Foto: Christina Scheidt

Mehr Mindestlohn gefordert

VETSCHAU | Mit einem Warnstreik haben im Februar über 90 Mitarbeiter*innen auf die gescheiterte Tarifrunde beim Keramikfliesenhersteller Porcelaingres im brandenburgischen Vetschau reagiert. Dazu aufgerufen hatte die IGBCE. Sie fordert mit 13 Euro ein deutlich höheres Einstiegsgehalt als den derzeit geltenden Mindestlohn von 12 Euro. Zur Zeit liegt der Einstiegsstunden-

lohn bei Porcelaingres bei 10,02 Euro und selbst mit abgeschlossener Ausbildung bei lediglich 10,52 Euro pro Stunde. Somit arbeitet derzeit schätzungsweise knapp die Hälfte der Belegschaft für einen Stundenlohn unter 12 Euro.

Die Geschäftsführung zeigte nach dem Warnstreik neue Gesprächsbereitschaft. Ein Ergebnis stand zum Redaktionsschluss noch nicht fest.

Ab 01.03.2022 geht's los:
Mitreden. Mitmachen.
Mehr Informationen.
Hier ist Dein QR-Code
zu unserer Facebook-Seite:



fb.me/nordost.igbce



3 Fragen an Elke Swolinski

Die Gewerkschaftssekretärin über die kommenden Betriebsratswahlen.

Du bist sehr engagiert in Sachen Betriebsratswahlen ...

Ja, aus Überzeugung und weil viel Aufklärungsarbeit nötig ist. Vielen Mitgliedern ist oft nicht klar, dass bereits ab fünf Beschäftigten ein Betriebsrat gewählt werden kann. So steht es im Gesetz. Und das ist dann auch schon alles, um »Gute Arbeit« zu organisieren: Es sind die Betriebsräte, die dafür sorgen, dass es im Betrieb fair zugeht und dass das Prinzip »ICH bin Chef und ICH habe immer recht« nicht stimmt.

Du bist ab 1. März Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk Nordost und wirst dich auch um die Belange der jetzt neu gewählten Betriebsräte kümmern. Was reizt dich an der neuen Aufgabe?

Es ist mein persönlicher Ansporn, die Betriebsräte gleich zu Beginn fit zu machen für die Themen im Prozess von Transformation und Digitalisierung. Ich möchte sie für die Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten, den Tarifkommissionen und den Schwerbehindertenvertretungen begeistern. Da ist viel Gutes möglich, um Veränderungen souverän zu gestalten.

Das Wahlmandat »Betriebsrat« gibt den nötigen Rückhalt und Stärke auf Dauer, um selbstbewusst die Interessen aller Kolleg*innen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. In den meisten Betrieben unserer Branchen werden IGBCE-Betriebsräte gewählt. Die unterstützen und begleiten wir natürlich.

Hast du vor den Betriebsratswahlen einen Extra-Tipp?

Gerade jetzt ist ein perfekter Zeitpunkt, die guten Erfahrungen aus dem eigenen Betrieb mit Bekannten, Freunden und Familie zu teilen und Betriebsratswahlen anzuregen – einfach den Zettel mit der Telefonnummer (siehe rechts) weitergeben.

Bitte geht wählen und stärkt den Betriebsräten den Rücken.

Kein Betriebsrat?
Kein Problem!
Wir helfen dir gern!
+49 30 278713-0 lb.nordost@igbce.de

Kein Betriebsrat?
Kein Problem!
Wir helfen dir gern!
+49 30 278713-0 lb.nordost@igbce.de

Kein Tarifvertrag?
Kein Problem!
Wir helfen dir gern!
+49 30 278713-0 lb.nordost@igbce.de

Kein Tarifvertrag?
Kein Problem!
Wir helfen dir gern!
+49 30 278713-0 lb.nordost@igbce.de

IGBCE-SWAT-Team für KAAT-Beschäftigte gegründet

LEVERKUSEN | In den letzten Jahren rückte das ungenutzte Potenzial bei kaufmännischen, akademischen und außertariflichen Beschäftigten (KAAT) immer mehr in den Fokus. So gründeten IGBCE-Betriebsräte bei der Bayer AG unter der Leitung von Eveline Wengler das sogenannte SWAT-Netzwerk – mit dem Ziel, die bisherige Kluft zu KAAT-Beschäftigten zu schließen. Dafür wurde eine Reihe verschiedener Kommunikations- und Beteiligungsformate entwickelt: themenorientierte Workshops, Broschüren, regelmäßige digitale Sprechstunden und Dialogveranstaltungen, bei denen sich Betriebsrat, IGBCE und Arbeitgeber speziellen Themen zur Diskussion stellen. »Das Angebot zu unseren Dialogveranstaltungen geht deutschlandweit an etwa 4500 Beschäftigte und wir freuen uns über einen hohen Zuspruch«, sagt Wengler.

Rund 2500 Beschäftigte zählen alleine am Leverkusener Standort zu den außertariflich Beschäftigten. Das SWAT-Netzwerk fördert die Kompetenzbildung von Betriebsräten und Vertrauensleuten zu den speziellen Themen der KAAT-Beschäftigten. Innerhalb des Netzwerks geht es um Dinge wie Training zur Ansprache auf Augenhöhe, Präsenz-Workshops mit professioneller Unterstützung und digitale Initiativen für AT-Beschäftigte. »Bei einem monatlichen digitalen Austausch für und mit AT'lern legen wir Schwerpunkte auf Themen wie Stellenbeschreibungen und Vergütungsregeln«, erklärt Wengler. Mittlerweile seien bei einigen Terminen in Leverkusen Hunderte Beschäftigte dabei.

All das lässt Eveline Wengler nun teilweise hinter sich. Das erste Mal seit 22 Jahren wird sie nicht auf der Wahlliste stehen. Sie nimmt zahlreiche Erfahrungen

aus ihrer aktiven Amtszeit mit: »Interessenvertretung braucht Leidenschaft! Eine Leidenschaft, die viel Zeit, Ausdauer und Kraft beansprucht.« Die 63-jährige Betriebsrätin muss es wissen. Seit mehr als zwei Jahrzehnten setzt sie sich für die Interessen der Belegschaft bei Bayer in Leverkusen ein. Auf was es in dem Gremium ankommt, weiß sie genau. »Für mich war immer klar, dass ich als Betriebsrätin nur dann erfolgreich bin, wenn ich authentisch, sprachfähig und jederzeit ansprechbar für die Beschäftigten vor Ort bin«, sagt Wengler.

In Verhandlungen und Gesprächen sei es wichtig, inhaltlich gut vorbereitet zu sein: »Da benötigst du die nö-

tigen Fachkenntnisse und musst wissen, worüber du sprichst.« Auch nach ihrer Zeit beim Betriebsrat wird sich Eveline Wengler weiterhin engagieren: »Im Rahmen meiner Aktivitäten konnte ich zahlreiche Erfahrungen und Fachkenntnisse sammeln. Sehr gerne teile ich mein Wissen auch mit jüngeren Kolleginnen und Kollegen.«



Das SWAT-Team der IGBCE-Betriebsräte.

Foto: ToonMe PRO, Eveline Wengler

Projekt »Arbeit 2020+« abgeschlossen, Zukunftszentrum soll folgen



Eine der Veranstaltungen des Projekts »Arbeit2020+« fand unter dem Titel »Zeit für die Zukunft« Ende 2021 in Mönchengladbach statt.

DÜSSELDORF | Nach sechs Jahren hat der Landesbezirk Nordrhein das gewerkschaftsübergreifende Projekt »Arbeit 2020+ in NRW« abgeschlossen. Während drei Phasen konnten 22 Betriebsstandorte von 12 Unternehmen begleitet und

fünf gemeinsame Zukunftsvereinbarungen ausgehandelt werden. Neben mehreren Veranstaltungen und Seminaren wurden Onlineangebote zu Themenbereichen wie mobile Arbeit und Homeoffice, Personalentwicklung und Qualifizie-

rung, Datenschutz und künstliche Intelligenz geschaffen.

Neben der Informationsweitergabe und der Qualifikation gehörte es auch zu den Zielen, ein Netzwerk für IT-zuständige und interessierte Betriebsräte aufzubauen. »Wir haben die Herausforderungen der Transformation unserer Industrien beschrieben und aufgezeigt, wie Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften zusammen eine positive Zukunft gestalten können«, sagt die zuständige Projektsekretärin Lisa Boßmann. »Im betrieblichen Dialog konnten wir Verbesserungen der täglichen Arbeit Einzelner bis hin zu Anpas-

sungen betrieblicher Prozesse für alle realisieren.«

Der Landesbezirk Nordrhein wird sich auch weiterhin mit Themen der Transformation und der Digitalisierung beschäftigen. Die Betriebslandkarte, die im Projektrahmen entstand, soll weiterentwickelt und auf Bundesebene ausgerollt werden. Im nächsten Schritt ist der Landesbezirk Teil des Projekts »Zukunftszentrum KI NRW« des Bundesarbeitsministeriums geworden, das sich mit Digitalisierung und künstlicher Intelligenz in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt. Es baut auf den Erfahrungen aus dem Projekt »Arbeit 2020+ in NRW« auf.

Foto: LBZ Nordrhein

Hier wurde erfolgreich verhandelt

DÜSSELDORF | Erste Haustarifverhandlungen im Landesbezirk abgeschlossen – eine Übersicht

Lieferengpässe, Materialmangel und die Maßnahmen zur Eindämmung der anhaltenden Pandemie haben die erwartete Konjunkturerholung in Deutschland gedämpft und verzögert. Trotz alledem erhoffen sich nach dem zweiten Pandemiejahr alle ein starkes Wirtschaftswachstum für 2022. Wie sich letztendlich die Energiepreisentwicklung, wie sich Transformation, Inflation und Pandemie auf die Wirtschaft auswirken werden, ist noch unklar. Fest steht, dass die unterschiedlichen Branchen der IGBCE vor unterschiedlichen Herausforderungen und Chancen stehen.

»In unterschiedlichen Branchen mit unterschiedlichen Herausforderungen gelang es uns, passgenaue Ergebnisse durchzusetzen, die auch die Schwierigkeiten in einigen Unternehmen widerspiegeln«, erklärt IGBCE-Landesbezirksleiter Frank Löllgen. Im Landesbezirk Nordrhein sind bereits die ersten Haustarifverträge verhandelt worden. Eine Übersicht:

DALLI MÄURER UND WIRTZ: Den Hersteller von Duft- und Pflegeprodukten in Stolberg hat die Flut im vergangenen Jahr voll erwischt. Der Betrieb kämpft immer noch mit den Nachwirkungen der Katastrophe. Aber trotz dieser schwierigen Ausgangslage ist es auch hier zu einem sehenswerten Abschluss gekommen. Die Beschäftigten können sich über eine Corona-Prämie von 500 Euro freuen. Zusätzlich ist die Auszahlung des Weihnachtsgeldes



Foto: Sebastian Jarych/IGBCE

Stehen im Fokus der Haustarifverhandlungen im Landesbezirk: Die Beschäftigten und insbesondere die IGBCE-Mitglieder.

garantiert. Die Verhandlungen zur Entgelterhöhung wurden um ein halbes Jahr verschoben.

Mit diesem Abschluss ist es gelungen, den Beschäftigten finanzielle Sicherheit zu geben. Vor allem aber ging es darum, ein Zeichen der Anerkennung für den unermüdlichen Einsatz der Mitarbeiter*innen während der Pandemie und insbesondere nach der verheerenden Flutkatastrophe zu setzen.

THYSSEN SCHACHTBAU UND BERGBAU SPEZIAL GESELLSCHAFT RUHR-LIPPE IM BEZIRK NIEDERRHEIN: Hier erhöhen sich die Tarifentgelte ab dem 01.07.2022 um 1,2 Prozent, ab dem 01.01.2023 um weitere 1,6 Prozent und ab dem 01.07.2023 nochmal um 1,7 Prozent. Beschäftigte, die bis zum 31. 12. 2021 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis standen, erhalten eine monatliche

Mobilitätszulage von 60 Euro. Alle unter Tage erhalten eine Zulage von 5 Euro je Schicht.

Besonders erwähnenswert: Mitglieder der IGBCE, die zum 31. 12. 2021 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis standen, erhalten fünf persönliche Freischichten pro Jahr, monatlich einen Tankgutschein im Wert von 50 Euro und eine Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro.

VEOLIA INDUSTRIEPARK: Hier konnte der Bezirk Alsdorf für die Beschäftigten einen Corona-Bonus in Höhe von 300 Euro aushandeln. Zusätzlich steigen die Gehälter in diesem Jahr um 2,1 Prozent und 2023 noch einmal um 1,7 Prozent.

GRÜNTAL IN AACHEN zahlt eine Corona-Prämie von 500 Euro, die die IGBCE in Haustarifverhandlungen durchsetzen konnte. Für Auszubildende sind es 250 Euro.

Die Entgelte steigen in diesem Jahr um 2,6 Prozent und 2023 um 2,4 Prozent. Die Ausbildungsvergütung steigt je nach Ausbildungsjahr um bis zu 35 Euro.

ALLIANDER IN HEINSBERG: Für die Belegschaft gibt es eine steuerfreie Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro.

Die Entgelte steigen in den kommenden 12 Monaten erst um 1,5 Prozent und dann nochmal um 2 Prozent. Auch die Ausbildungsvergütungen werden erhöht. Hinzu kommen zwei weitere Tage aus dem Tarifvertrag moderne Arbeitswelt, eine Freistellung und eine Auszahlung.

DIE TARIFABSCHLÜSSE berücksichtigen sowohl kleinere als auch größere Einkommen sowie Azubis und Teilzeitkräfte.

 Weitere Infos im Internet:
www.nordrhein.igbce.de

NAMEN & NACHRICHTEN

Verkauf von Rhodius

BURGBROHL |

Das bislang familiengeführte Unternehmen Rhodius Schleifwerkzeuge beabsichtigt, den Geschäftsbetrieb an die indische Cumi-Gruppe zu verkaufen. Weltweit wirkt sich das auf mehr als 300 Beschäftigte aus. Gleichwohl soll der führende europäische Hersteller von Schleifwerkzeugen (Symbolfoto) »auch losgelöst aus der bisherigen Unternehmensgruppe am Standort Burgbrohl sein Zuhause« haben, betont Bernd Lichter, geschäftsführender Gesellschafter.

Die Mitteilung hat IGBCE, Betriebsrat und Belegschaft überrascht. Bezirksleiter Hans-Joachim Gerloff: »Die IGBCE erwartet von dem neuen Eigentümer unter anderem eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit mit der IGBCE unter Einhaltung der bestehenden Tarifverträge der Chemischen Industrie.«



Foto: Pixabay

Neu am Landesarbeitsgericht

MAINZ | Natascha Schwesing, Betriebsrätin bei Zeller Plastik, ist seit Monatsbeginn ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz. Seit 2014 ist sie bereits ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht Koblenz. »Diese Tätigkeit gab mir konkrete Einblicke in Verfahren und in die Rechtsprechung, die mir bei meiner Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit dienlich sind«, begründet sie ihre Bewerbung für die nächsthöhere Instanz. Der Vorschlag hierfür kam vom Bezirk Mittelrhein.

»Unsere Gesellschaft lebt nicht davon, darüber zu sprechen, was andere Personen besser machen können. Eigenes Engagement und aktives Mitwirken sind das, was Ehrenamt und Gesellschaft ausmachen«, so die Philosophie der 55-Jährigen. Ehrenamtlich setzt sich Natascha Schwesing auch innerhalb der IGBCE ein, etwa als stellvertretende Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses und als Mitglied der Haustarifvertragskommission bei ihrem Arbeitgeber.



Foto: Privat

Gelebte Solidarität

BAD NEUENHR-AHRWEILER | Hilfe für Flutopfer

Rund ein dreiviertel Jahr ist vergangen, seitdem im Ahr-tal nichts mehr ist, wie es einmal war. Viele Bürger*innen und Organisationen unterstützten vor Ort. Selbst aus der Ferne halfen die Menschen. So auch Hannelore und Werner Kuntz, Mitglieder der IGBCE-Ortsgruppe Landau. Sie spendeten ihr Auto an Manuel Meirich, den die Flut besonders traf (**KOMPAKT** berichtete).

Schlaf und brachte sich mit ihr eine Etage höher zur Mutter in Sicherheit. Seine Frau, die zu dem Zeitpunkt Nachtschicht arbeitete, konnte er zum Glück noch erreichen. »Das Wasser stieg bis knapp über den Türrahmen unserer Wohnung. Wir hatten noch das, was wir am Körper trugen«, fasst er sein Schicksal zusammen.

Vorübergehend zogen die Meirichs in die Wohnung ei-



Foto: Privat

»Das war eine Riesenhilfe«: Manuel Meirich im von der Ortsgruppe Landau gespendeten Wagen.

Rückblick. Am Vorabend der Flut dachte sich Meirich zunächst, dass er von Schäden verschont bleibe – wie auch schon beim Hochwasser 2016. In der Nacht wurde der 40-Jährige wach, weil die Energieversorgung mal funktionierte, mal nicht. Eher zufällig schaute er aus dem Fenster – und wollte dann doch seinen Wagen sicherheitshalber umparken. Dazu kam es nicht: »Als ich die sieben Stufen vom Hochparterre herunterging und die Haustür öffnete, kamen mir Wasser und ein Baumstamm entgegen«, erinnert er sich. Sofort holte er seine 12-jährige Tochter aus dem

ner Arbeitskollegin, jetzt leben sie in einer neuen Mietwohnung. Zwei Wochen nach der Flut bestellten sie Möbel, von denen bis heute einige immer noch nicht geliefert sind. Die IGBCE unterstützte mit Soforthilfe, die Ortsgruppe Landau mit einem Auto. »Das war eine Riesenhilfe«, bedankt sich der Produktionsmitarbeiter, der zur Arbeit pendeln muss. Die Tochter geht wieder in die provisorische Schule. Ein bisschen Normalität kehrte inzwischen zurück, »wenngleich wir alle dieses Wort nicht mehr hören können«.

Axel Stefan Sonntag

Start der Betriebsratswahlen

MAINZ | Landesbezirksleiter Roland Strasser: »Starke Beteiligung hilft, Betriebsratsarbeit erfolgreich durchzusetzen«

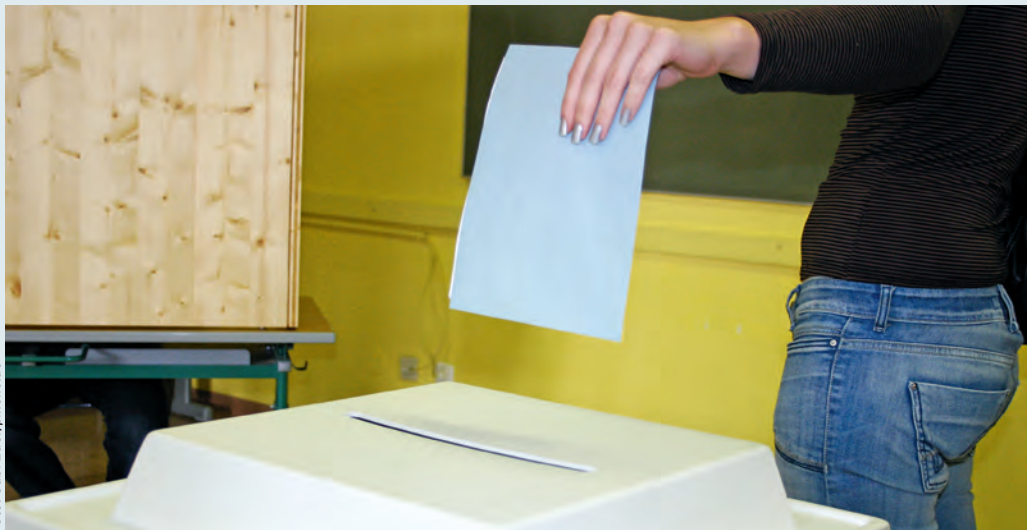


Foto: Gabi Eder/pixelio.de

Die Betriebsratswahlen laufen. Ein starkes Mandat für die IGBCE kommt den Beschäftigten zugute.

Seit Monatsbeginn wählen die Belegschaften ihre Betriebsräte neu. Hier und da werden sich die Gremien aufgrund gestiegener Beschäftigtenzahlen sogar noch vergrößern. Wie bei-

konnte der Betriebsrat die Entgelte der in den Reinräumen tätigen Mitarbeiter*innen erhöhen. Für die kommenden Jahre hat sich Leidinger viel vorgenommen, vor allem »mit

te Zahl von Büroarbeitsplätzen im Betrieb bei einer dafür höheren Zahl an Arbeitnehmer*innen. Jedoch: »Wer wann und wie oft von wo arbeitet, dafür muss es faire und transparente

nächsten Wahlperiode wollen wir an den Haustarifvertrag ran«, verspricht Arda. Weiterhin gibt es Regelungsbedarf bei Arbeitsatmosphäre und Personalplanung. Die Kolleg*innen sollen »offen und ehrlich« reden können – und entlastet werden: »Wenn nur geplant wird, wie viel produziert werden soll, aber nicht mit wem, dann schafft das zu Recht Frust. Das wollen wir ändern – und hoffen auf eine starke Wahlbeteiligung.«

HINGEGEN MUSS sich Christian Ruffing, Betriebsratsvorsitzender bei Fresenius Medical Care (FMC) in St. Wendel damit auseinandersetzen, sozialverträgliche Lösungen für all die zu finden, deren Arbeitsplätze wegfallen. »Dabei geht es um die Auslagerung der IT und um den Stellenabbau bei FMC, der auch St. Wendel treffen wird«, erläutert Christian Ruffing.



»Wir wollen faire Entgelte und einen wertschätzenden Umgang.«

Björn Leidinger
Betriebsratsvorsitzender Ursapharm

Arbeitsplatzbeschreibungen Diskussionen um Entgeltstufen abzustellen.«



»Je stärker die Wahlbeteiligung, umso höher der Druck beim Haustarifvertrag.«

Gürler Arda
Betriebsratsvorsitzender Polyblend

spielsweise bei Ursapharm in Saarbrücken. »Für viele unserer inzwischen rund 750 Beschäftigten konnten wir bereits deutliche Verbesserungen erreichen«, resümiert Betriebs-

BEZAHLUNG UND Homeoffice sind auch zwei große Themen bei Weig Karton in Mayen. »Diejenigen, die seit langem zu Hause arbeiten müssen, sollen mehr als nur

Kriterien geben.« Ein großes Ziel wird außerdem sein, den Entgelttrahmentarifvertrag einschließlich der dafür notwendigen Eingruppierungen umzusetzen.

Ende vergangenen Jahres teilte der Dialysekonzern mit, weltweit 5000 Jobs zu streichen – davon bis zu 750 in Deutschland. »Dabei brauchen wir den engen Kontakt zur IGBCE und deren Know-how für rechtlichen Beistand. Auch deshalb ist es wichtig,



»Wir brauchen den engen Kontakt zur IGBCE und deren rechtlichen Beistand.«

Christian Ruffing
Betriebsratsvorsitzender FMC

technisches Equipment erhalten«, fordert Betriebsratsvorsitzender Uli Greßler. Dazu zählen



»Zu Homeoffice gehört mehr, als nur einen Laptop zur Verfügung zu stellen.«

Uli Greßler
Betriebsratsvorsitzender Weig Karton

ratsvorsitzender Björn Leidinger. So ging man schon vor Corona in die Verhandlungen um eine Betriebsvereinbarung über mobiles Arbeiten. Zudem

ebenso der richtige Stuhl und ein passender Tisch. Für die Zeit nach Corona treibt den Betriebsrat das Thema Desk-Sharing um, also eine begrenz-

BEIM ENTGELT mehr erreichen will auch Gürler Arda, Betriebsratsvorsitzender des Kunststoffveredlers Polyblend in Bad Sobernheim. »In der

dass unsere IGBCE-Liste bei den Wahlen ein starkes Mandat erhält«, wünscht sich Ruffing.

Axel Stefan Sonntag

Fotos (4): Privat

Der Countdown läuft

WESTFALEN | Die Betriebsratswahlen 2022 stehen an. In einigen Betrieben wurde bereits gewählt.

Allein in den Branchen der IGBCE sind mehr als eine Million Beschäftigte in mehr als 3300 Betrieben zur Stimmabgabe aufgerufen. Auch im Landesbezirk Westfalen stellen sich die Gremien neu auf. »Unser Ziel im Landesbezirk und in der IGBCE insgesamt ist es, mit einem starken Votum aus diesen Wahlen herauszugehen«, sagt IGBCE-Landesbezirksleiter Westfalen Harald Sikorski.

Bei dem Dünger- und Pflanzenschutzhersteller GPI aus Gladbeck haben die Wahlen schon im Dezember stattgefunden. Dort hat sich das Gremium erstmalig gebildet. Angelos Batsaras wurde zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. »Bisher haben wir hier alles ohne Betriebsrat geklärt. Ohne genau zu wissen, in welchem Rahmen was möglich ist und was für gesetzliche Mitbestimmungsrech-

te es gibt«, sagt der frischgebackene Betriebsratsvorsitzende. Das Gremium besteht aus fünf Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzleuten. Batsaras selbst arbeitet bei GPI schon seit 13 Jahren als Maschinenfahrer in der Produktion. »Irgendwann kam uns der Gedanke, einen Betriebsrat zu gründen. Wir

wollen Ansprechpartner für alle Themen sein, die belasten und Unzufriedenheit hervorrufen.«

Bei der Belegschaft hätten sich über die Jahre einige Punkte angesammelt. »Wir als Gremium sind nun dafür da, dem Gehör zu verschaffen und den Dialog mit dem Arbeitgeber zu suchen.« Die IGBCE steht mit Christine Wilms als zuständige Gewerkschaftssekretärin dem Betriebsrat dabei zur Seite.

Auch bei der Evonik Superabsorber GmbH wurde bereits gewählt. In dem neu gegründeten Unternehmen kam es erstmalig zu Wahlen. Denn der Evonik-Mutterkonzern setzt in Zukunft ausschließlich auf die Spezialchemiesparten und hat den Superabsorber-Bereich zum 1. Juli 2021 auf eigene Beine gestellt. Das Unternehmen produziert Acrylsäure und Butylacrylat zur Herstellung von Superabsorbent, die dann in Windeln, Binden und anderen Anwendungen verarbeitet werden, um Feuchtigkeit in großen Mengen aufzunehmen.

»Nachdem der Teilbereich in die Selbstständigkeit über-

geben wurde, haben wir uns recht schnell an die Wahlvorbereitungen für einen eigenen Betriebsrat gesetzt. Bis dahin waren wir durch den Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Marl vertreten«, sagt der neugewählte Betriebsratsvorsitzende Philipp Bagus. »Rückblickend war es schon so, dass wir alle absolutes Neuland betreten mussten.« Bei den Wahlen wurde der Wahlvorstand von IGBCE, dem Unternehmen sowie dem Gemeinschaftsbetriebsrat unterstützt und angeleitet. »Auf den Erfahrungsschatz der Kolleg*innen zurückzugreifen war dabei absolut von Vorteil.

Bei 158 Beschäftigten besteht das neue Gremium aus sieben Mitgliedern. Wir sind nicht freigestellt und arbeiten nach wie vor in unseren Jobs, werden jedoch für unsere Tätigkeit als Betriebsrat für die Sitzungen, Gespräche und Weiterbildungen freigestellt. Seitdem wir im Amt sind, geht es für uns vor allem darum, die Kolleginnen und Kollegen bei ihren Sorgen und Ängsten rund um die Abspaltung zu unterstützen.«



Das frisch gewählte Betriebsratsteam von Evonik Superabsorber.

Foto: Privat

NAMEN & NACHRICHTEN

Tarifrunde gestartet



Foto: Aykut Isiktekin

WESTFALEN | Im Landesbezirk Westfalen hat die Tarifkommission in einer Hybridveranstaltung die Tarifrunde begonnen.

Am 8. März ist Weltfrauentag

WESTFALEN | Seit mehr als 100 Jahren wird an diesem Tag weltweit an die Rechte der Frauen gedacht. Entstanden ist er in der Zeit des Kampfes um die Gleichberechtigung und um das Wahlrecht für Frauen. Der DGB hat in diesem Jahr das Motto »Gleichstellung wählen« ausgerufen. Im Landesbezirk Westfalen finden zu dem Anlass mehrere digitale Veranstaltungen statt. Um 8 Uhr morgens bietet die TalkTime den Frauen die Möglichkeit, sich über die Rente und mögliche Rentenlücken zu informieren. Um 19 Uhr wird in einem 90-minütigen interaktiven Live-Vortrag dargestellt, auf welche Schritte es bei der Geldanlage für die eigenen Kinder ankommt. Es wird darin unter anderem um das sogenannte Investitionsdreieck für Kinder und die passende Auswahl eines Fonds oder eines ETFs gehen.

Die Anmeldung läuft über Katrin Locker, Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk: katrin.locker@igbce.de.

Ungerechte Bezahlung

WESTFALEN | Equal Pay Day: Fokus auf Lohnlücke

Es ist wieder so weit: Der nächste Equal Pay Day steht vor der Tür. Das ist der symbolische Tag im Jahr, bis zu dem Frauen umsonst gearbeitet haben, während Männer seit dem ersten Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. In diesem Jahr markiert der siebte März die statistische Lohnlücke in Höhe von 18 Prozent.

»Dass wir uns mit diesem Thema im 21. Jahrhundert immer noch rumschlagen müssen, ist ein Unding«, sagt Susanne Hardies, Gesamtbetriebsratsvorsitzende der RAG Aktiengesellschaft und Vorsitzende des Landesbezirksfrauenausschusses Westfalen. »Frauen und Männer sollten für gleiche Arbeit auch das gleiche Entgelt bekommen, das sollte eine Selbstverständlichkeit sein.« Es sei an der Zeit, endlich die strukturellen Ursachen zu beheben.

Zu den Gründen für den allgemeinen Verdienstrückstand gehören auch strukturelle Nachteile. So sind es immer noch oftmals Frauen, die das Gros der Haus- und Familienarbeit leisten. Das Resultat sind Erwerbsbrüche, weil viele Frauen mit Teilzeitarbeit und prekären Minijobs vorliebnehmen müssen. Ebenso wird in Branchen mit hohem Frauenanteil, obwohl sie als systemrelevant gelten, deutlich schlechter bezahlt. Aber selbst bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung bekommen weibliche Beschäftigte oft weniger Geld. »Man-

gelnde Tarifbindung, Ungleichverteilung von Sorgearbeit und die schlechte Bezahlung in frauendominierten Berufen – das alles sind Themen, auf die dieses Ungleichgewicht zurückzuführen ist«, sagt Hardies. Aus diesem Grund ist sie froh, bei der RAG einen guten Tarifvertrag abgeschlossen zu haben, der diese Ungleichbehandlung verhindert.

Zwischen 2006 und 2015 war der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern konstant hoch. Erst danach hat sich der Abstand leicht verringert. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, den Verdienstabstand bis zum Jahr 2030 auf zehn Prozent zu senken. Einen zentralen Baustein dafür stellen Tarifverträge dar. Sie geben eine klare und

transparente Struktur vor. »Mit Tarifverträgen wird gewährleistet, dass Frauen und Männer gleich bezahlt werden«, sagt auch der IGBCE-Gewerkschaftssekretär und Tarifexperte Jörg Esser.

Ohne Tarifbindung sei der Gender-Pay-Gap nicht nur höher, er wachse in diesen Betrieben sogar. Ziel der IGBCE ist es deshalb, diese Ungerechtigkeit abzuschaffen. »Tarifflüchtige Arbeitgeber bereichern sich auf dem Rücken der Frauen. Deshalb bleibt unsere Forderung nach gleichem Lohn bei gleicher Arbeit weiterhin bestehen«, bekräftigt Gewerkschafter Esser.

**equal
pay
day, -**

Foto: EPD



Foto: Privat

3 Fragen an Britta Sorge

Die Betriebsrätin bei Evonik in Marl und Mitglied der diesjährigen Chemie-Tarifkommission über die aktuelle Tarifrunde.

Wie schätzt du die Erfolgsaussichten in der aktuellen Tarifrunde ein?

Ich bin zuversichtlich, dass wir einen guten Abschluss für unsere Mitglieder erzielen werden, auch wenn die Rahmenbedingungen sehr unbeständig sind. Der Fokus liegt auf einer deutlichen Entgelterhöhung. Der tolle Abschluss bei der MIBRAG schraubt die Erwartungen unserer Kolleg*innen in die Höhe.

Wie ist die Stimmung bei euch in der Runde?

Wir sind alle hoch motiviert und uns der Erwartungshaltung unserer Kolleg*innen bewusst. Unser Motto lautet bewusst »Wir Plus X«, weil zum Ende des vergangenen Jahres noch gar nicht absehbar war, unter welchen Rahmenbedingungen die Verhandlungen stattfinden werden. Steigt die Inflation weiter? Entspannt sich die Situation auf dem Rohstoff- und Logistikmarkt? Welche Auswirkungen hat die Pandemie auf unsere Betriebe? Es verspricht also, spannend zu werden.

Wie bewertest du die Erwartungshaltung der Belegschaft bei dir im Betrieb?

Unseren Kolleg*innen ist es wichtig, eine spürbare Entgelterhöhung zu erhalten, die sich oberhalb der Preissteigerungsrate bewegt. Die wenigsten wohnen in unmittelbarer Nähe zu ihrem Arbeitsplatz, tanken ist sehr teuer und das macht sich vor allem in den unteren Entgeltgruppen bemerkbar. Die Forderung, die Nachtschichtzuschläge auf die gesetzlichen Steuerfreigrenzen anzuheben, wurde schon seit einiger Zeit diskutiert und ist von unseren Schichtkolleg*innen sehr gut aufgenommen worden.

Und da sich durch Corona auch die Arbeitswelt der Belegschaft in den Büros spürbar verändert hat, hoffen die Betroffenen auf tarifvertragliche Regelungen zum mobilen Arbeiten. Ein weiteres Schwerpunktthema ist die Ausbildung. Der demografische Wandel ist nun auch in den Betrieben angekommen und trotzdem sinken die Ausbildungsplatzzahlen. Da muss zwingend gegengesteuert werden. Die duale Ausbildung ist einer unserer Standortvorteile und darf nicht vernachlässigt werden.



Foto: Privat

HELMUT PFEFFERLE
engagiert sich im Film und im
echten Leben für den Erhalt
einer lebenswerten Umwelt.



Szene aus dem Fernsehfilm »Bis zum letzten Tropfen«. Helmut Pfefferle (rechts im Hintergrund) mit den Schauspielerinnen Hannah Schiller (links) und Michaela May.

Foto: Diwafilm/SWR

Komparse aus Leidenschaft

Wenn am 16. März um 20.15 Uhr »Bis zum letzten Tropfen« im Ersten läuft, lohnt es sich, genau hinzuschauen. Denn im prominent besetzten Fernsehfilm ist neben Ulrich Tukur, Michael Roll, Sebastian Bezzel oder Michaela May auch einer von uns zu sehen. Helmut Pfefferle, IGBCE-Mitglied seit mehr als 20 Jahren, protestiert in einer Statistenrolle gegen die Privatisierung des Grundwasservorkommens, das ein

kische Schweiz« engagiert er sich für den Erhalt der Natur- und Kulturlandschaft und für die Bewahrung des Wohn- und Erholungswerts seiner Wahlheimat. Letzteres ist Helmut Pfefferle ein besonderes Anliegen, das der gelernte Chemielaborant auch mit dem von ihm geführten »Tourismusverein Rund ums Walberla« verfolgt.

Er will Perspektiven schaffen für die fränkischen Kleinode abseits der Touris-

sondern sachlich zu argumentieren und konstruktiv zu sein.«

Das waren auch Leitgedanken seiner Tätigkeit als Betriebsrat, die er seit Mitte der 90er-Jahre bis zu seinem Vorruhestand 2008 ausgeübt hat. Beim Pharmakonzern Sanofi war es ihm wichtig, dass Menschen gut behandelt werden. »Mein Leben lang ist es mir ein Anliegen, Menschen zusammenzubringen, damit Konflikte vermieden werden«, sagt Helmut Pfefferle. »Als Betriebsrat konnte ich das zusammen mit der IGBCE in bester Weise umsetzen.« Und als Komparse? Da macht er sich als Botschafter natürlich stark für seine Region. Ulrich Tukur hat Helmut Pfefferle in einer Drehpause im persönlichen Gespräch bereits davon überzeugen können.

Michael Knies

»Ich möchte Menschen zusammenzubringen, damit Konflikte vermieden werden.«

Unternehmen für die Vermarktung von Mineralwasser nutzen will.

Eine Rolle, die kaum passender für Helmut Pfefferle hätte sein können. Denn der umtriebige 69-jährige Komparse aus Leidenschaft, der seit 17 Jahren in der Fränkischen Schweiz heimisch ist, setzt sich auch im echten Leben für die Umwelt ein. Als Vorsitzender des »Ver eins für den Schutz des Naturparks Frän-

muszentren. »Ich möchte dafür sorgen, dass diese wunderschöne Gegend im wahrsten Sinne des Wortes lebenswert für die Menschen bleibt«, betont der zertifizierte Genussbotschafter. All das macht Helmut Pfefferle im Ehrenamt. Es ist sein Beitrag für die Region, die ihm sein Leben gut gestaltet. Eines ist ihm dabei besonders wichtig: »Es ist nicht meine Art, lautstark mit der Fahne in der Hand zu protestieren,

»Bis zum letzten Tropfen« bildet den Auftakt zum ARD-Event #unserWasser. Das Erste macht mit zahlreichen Beiträgen, Dokumentationen, Podcasts und Mitmachaktionen multimedial auf das Thema aufmerksam. Mehr Infos: daserste.de

Kaufkraft steigern

AUF DER EINEN SEITE steigen die Gewinne der Chemieunternehmen deutlich. Auf der anderen Seite erhöhen sich die Kosten im Privatleben für Strom, Benzin oder Mieten immer weiter. Die Bundestarifkommission hat deshalb in ihrer Forderung für die Tarifrunde 2022 beschlossen, dass die Kaufkraft der 580 000 Beschäftigten der Branche durch eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen nachhaltig gesteigert werden muss.



Foto: Nicole Strasser



Foto: Andreas Reeg

Mehr verdient

DIE BUNDESTARIFKOMMISSION HAT DIE Forderung für die Chemie-Tarifrunde beschlossen. Das erklärte Ziel: ein prozentuales Ergebnis oberhalb der Preissteigerungsrate.

Eines ist schon jetzt – vor Beginn der Verhandlungen – klar: »Wir werden bei der prozentualen Erhöhung in eine Dimension kommen, wie wir sie in den vergangenen zehn Jahren nicht erlebt haben«, sagt Ralf Sikorski. Er führt die Tarifverhandlungen für die 580 000 Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und ist stellvertretender IGBCE-Vorsitzender.

Andere Dimensionen, weil die Inflationsrate sich in den vergangenen Jahren eher zwischen 0,5 und 1 Prozent bewegte. Für das laufende Jahr prognostizieren die namenhaften Institute einen Preisanstieg zwischen 3,3 und 4 Prozent

und korrigieren damit ihre Prognose aus dem Herbst spürbar nach oben. Da die Teuerungsrate so steil ansteigt, müssen auch mehr Prozente für die Chemie-Beschäftigten her. »Alles andere wird nicht funktionieren«, betont Sikorski. Wie sonst sollten die Beschäftigten die rasant wachsenden Kosten für Gas, Strom, Mieten oder Lebensmittel stemmen?

DESHALB HAT DIE Chemie-Tarifkommission am 22. Februar die Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ins Zentrum ihrer Forderung gestellt. Ziel ist es, die Kaufkraft der Beschäftigten nachhaltig zu steigern. Das hat die

100-köpfige Kommission auf ihrer digitalen Sitzung beschlossen. Damit folgt das Gremium der Empfehlung des Hauptvorstandes und der regionalen Tarifkommissionen.

Zusätzlich fordert die IGBCE eine Erhöhung der Schichtzuschläge für die Beschäftigten in Nachtschichten auf einheitlich 25 Prozent. Außerdem will die Gewerkschaft in der industriellen Transformation Sicherheit und Schutz für ihre Mitglieder gewährleisten und gute mobile Arbeit für die Zukunft gestalten. Durchgesetzt werden soll zudem die Sicherung der Zukunftschancen für junge Menschen in der Branche. Im

Mehr Kaufkraft, mehr Wertschätzung, mehr Sicherheit: Mit dieser klaren Marschroute geht die IGBCE in die Tarifverhandlungen.

Rahmen des Unterstützungsvereins der chemischen Industrie sollen neue Fördermöglichkeiten zur Ausbildung Jugendlicher entstehen. Die Laufzeit des Tarifvertrags soll zwölf Monate betragen.

Für Zurückhaltung gibt es laut Sikorski in dieser Tarifrunde keinen Anlass: »Die Gewinne in der Branche sprudeln. Den allermeisten Chemie- und Pharmaunternehmen geht es blendend. Sie haben die Pandemie gut überstanden und teilweise sogar von ihr profitiert.« Das schlägt sich auch in den Bilanzen für das vergangene Jahr nieder.

KÜRZLICH VERÖFFENTLICHTE das Statistische Bundesamt die offiziellen Jahreszahlen für 2021. Die Produktion in der chemisch-pharmazeutischen Industrie ist im Vergleich zum Vorjahr um 5,2 Prozent gewachsen. Der Umsatz legte – dank kräftig gestiegener Erzeugerpreise (+ 9,3 Prozent) – um 18,4 Prozent auf rund 217 Milliarden Euro zu. Denn das Gros der Unternehmen profitiert von einer erhöhten Nachfrage nach chemisch-pharmazeutischen Produkten und konnte die gestiegenen Rohstoff- und Energiekosten schlicht an ihre Kund*innen weiterreichen. Auch für 2022 wird eine positive Entwicklung erwartet.

Die Konzerne der Branche fahren hohe Gewinne ein und verteilen teilweise Rekord-Dividenden an ihre Aktionäre. Aurubis hat seinen Gewinn im ersten Quartal 2021/2022 fast verdoppelt. Das Geschäftsjahr des Kupferproduzenten endet jeweils am 30. September. Auch der Industriegase-Konzern Linde hat seinen Gewinn um 50 Prozent gesteigert. Dies sind nur zwei Beispiele dafür, dass die Geschäfte brummen und die Aktionärinnen und Aktionäre reichlich bedacht werden. Vor dem Hintergrund wirkt die Argumentation des Arbeitgeberverbands, man müsse investieren statt verteilen, konstruiert. Sikorski entgegnet: »Auch wir wollen investieren – in Kaufkraft, in Fachkräftesicherung und vor allem in unsere Mitglieder.«

DENN DEN FACHKRÄFTEMANGEL zu lindern, das zeigt die Betriebsräte-Umfrage zur Tarifrunde, wird eine der zentralen Aufgaben der Zukunft. Zwei Drittel der insgesamt 531 befragten Betriebsräte gaben an, dass der demografische Wandel und der Fachkräftemangel die größten Herausforderungen für ihr Unternehmen werden.

Ein weiteres Ergebnis der Umfrage: Auch die Betriebsräte bewerten die Situa-

tion in ihren Unternehmen positiv. Drei Viertel von ihnen sind der Ansicht, dass die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes im Jahr 2021 gut oder sehr gut war. Die aktuelle Kapazitätsauslastung der Anlagen schätzen sie in 80 Prozent der Betriebe als sehr gut oder gut ein. Ebenfalls in 80 Prozent der Betriebe steigen laut Befragung 2022 voraussichtlich die Gewinne im Vergleich zum Vorjahr oder bleiben in etwa konstant. *Isabel Niesmann*

CHEMIE TARIFRUNDE 2022: ALLE INFOS AUF EINEN BLICK

X WAS BISHER GESCHAH

Ende November hatte der Hauptvorstand der IGBCE die Forderungsempfehlung aufgestellt. IGBCE-Mitglieder und Beschäftigte diskutierten diese Empfehlung in den darauffolgenden Wochen und Monaten in den Betrieben. In der ersten Februarhälfte beschlossen die regionalen Tarifkommissionen dann ihre Forderungen. In beinahe allen votierten die Mitglieder der regionalen Gremien einstimmig dafür, die Empfehlung des Hauptvorstandes anzunehmen. Basierend darauf hat die Bundestarifkommission Chemie die endgültige Forderung beschlossen.

X WIESO WECHSELN DIE VERHANDLUNGEN ZWISCHEN REGIONALER EBENE UND BUNDESEBENE?

Früher gab es bei der IGBCE – ähnlich wie heute noch bei der IG Metall – Pilotbezirke. In diesen wurden verhandelt und dann wurde das Ergebnis in den meisten Fällen auf die anderen Bereiche übertragen. Weil neben der reinen Entgeltfrage zunehmend andere Themen eine Rolle spielten und die Unterschiede zwischen den einzelnen Bezirken nicht so groß waren, wurden diese Pilotbezirke abgeschafft. Durch die Forderungsbeschlüsse und -verhandlungen in den IGBCE-Landesbezirken bleibt die historisch gewachsene regionale Hoheit bestehen. Nach den regionalen Verhandlungen beauftragen sie die Bundesebene mit den Verhandlungen und übergeben damit die Vollmacht, die Tarifverhandlungen abzuschließen.

X SO GEHT ES JETZT WEITER

Am 2. März beginnen die Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene. Den Anfang macht der Tarifbezirk Hessen. Die regionalen Verhandlungen laufen bis zum 16. März. Am 21./22. März findet die erste Bundesrunde statt. Gibt es dort keine Einigung, treffen IGBCE und Arbeitgeber am 4./5. April zur zweiten Bundesrunde zusammen. Einigen sich beide Seiten dann nicht, treffen sie am 4./5. Mai zur dritten Bundesrunde wieder aufeinander.

X ZUERST INFORMIERT IN DER APP

In der »Meine IGBCE«-App halten wir dich während der gesamten Tarifrunde über alle relevanten Entwicklungen und Nachrichten auf dem Laufenden. Die App bietet dir den Informationsvorsprung, der dir als Mitglied zusteht. Lade sie am besten jetzt gleich herunter, damit du live dabei sein kannst, wenn es zur Sache geht: app.igbce.de



Foto: picture alliance/AP Photo | Leo Correa

Internationale Haftung

FÜR DIE IGBCE endet die Verantwortung deutscher Konzerne nicht an den Landesgrenzen. Nach dem Dammbruch im brasilianischen Brumadinho 2019 fordern noch immer unzählige Hinterbliebene Entschädigung. Auch in Deutschland. Denn es war eine Tochter des TÜV Süd, die den Damm noch kurz zuvor als sicher zertifiziert hatte.

Vor drei Jahren, am 25. Januar 2019, brach ein Staudamm am Rückhaltebecken des Eisenerzbergwerks im brasilianischen Brumadinho. Zwölf Millionen Kubikmeter giftigen Schlamm ergossen sich mit einer Geschwindigkeit von mehr als 100 Stundenkilometern über das Werkgelände und begruben Kantine, Fuhrpark und Verwaltungsgebäude. 272 Menschen starben. 240 waren Beschäftigte des Bergbaukonzerns Vale

oder Leiharbeiter*innen, die übrigen waren Bewohner*innen der benachbarten Siedlungen.

DIE ANGEHÖRIGEN der toten Bergleute sind noch immer traumatisiert. Sie sprechen von einer »Lawine aus Schlamm, Schmerz und Blut« und ihrer Hoffnung auf eine immerhin finanzielle Wiedergutmachung. Dabei will ihnen die IGBCE helfen. Ende Januar hat die Gewerkschaft in einer gemeinsamen Video-

konferenz mit der Friedrich-Ebert-Stiftung in Brasilien mit Opfern und ihren Vertreter*innen gesprochen. Wie offen die Wunden noch sind, bezeugen deren Aussagen: »Es wurden 1300 Körperteile von 272 Menschen gefunden«, berichtete die 40-jährige Ingenieurin Josiana de Oliveira Melo, die 15 Jahre lang bei Vale gearbeitet hat. »Viele konnten nur einen Daumen oder einen Arm beerdigen.«

Sie selbst verlor bei dem Dammbruch ihre zwei Jahre ältere Schwester – und

Dem Dammbruch im brasilianischen Brumadinho folgte die Katastrophe: Giftiger Schlamm ergoss sich über das Werkgelände des Bergwerks und benachbarte Siedlungen. 272 Menschen starben.

eine ungeborene Nichte, mit der ihre Schwester schwanger war. »Frauen wissen, was Verlust bedeutet, wenn sie ihre Angehörigen nicht einmal beerdigen können«, erklärte Lucineide Varjão, internationale Sekretärin der brasilianischen Chemiegewerkschaft CNQ-CUT, die die Gemeinden vor Ort besucht hatte. Die Menschen lebten in Ungewissenheit. »Wir sind jeden Tag, wenn wir aufwachen, in einem Albtraum gefangen«, klagt Andresa Rodrigues, die ihren einzigen Sohn Bruno, Verfahrenstechniker bei Vale, durch den Dammbruch verlor. Er wurde 26 Jahre alt. Seine Mutter, Vizepräsidentin der Opfervereinigung Avabrum in Brumadinho, kämpft für ein Denkmal mit den Namen der Opfer – und für Entschädigung.

DAS WILL DIE IGBCE unterstützen: Sie hat eine hohe Bürgschaft beim Landgericht München hinterlegt, damit die Angehörigen der Opfer den TÜV Süd in München verklagen können. Denn dessen brasilianische Tochtergesellschaft hatte den Damm noch kurz vor dem Unglück als sicher zertifiziert. In den Augen mancher Angehörigen der Opfer ist das Mord. Sie wollen Schmerzensgeld und Hilfe für den Aufbau neuer Lebensgrundlagen nach der Schließung der Mine.

Deren Betreiber haftet nach brasilianischem Recht und hat Entschädigungszahlungen an den Bundesstaat und die Gemeinde geleistet. Auf die Verwendung hatten die Opfer keinen Einfluss. Zudem sei bisher nur Geld für die Familien von Festangestellten vorgesehen, kritisierte Kemal Özkan, stellvertretender Generalsekretär des internationalen Industriergewerkschaftsverbands IndustriAll Global Union: »Zeitarbeiter*innen haben nichts bekommen. Das ist eine Schande.« Es

gehe um Gerechtigkeit für die Betroffenen.

Haftung in internationalen Lieferketten

Für die Gewerkschaften ist der Fall auch ein wichtiges Beispiel für die Frage der Haftung in internationalen Lieferketten. »Der TÜV Süd ist das Mutterunternehmen der brasilianischen Gesellschaft, die wider besseres Wissen dem Damm in Brumadinho eine Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt hat«, erklärte der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis bei der Videokonferenz. »Deshalb ist es moralisch, aber auch rechtlich richtig, dass auch die Zentrale zur Verantwortung gezogen wird, zumal sie über den Vorgang Bescheid wusste und ihren Segen zu der unrichtigen Entscheidung gab.«

Die IGBCE mache sich seit Jahren für die Verantwortung deutscher multinationaler Konzerne in der Lieferkette stark, so Vassiliadis, sowohl was Vorprodukte als auch Dienstleistungen angehe. Der Fall zeige, dass das Lieferkettengesetz, das 2023 in Kraft trete, überfällig sei. »Wir haben von den Anwalt*innen erfahren, dass der TÜV Süd versucht, sehr hohe Hürden aufzubauen, um es den betroffenen Familien unmöglich zu machen, in Deutschland zu klagen«, sagte der IGBCE-Vorsitzende.

ES GEHE NICHT NUR um Entschädigung, sondern um »systematische Ergebnisse«, bestätigte der brasilianische Rechtsanwalt Maximiliano Nagl Garcez: »Wir wollen verhindern, dass es weitere Opfer gibt. Ohne die Unterstützung der IGBCE könnten wir in Deutschland nichts ausrichten.«

Sigrid Thomsen

LIEFERKETTENGESETZ

Im Sommer 2021 hat der Bundestag das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz – kurz Lieferkettengesetz – verabschiedet, kurz darauf passierte es auch den Bundesrat.

Damit sind größere Unternehmen in Deutschland mit mehr als 3000 Beschäftigten ab dem 1. Januar 2023 nicht nur verpflichtet, auf Missstände beim Kauf von Produkten und Teilen aus dem Ausland zu reagieren und Abhilfe zu schaffen, wenn die Missstände bekannt werden. Hilfsorganisationen und Gewerkschaften bekommen zudem die Möglichkeit, Betroffene vor deutschen Gerichten zu vertreten, wenn es Verstöße gibt. Bisher konnten Geschädigte nur selbst klagen, was aber die wenigsten taten. Auch Umweltzerstörungen, die Leid bei Menschen erzeugen, und Korruption sind von dem Gesetz erfasst. Ab 2024 gilt das Gesetz auch für Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten. Kleinere Firmen sind davon nicht betroffen.

Die IGBCE kämpft schon lange dafür, dass auch in globalen Lieferketten soziale und ökologische Leitplanken gelten sollen. Nicht nur auf gesetzlichem Wege: So hat die IGBCE mit dem Chemiearbeitgeberverband BAVC und dem Branchenverband VCI die Initiative Chemie³ gegründet. Damit soll Nachhaltigkeit in der chemisch-pharmazeutischen Industrie als Leitbild verankert werden, als Dreiklang aus Ökonomie, Ökologie und Sozialem.

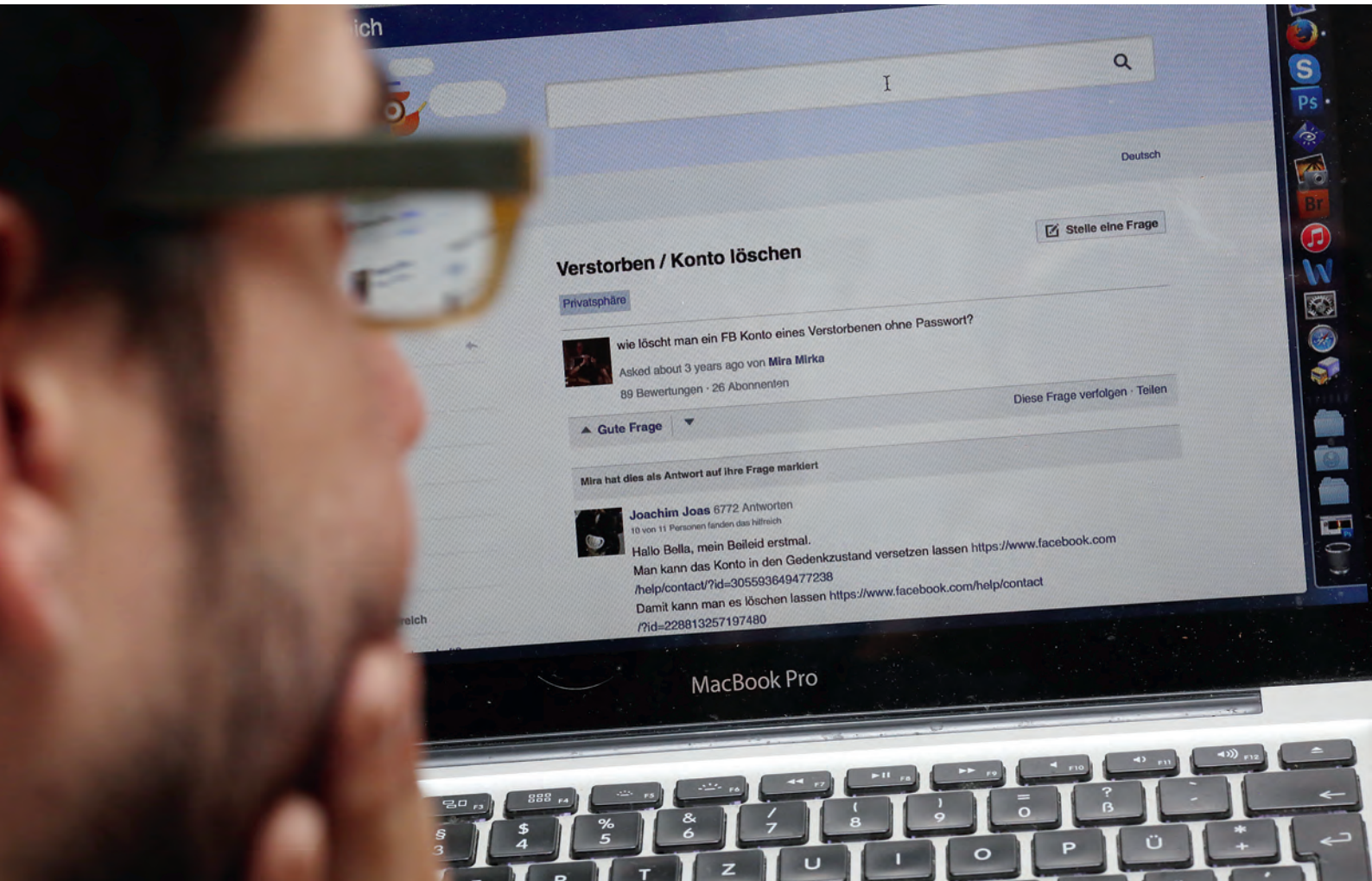


Foto: picture alliance/dpa Themendienst | Sebastian Willnow

Im Netz noch lebendig

FACEBOOK, TWITTER, GOOGLE UND CO.: Der digitale Nachlass sollte frühzeitig geregelt werden – aber wie? **KOMPAKT** erklärt dir, wie du für den Fall der Fälle vorsorgen kannst.

Das Leben spielt sich inzwischen für viele Menschen zu einem großen Teil im Internet und in den sozialen Medien ab. Sie laden Fotos, Texte und Videos hoch, kommunizieren in Messenger-Diensten und nutzen Cloud-Angebote.

Doch was passiert mit den Social-Media-Accounts beziehungsweise mit den

übermittelten und gespeicherten Daten nach dem Tod einer Person? Bleiben die Daten beim jeweiligen Anbieter? Wem gehören sie?

Die digitalen Spuren eines verstorbenen Menschen zu beseitigen, ist für die Hinterbliebenen häufig eine große Herausforderung – rechtlich und emotional zugleich.

Der digitale Nachlass gehört zum Erbe dazu:
Das heißt, alle Rechte und Pflichten gehen auf die Erben über.

Erbmasse in zahlreichen Accounts

Denn viele Menschen machen sich keine Gedanken darüber, dass sie über einen digitalen Besitz verfügen, der eines Tages zur Erbmasse gehört. Hast du dir beispielsweise schon einmal überlegt, was aus all deinen Posts wird, den Fotos in sozialen Netzwerken und Nachrichten in den Chats? Womöglich nicht.

DABEI WÄCHST DAS digitale Erbe tagtäglich an: Allein in Deutschland stirbt alle drei Minuten ein*e Facebook-User*in. In dem Netzwerk lebt er beziehungsweise sie allerdings weiter, bekommt Freundschaftsanfragen und Werbespots, Glückwünsche und Einladungen.

Das ändert sich erst, wenn der Account geschlossen wird. Doch auch dann ist die digitale Existenz noch nicht gelöscht. Schließlich hinterlässt jeder von uns, der im Netz unterwegs ist und war, unzählige Spuren und persönliche Informationen. Für die Erben kann das unter Umständen sogar wirtschaftliche Konsequenzen haben, wenn plötzlich neue Forderungen ins Haus stehen.

In Zukunft wird dieses Thema weiter an Brisanz gewinnen: Eine Analyse des Oxford Internet Institutes sagt voraus, dass alleine Facebook im Jahr 2100 weltweit fünf Milliarden tote Nutzerkonten verwalten wird.

Facebook-Account ist vererbbar

Wer aber soll Zugang zu Facebook, Twitter, Google und Co. bekommen? Und wie schützt du dein privates, persönliches digitales Gut? Mit diesen Fragen beschäftigen sich schon seit Jahren die Gerichte.

Ein richtungsweisendes Urteil stammt aus dem Jahr 2018: Eine Mutter erkämpfte sich vor dem Bundesgerichtshof (BGH) den Zugang zum Facebook-Account ihrer verstorbenen Tochter, der

für sie gesperrt war. Die Richter erklärten schließlich den Facebook-Vertrag der Tochter zum Teil des Erbes und ermöglichten damit der Mutter den Zugang. Damit hatten die Richter ein Grundsatzurteil gefällt (Az BGH III ZR 183/17).

DER DIGITALE NACHLASS ist demnach wie das Erbe von Gegenständen zu behandeln. Das heißt: Alle Rechte und Pflichten der beziehungsweise des Verstorbenen an Online-Diensten gehen auf die Erben über. Sie können über alle persönlichen Daten der verstorbenen Person in E-Mail-Diensten und über die Konten in sozialen Netzwerken verfügen.

Schon vor dem Tod Vorsorge treffen

Doch zu einem Urteilsspruch muss es nicht unbedingt kommen! **KOMPAKT** gibt dir acht Tipps, wie du dein digitales Erbe schon zu Lebzeiten rechtzeitig regeln kannst.

1. Erstelle eine Liste mit deinen Accounts – jeweils mit dem Benutzernamen und dem Kennwort. Als digitale Lösung kannst du dafür auch einen Passwort-Manager nutzen.

NACHLASS REGELN BEI GOOGLE UND FACEBOOK

Bei einigen Diensten kannst du festlegen, was nach deinem Tod mit deinem Account passieren soll – zum Beispiel bei Google und bei Facebook. In beiden Fällen hast du die Möglichkeit, andere Personen zu bestimmen, die nach deinem Tod dein Profil verwalten dürfen.

- bei Google unter **Einstellung/Daten und Datenschutz**
- bei Facebook unter **Einstellung/Allgemein**

2. Wenn du einige wichtige Zugänge an die Erben weitergeben möchtest, solltest du diese Liste in einem Tresor oder einem Bankschließfach aufbewahren. Alternativ kannst du die Infos auch auf einem USB-Stick speichern. Wichtig: Den Stick nicht mit einem Passwort versehen!
3. Bestimme eine Person deines Vertrauens zu deinem digitalen Nachlassverwalter. In einer Vollmacht solltest du auch festlegen, dass diese Person bereits zu Lebzeiten handeln soll, wenn du zum Beispiel im Koma liegst oder wenn du dich aus anderen Gründen nicht um deine Daten kümmern kannst.
4. Regle in der Vollmacht konkret, wie mit deinem digitalen Nachlass umgegangen werden soll: mit deinen Accounts in den sozialen Netzwerken, mit deiner Kommunikation in den Messenger-Diensten sowie mit weiteren Daten wie beispielsweise mit denen in Clouds oder E-Mails.
5. Lege auch fest, was mit deinen Endgeräten (Computer, Smartphone, Tablet) und den dort gespeicherten Daten passieren soll.
6. Die Vollmacht muss handschriftlich verfasst, mit einem Datum versehen und unterschrieben sein. Wichtig ist außerdem, dass sie »über den Tod hinaus« gilt.
7. Die Vollmacht solltest du an deine Vertrauensperson übergeben, und deine Angehörigen darüber informieren, wie du deinen digitalen Nachlass regelst.
8. Und noch ein abschließender Tipp: Halte die Auflistung deiner Accounts immer aktuell.

Katrin Schreiter



Foto: IGBCE/Colourbox

Kein Ende in Sicht

VORÜBERGEHEND weniger arbeiten oder pausieren – das klingt nach einem fairen Angebot. Doch am Ende lauert oft die Teilzeitfalle. Der Frage, warum diese Thematik immer noch vor allem Frauen betrifft, ist **KOMPAKT** auf den Grund gegangen.

Die Vorfreude ist groß, Eltern zu werden ist aufregend und schön. Doch mit dem neuen Familienmitglied wachsen auch die Aufgaben. Viele Mütter und Väter wollen sich deshalb gleich nach der Geburt des Kindes eine Auszeit vom Job nehmen oder Stunden reduzieren – vorübergehend.

DOCH VORSICHT: Es gibt einige Tücken. Rechtlich abgesichert ist zum Beispiel die vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Bundeselterngeld-

und Elternzeitgesetz (BEEG) während der Elternzeit. Ohne Anlass gibt es nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Die sogenannte Brückenteilzeit schließt allerdings das Pausieren aus.

Anspruch auf Brückenteilzeit

Das Gesetz zur Brückenteilzeit, das 2019 geändert wurde, ist »ein gewerkschaftlicher Erfolg«, sagt Peter Voigt, Leiter der

Vor allem Frauen reduzieren zeitweilig ihre Arbeitszeit – und können später nicht mehr ohne Weiteres in die Vollzeit zurückkehren.

Abteilung Rechtspolitik, Rechtsschutz bei der IGBCE. »Dennoch muss hier noch nachgearbeitet werden. Schließlich klappt es nicht in jedem Fall mit der Rückkehr zur Vollzeit.«

Der Jurist erklärt: »Das Gesetz zur Brückenteilzeit gilt nicht für Unternehmen mit weniger als 46 Beschäftigten. Für kleinere und mittlere Unternehmen mit mehr als 45, aber weniger als 200 Beschäftigten, besteht der Anspruch auf Brückenteilzeit nur für einen zahlenmäßig begrenzten Teil der Arbeitnehmer*innen.« Man spricht hier von der Zumutbarkeitsgrenze.

DOCH WO GENAU lauert die »Teilzeitfalle«? Voigt: »Sie betrifft vor allem Frauen, die zum Beispiel nach der Geburt des Kindes oder um ein Familienmitglied zu pflegen, ihre Arbeitszeit reduzieren oder im Job pausieren – dies aber später nicht mehr ohne Weiteres ändern können.«

In vielen Fällen gelingt Frauen der Schritt zurück in die Vollzeit nicht, auch wenn die Kinder längst Teenager sind. Sie verharren in Teilzeitjobs mit niedrigen Stundenlöhnen. Die Karrierechancen schwinden dahin, die frühere Stelle ist längst an andere vergeben. Irgendwann ist auch der alte Studienabschluss nichts mehr wert. Und zack ist die Falle zugeschnappt.

Gesellschaftliche Diskussion

»Frauen verbringen im Durchschnitt anderthalbmal so viel Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung wie Männer«, ergänzt Jennifer Mansey, Abteilungsleiterin Frauen/Gleichstellung bei der IGBCE. »Um das »Gender Care Gap« zu schließen, brauchen wir auch eine gesellschaftliche Diskussion über mehr Partnerschaftlichkeit, gerade beim Thema

Sorgearbeit. Es muss für Arbeitgeber ganz selbstverständlich werden, dass sowohl Frauen als auch Männer für eine gewisse Zeit in Teilzeit arbeiten, um Kinder aus der Kita abzuholen oder einen Angehörigen zu pflegen.«

SORGEARBEIT MACHT SICH später unter anderem beim Thema Rente bemerkbar: Die Alterssicherungsleistungen von Frauen waren 2019 im Gebiet der ehemaligen DDR um 20 Prozent, im ehemaligen Bundesgebiet sogar um 49 Prozent niedriger als die von Männern (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2019). Wichtigster Grund: Frauen im Osten waren weniger teil-

zeitbeschäftigt. Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen fielen geringer aus.

Rechtlicher Beistand

Noch Fragen? Mitglieder der IGBCE genießen gewerkschaftlichen Rechtsschutz – sie können sich jederzeit mit ihren Fragen und Problemen an ihren jeweiligen Bezirk wenden. Im Streitfall mit dem Arbeitgeber wird auch eine Vertretung vor Gericht erfolgen. So wurden beispielsweise allein im Jahr 2020 von der DGB Rechtsschutz GmbH mehr als 650 Befristungsklagen geführt.

Katrin Schreiter

WUNSCH UND WIRKLICHKEIT GEHEN AUSEINANDER

- **Mütter in Deutschland würden gerne mehr arbeiten, als es ihnen in vielen Fällen möglich ist. Das zeigt eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Für die Studie hatte das Institut Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) ausgewertet, die regelmäßig bei einer Befragung Tausender Haushalte in Deutschland erhoben werden.**
- **Mehr als ein Viertel der befragten Mütter ging zuletzt keinem Beruf nach – und das häufig nicht freiwillig. Denn nur rund zwölf Prozent hatten angegeben, dass sie sich tatsächlich in ihrer derzeitigen Situation keine Erwerbstätigkeit wünschen.**
- **Mütter, die einen Job haben, arbeiten zudem oft gegen ihren Willen in Teilzeit: Mehr als 21 Prozent sind weniger als 20 Stunden pro Woche in ihrem Beruf beschäftigt. So wenig zu arbeiten – das wünschen sich lediglich zwölf Prozent der Mütter.**
- **Vor allem bei Müttern mit Kindern unter drei Jahren klaffen Wunsch und Wirklichkeit oft weit auseinander. Die SOEP-Statistik zeigt, dass von ihnen fast 69 Prozent keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Das entspricht aber nur bei 27 Prozent auch den Vorstellungen der Mutter.**
- **IW-Forscher Wido Geis-Thöne weist darauf hin, dass das Ergebnis nicht vorschnell zu bewerten sei: Viele der nicht erwerbstätigen Mütter, die befragt wurden, seien zum Beispiel lediglich in Elternzeit und nicht etwa arbeitslos. »Tendenziell deuten die Ergebnisse aber schon darauf hin, dass es vor allem für Mütter kleiner Kinder schwierig ist, ihre Arbeitswünsche auch umzusetzen«, sagt er.**

Nichtstattfinden einer Luftreise in einem Verlag angestellte Frau		Stadt in Ba.-Wü. dt. Fußballer (Toni)	im Voraus, nicht im Nachhinein	kaputt (ugs.) relativ (Abk.)		Zeitungs-falsch-meldung		Künstlerwerkstatt West-europäerin	Nutz-tiere		Autoz. für San Marino Monogamie	Nachlass-nehmerin
			Ruhe-ständler dt. Autor † (Bert)			süddt. Gewässer dt. Krimi-autorin			arab. Fürs-tentitel kost-spielig			
	15						11					
Neben-fluss des Rheins weltweit					Feuer-stein frz. Königs-anrede			16			notabene (Abk.) Hauptstadt v. Thailand	
dekori-vert Über-wurf für Sitzmöbel		Kurort im Spessart Straße (Abk.)		1	dt. Fernseh-anstalt (Abk.)	Strich, Linie (engl.) bulgar. Währung				ehemaliger türk. Titel Vorsilbe für: leben...		
			Berliner Milieu-zeichner † (Heinrich)					Metro Heraus-geber (Abk.)			10	
	8	franz. Apfelwein Flüsschen in Baden					9	Stadt an der Ems		5		ge-schmack-voll, reizvoll
starker Zweig heiter, erfreut				Ferien-wohnung (Abk.)			13	alkohol. Heiß-ge-trränk			Zuflucht Er-bittender	
Addi-tions-wort		Orts-teil (Abk.) umpflanzen								Kapitel (Abk.)		
			Bewohner einer Ostsee-insel							Farbton		12
		Alter (englisch)										
Flüsschen in Thüringen	sibir. Fluss russischer Schnaps									tradition. isländisches Milch-produkt	laut (Abk.) Einheit des Drucks (Pa)	
große Welle kleines Kraftrad												Zwie-gespräch, Wechsel-rede
										per procura (Abk.) und (engl.)		
			Kultbild der Ost-kirche									
EDV-Datei-format (Abk.)										italien. Weinbau-ort	hessische Stadt am Nordfuß des Vogelsbergs	
Erreger		2		Anhang (Abk.) norddt.: Mädchen	Modellier-masse für Kinder Vorderster	Staat der USA		Anrede-fürwort Hauptstadt von Japan		Speisefisch sein (frz.)		
pflanzl. Kletter-trieb	nicht näher Be-stimmtes	systema-tisieren südfrz. Strom				Oper von G. Verdi Seebad in Südspanien					Autokz. v. Solingen Gebirge in Russland	
			feierl. Ver-sprechen Stock									
bereitwillig zu bewei-sende Be-hauptung					Fleisch-schnitte 7. griech. Buchstabe				14	Leumund Bits pro Sekunde (Abk.)		brasilian. Hafenstadt (Kzw.)
		bequemer Schuh (ugs.) Deziliter (Abk.)						Urvolk Spaniens engl. Zustimmung (Abk.)				
zwei (engl.)						3	deutscher Mode-schöpfer (Wolfgang)			US-Box-legende, † 2016		
Musik: mäßig langsam												
bayer. Stadt mit Porzellan-industrie				Reis-brannt-wein				Konto-seiten-differenz				

Gemütlich Grillen

Zehn Leser*innen gewinnen diesen Monat den Gasgrill »Bloomfield« von Tepro. Er bietet eine Grillfläche, die optimal für Grillgut für drei bis vier Personen ist. Zwei Edelstahl-Brenner sorgen für eine ordentliche Leistung. Das integrierte Deckelthermometer zur



Überwachung der Temperatur, ein Warmhalterost sowie seitliche Besteckhaken machen den Grill zum idealen Begleiter für einen gemütlichen Grillabend. 40 weitere Gewinner*innen erhalten den Psychothriller »Playlist« von Sebastian Fitzek, in dem ein 15-jähriges Mädchen verschwindet. Alles was von ihr bleibt, ist ihre Musik. Das Besondere: Die Musik gibt es wirklich.

Abbildungen ähnlich, ohne Deko und Grillbesteck

2345969

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----

Preisrätsel

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Ereignis gesucht, das die betriebliche Mitbestimmung sichert. 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 15. März 2022 (Datum des Poststempels ist maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Die Gewinner*innen

BEI DER VERLOSUNG DER PREISE unter den Einsendern richtiger Lösungen fielen die zehn Hauptgewinne – ein tragbarer Bluetooth-Lautsprecher – an: Peter Kregel, Recklinghausen; Matthias Brähler, Steinbach; Dogan Kahir, Eschweiler; Claudia Forster, Emmerting; Ilona Reiss, Gundelfingen; Katja Bollinger, Schifferstadt; Oliver Kessler, Neufeld; Kristina Bock, Schwarzatal; Achim Hagels, Bad Bentheim; Steffen Böttcher, Forst.

40 WEITERE GEWINNER*INNEN

erhalten das Käsemesser-Set: Heinrich Bütow, Höhrfröschen; Dieter Bockmayer, Pirmasens; Wolfgang Siebel, Roth; Heike Grimm, Dömitz; Bianca Passon, Goslar; Mariola Zaremba, Biberach; Markus Huber, Abensberg; Karl-Heinz Wambsganß, Weinheim; Willi Hufenreuter, Hatten; Bruno Güntert, Stühlingen; Herbert Smolarz, Bochum; Stefanie Schex, Baar; Karl König, München; Rainer Merz, Buxtehude; Stefan Emde, Diemelsee; Klaus Wolf, Deligsen; Erik Plote, Peine; Arnold Metzger, Weisenheim am Sand; Manfred Liebich, Moers; Joachim Jaborek, Wiesen; Herbert Schiele, Jena; Günter Böhm, Welzow; Andre Richter, Lünen; Siegmund Botta, Viernheim; Anita Kretzschmar, Dresden; Gerhard Aumann, Eiterfeld; Michael Kositzky, Lünen; Kurt Janssen, Barmstedt; Katharina Michaelis, Alitzheim; Lutz Steinert, Prien am Chiemsee; Barbara Eberwein, Baltmannsweiler; Georg Herold, Halberstadt; Sebastian Schmitt, Darmstadt; Hermann Baudisch, Halle; Thomas Wolf, Weil am Rhein; Erwin Feltens, Bad Hönningen; Erwin Hoegen, Nordhorn; Manfred Wiegele, Oberkirch; Timo Winkenbach, Viernheim; Rolf Bettsteller, Gelsenkirchen.

Lösung Februar 2022:

WINTERSPIELE

Die komplette Auflösung des Rätsels ist in der Onlineausgabe ersichtlich.

Meine IGBCE – mein Mehrwert

Teil der IGBCE zu sein, bringt dir Vorteile im täglichen (Arbeits-)Leben. Wir stellen sie dir an dieser Stelle vor. In dieser Ausgabe geht es um die Streikunterstützung, die du bei Streik oder Aussperrung bekommst.

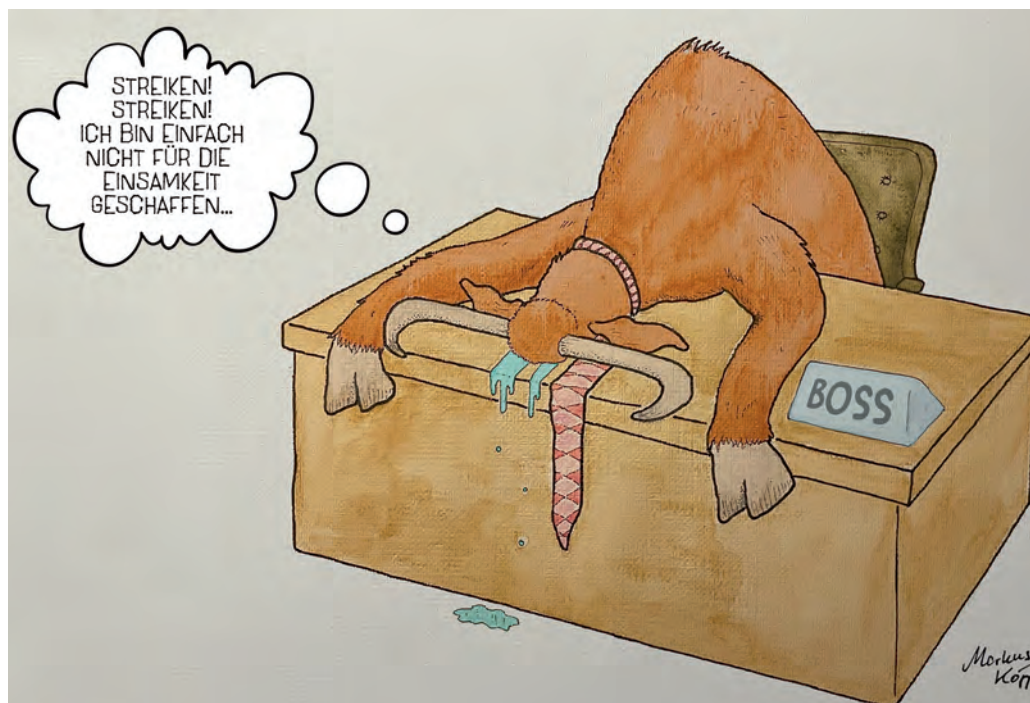


Illustration: Markus Köpp

S WIE STREIKUNTERSTÜTZUNG

Sind die Fronten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen verhärtet, ist es manchmal unausweichlich – ein Streik. Bis es dazu kommt, muss zwar viel passieren, aber trotzdem ist der Streik als letztes Mittel bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen keine Seltenheit. Durch einen Streik verschaffen sich die Beschäftigten Gehör und Respekt.

Während eines vom Hauptvorstand beschlossenen Streiks bekommst du als streikendes IGBCE-Mitglied in der Regel eine Streikunterstützung bis zur Höhe deines Nettoentgeltes für die Dauer des Streiks. Und zwar dann, wenn du

länger als drei Monate IGBCE-Mitglied bist und satzungsmäßige Beiträge entrichtet hast. Das gilt natürlich auch, wenn du im Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Arbeitskämpfmaßnahmen vom Arbeitgeber ausgesperrt wirst. Übrigens: Eine Kündigung aufgrund deiner Streikteilnahme ist rechtlich unzulässig.

Selbstverständlich helfen wir dir, wenn du wegen deines Eintretens für gewerkschaftliche Forderungen vom Arbeitgeber entlassen oder anders geregelt werden solltest. Für solche Fälle gibt es unseren gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

red

Alle Infos auf einen Klick

Meine IGBCE



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

 meine.igbce.de

Immer auf dem Laufenden



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

 igbce.de/igbce/newsletter-abonnieren

Die IGBCE in deiner Nähe

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

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



Werde Mitglied der IGBCE

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

 mitgliedwerden.igbce.de





Michael Schmitz überprüft als Montageleiter die Produktionslinien der Sprühpistolen.

Foto: Frank Rogner

MICHAEL SCHMITZ (33) ist Montageleiter bei Zeller Plastik in Zell.

Ja zur Mosel

» Als mein Schulpraktikum bei Zeller Plastik vorbei war, stand für mich fest: Werkzeuge und Technik sind genau mein Ding. Also bewarb ich mich 2004 für eine Ausbildung zum Industriemechaniker. Ein Selbstläufer war das nicht, denn hier auf dem Land gibt es

und auswendig, aber die große weite Welt? Die Berliner Hochschule für Technik, eine der größten Deutschlands, hatte ich mir vor Ort schon angeschaut. Mein Onkel arbeitet nicht weit davon entfernt in einem riesigen Industriebetrieb. Den Studi-Job hatte er mir bereits vermittelt.

»Führung bedeutet, auf Augenhöhe mit den Kolleg*innen zu sein.«

leider nicht viele Industriebetriebe. Auf vier Ausbildungsplätze kamen mehr als 30 Bewerbungen. Doch ich hatte Glück.

Nach der Lehre arbeitete ich als Maschinenbediener und Schichtführer und absolvierte per Fernschule den Maschinenbautechniker. Früh übernahm ich so Verantwortung für meine Kolleg*innen. Bis ich dann irgendwann zum Nachdenken kam. Die Mosel, die Region kennst Du in-

Eigentlich war alles klar. Und doch kam es anders. Kurz zuvor bot mir mein Unternehmen eine tolle Zukunftsperspektive an: Ich sollte die Betriebshandwerker führen und in Projekten beispielsweise neue Lüftungs- und Kühlanlagen planen. Als wir unsere modernen »Booster«-Sprühpistolen auf den Markt brachten – sie stecken auf vielen Haushaltsreinigern – entwickelte ich deren Produk-

tionslinien mit. Seit vergangenem Jahr bin ich Montageleiter und berichte direkt an den Werkleiter.

Klar geworden ist mir in all diesen Stationen eines: Menschen zu führen, das lernt man nicht aus Lehrbüchern, sondern vor allem durch Zuhören – bei Kolleg*innen, Abteilungsleiter*innen und auch dem Betriebsrat. Seit meiner Ausbildung bin und bleibe ich Gewerkschaftsmitglied. Schließlich möchte auch ich als Vorgesetzter, dass die Leute zufrieden sind. Also kann mir ein offenes Verhältnis zum Betriebsrat nur recht sein. Genauso wie in einer Region zu leben, in der andere Urlaub machen. Berlin ist schön, die Mosel ist schöner – sage ich jetzt als Papa einer einjährigen Tochter und als aktives Mitglied im Männergesangsverein. Da sind übrigens viele in meinem Alter.



Aufgezeichnet von Axel Stefan Sonntag

WIR PLUS X

TARIFRUNDE CHEMIE 2022

Wir fordern eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen, eine Erhöhung der Schichtzuschläge für Nachtschichten auf einheitlich 25 Prozent, Sicherung der Zukunftschancen für junge Menschen durch Weiterentwicklung des Tarifvertrages „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ (TV ZAuBer), zusätzliche Regelungen für gute mobile Arbeit sowie Sicherheit und Schutz in der Transformation für IGBCE-Mitglieder.

Deine Kolleg*innen sind noch nicht Mitglied der IGBCE?
Vom 7. März bis 22. April 2022 bekommen das neue Mitglied und auch du als Werber*in ein Geschenk.



AKTION.IGBCE.DE

Aktionszeitraum:
7. März bis 22. April 2022



Dachstein-Trekkingschuh, niedrig

schwarz/
grün



schwarz/
blau

Dachstein-Trekkingschuh, hoch

schwarz/
blau



schwarz/
grün



UVP*-Preis 129,-
Personalshop-Preis 69,99
NEUKUNDEN-PREIS

€ **52.49**

Sie sparen € 76,51
gegenüber dem UVP*

Extrem leichtes
Mesh-Material



Führungselemente
für stabilen Halt

UVP*-Preis 149,-
Personalshop-Preis 89,99
NEUKUNDEN-PREIS

€ **67.49**

Sie sparen € 81,51
gegenüber dem UVP*



DACHSTEIN®
MOUNTAINEERING SINCE 1925

Die „Besten“ für Freizeit und Wandern für Mann und Frau!

- Obermaterial: atmungsaktives Mesh mit Stütz- und Führungselementen aus Polyurethan
- Wasserabweisendes DryDS-System
- TPU 3-D Zehenkappe
- Innen: atmungsaktives Textilfutter
- Fußbett: orthopädisch geformte Einlage
- Sohle: ortho-tec Multifunktions-Sohle

Größen

37 38 39 40 41 42 43 44 45 46

Für Damen und Herren



Ortho-tec
Multi-
funktions-
Sohle

BESTELLSCHEIN D30715 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
	62.166.118		Trekkingschuh niedrig, schwarz/grün	€ 52,49
	62.166.129		Trekkingschuh hoch, schwarz/grün	€ 67,49
	62.402.893		Trekkingschuh niedrig, schwarz/blau	€ 52,49
	62.402.907		Trekkingschuh hoch, schwarz/blau	€ 67,49

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**



25%
Neukunden-Rabatt
auf ALLE Artikel!

SO SPAREN SIE 25%:

1. Loggen Sie sich mit Ihrem PIN-Code **D30715** im Shop ein.
2. Ihr 25% Rabatt wird automatisch bei allen Artikeln berücksichtigt.
3. Schicken Sie Ihre Bestellung ab!

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

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

5-Sterne-Personalshop-Garantie

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

* 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