

NAMEN & NACHRICHTEN

Tarifmeldungen

MÖLLERWERKE NEUSTADT-GLEWE | Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage: 2020 28 Arbeitstage, 2021 29 Arbeitstage, 2022 30 Arbeitstage Urlaub, Corona-Prämie 250 Euro netto für 2020. Entgelterhöhung um 4,3 Prozent ab 1. Januar 2021 und um weitere 4 Prozent ab 1. Juli 2022.

KAPPUS SEIFEN | 600 Euro Corona-Bonus, 4 Prozent Entgelterhöhung zum 1. September 2020 und weitere 3 Prozent Entgelterhöhung zum 1. September 2021.

Personalnachrichten

BEZIRK HALLE-MAGDEBURG | Danny Mertens ist zum 1. Oktober 2020 als Fachsekretär in die Hauptverwaltung, in die Abteilung Mitglieder und Organisationsentwicklung, gewechselt. Für ihn wechselte Noël Furchheim zum 1. November 2020 aus dem Bezirk Dresden-Chemnitz in den Bezirk Halle-Magdeburg und wird dort seine Ausbildung weiter fortführen.

BEZIRK DRESDEN-CHEMNITZ | Marty Falk wechselte vom Bezirk Hannover in den Bezirk Dresden-Chemnitz und wird dort als Sekretär zur Ausbildung das Team bis 31. März 2021 unterstützen.

BEZIRK COTTBUS | Timo Bergmann wechselte vom Bezirk Mainfranken in den Bezirk Cottbus als Sekretär zur Ausbildung und wird dort bis zum 31. März 2021 das Team vor Ort unterstützen.



Noël Furchheim



Marty Falk



Timo Bergmann

Ortsgruppen-Arbeit: Viel Erfolg

DRESDEN | Grubschütz liegt zwischen der 1.000-jährigen Stadt Bautzen und dem Oberlausitzer Bergland und ist ein beliebter Ausgangspunkt für interessante Wanderungen. Knapp vor Beginn des Teil-Lockdowns konnte in dem dortigen Landhotel »Spreetal« die Ortsgruppe Bautzen ihre Wahlveranstaltung und Jubilarehrung durchführen – natürlich unter Einhaltung der Corona-Regeln. Die Teilnehmer freuten sich, die Wahl des neuen Vorstandes und die Revision live miterleben zu können. Bei guter Stimmung wurden treue Jubilare für 25, 40, 50 und 60 Jahre Gewerkschaftsmitgliedschaft geehrt. Die Veranstaltung war ein großer Erfolg und spiegelte die engagierte Arbeit der Ortsgruppe Bautzen wider.

Entgelt auf West-Niveau

NORDOST | Schlichtung in der ostdeutschen Glasindustrie

Erfolgreiche Schlichtung zwischen der IG BCE und dem Bundesarbeitgeberverband Glas & Solar: Die 3000 Beschäftigten in der ostdeutschen Glasindustrie erhalten 200 Euro Corona-Bonus und insgesamt 2,5 Prozent mehr Entgelt. Bei vollem Lohnausgleich gelten ab dem 1. Januar 2021 nur noch 37,5 Stunden Arbeitszeit pro Woche. Damit gibt es bei der Wochenarbeitszeit keinen Unterschied mehr zwischen Ost und West. Gleichzeitig wird das Entgelt weiter dem Westniveau angepasst, um mindestens 1,2 Prozent. Die Laufzeit des Tarifver-

trags beträgt 18 Monate bis zum 31. Dezember 2021. »Das lange Ringen um gerechte Arbeitszeiten hat sich gelohnt. Mit der 37,5-Stunden-Woche haben wir ein zentrales Ziel erreicht«, sagt Reni Richter, Gewerkschaftssekretärin des Landesbezirks.

Der Flächentarifvertrag in der Glasindustrie Ost gilt unter anderem für Hersteller von Quarzglasmaterialien wie Zylindern und Rohren, Glas für die Automobilindustrie, Glasverpackungen für die Getränke- und Nahrungsmittelindustrie sowie die pharmazeutische Branche.

Mitglieder gewinnen

DRESDEN | HQA-Arbeitsgruppe geschaffen

Sie sind begehrt und gesucht: Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (HQA), die in der Lage sind, den Wandel in unserer globalen Welt zu steuern. Deshalb ist es auch ein strategisches Zukunftsfeld der IG BCE, den Anteil der HQA in der Mitgliedschaft zu erhöhen. Denn die Belegschaften werden weiblicher, internationaler und sie kommen immer häufiger direkt von den Universitäten.

Um noch mehr HQA für die IG BCE zu begeistern, fand im August das erste Treffen der neu gegründeten HQA-Arbeitsgruppe der Bezirke Dresden-Chemnitz und Leipzig statt. Dabei tauschten sich Kolleginnen und Kollegen aus sieben Betrieben über ihre Erfahrungen bei der Mitgliederüberzeugung so-

wie über inhaltliche Schwerpunkte aus. Ziel der gemeinsamen Arbeit ist es, mehr HQA als Mitglieder zu gewinnen und damit die Bezirksarbeit zu stärken.



Im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg spricht die IG BCE mit diesem Plakat Studierende an den Hochschulen an.

Virtuelles Zutrittsrecht

NORDOST | Offensive mit Urteilen im Rücken

Wir haben den Anspruch, auch in Zeiten von Corona, wenn persönliche Treffen nicht realisierbar sind, bestmöglich den Kontakt zu unseren Mitgliedern und den Beschäftigten aufrechtzuerhalten. Welche Möglichkeiten in Anbetracht der rechtlichen Aspekte rund um das virtuelle Zugangsrecht möglich sind, erklärt Roland Grätzer, Gewerkschaftssekretär und Syndikusanwalt, IG BCE Halle-Magdeburg.



Foto: IG BCE Nordost

117, 137). Dies wird auch für das virtuelle Zugangsrecht grundsätzlich in der hier angesprochenen Entscheidung aus dem Jahr 2009 insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Mitgliederwerbung bejaht.

Die in Artikel 9 Absatz 3 GG geregelte Koalitionsfreiheit gewährleistet »jedermann« das Recht, zur Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen wie die IG BCE zu bilden. Diesem Recht müsse – so die Entscheidung aus 2009 – neben dem körperlichen Zutritt zum Betrieb auch hinsichtlich der modernen Kommunikationsmittel Rechnung getragen werden.

DIE ENTSCHEIDUNG ist sachgerecht und betont den Verfassungsrang unserer Aufgabenstellung. Berechtigt ist die Entscheidung auch deshalb, weil ein virtueller Zugang zum Betrieb in der Regel nicht zu betrieblichen Ablaufstörungen führt. Eine adäquate Alternative des Zugangs zum Betrieb per E-Mail stellt auch ein virtuelles schwarzes Brett im betrieblichen Intranet dar. Hier könnte beispielsweise über die gewerkschaftliche Arbeit berichtet und geworben werden oder in Absprache mit den Arbeitgebern ein digitales schwarzes Brett direkt bedient werden, ein starkes Betätigungsfeld auch für Vertrauensleute.

Mit den Arbeitgebern werden wir an konkreten Beispielen Absprachen zur Umsetzung dieses Zugangsrechts treffen. Im Zweifel bliebe die Erwirkung im gerichtlichen Beschlussverfahren.

Eine vermutlich zu selten genutzte Idee liegt dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. Januar 2009, 1 AZR 515/08, zugrunde. In dem Fall hatte das BAG zu entscheiden, ob einer tarifzuständigen Gewerkschaft das Recht zusteht, mit den Beschäftigten eines Unternehmens in Kontakt zu treten und hierzu ein vom Arbeitgeber bereitgestelltes E-Mail-System zu nutzen – auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Kontaktaufnahme zu Werbezwecken eingesetzt wird. Es ging in der Entscheidung also um ein virtuelles Zugangsrecht zum Betrieb.

DAS BAG hatte sich bislang nur mit dem Recht der Gewerkschaften auf körperlichen Zugang zum Betrieb befasst und grundsätzlich den Anspruch bejaht (28. Februar 2006 – 1 AZR 460/04 – BAGE



Foto: IG BCE Nordost

3 Fragen an Simon Henrik Dicke

Gewerkschaftssekretär, über das virtuelle Zutrittsrecht im Betrieb.

Hat das schwarze Brett ausgedient?

Mit Corona ist vieles digitaler geworden; wir müssen es auch werden. Schon vor der Pandemie haben wir viele Beschäftigtengruppen mit klassischen Mitteln der Kommunikation nicht mehr erreicht. Nicht nur aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten, sondern auch, weil sich die Gewohnheiten der Menschen verändern. Ganz ehrlich ... wer liest wirklich, was am schwarzen Brett steht? Mitarbeiter im Außendienst beispielsweise sind nur ein paar Mal pro Jahr im Betrieb, wenn überhaupt. Das Homeoffice wird sich für viele dauerhaft als Alternative zum Büro etablieren. Als Gewerkschaft müssen wir gewährleisten, dass wir auch diese Kolleginnen und Kollegen künftig mit unseren Botschaften noch erreichen. Das ist die Basis für unsere Stärke.

Wie sieht die Umsetzung aus?

Schritt für Schritt und für einen Betrieb nach dem anderen! Mit vielen Arbeitgebern sollte es sich auf Grundlage der Sozialpartnerschaft vereinbaren lassen, dass wir das jeweilige Intranet nutzen können oder einen E-Mail-Verteiler an alle Beschäftigten eingerichtet bekommen. Dort, wo das nicht gelingt, werden wir gerichtliche Entscheidungen forcieren. Es geht für uns ja auch um Grundrechte. Wir dürfen nicht zulassen, dass die einfach vom Tisch gewischt werden.

Welche Rolle spielen dabei Vertrauensleute?

Erst mal: Das ganze Vorhaben deutet auf viel Arbeit hin. Allein mit uns Hauptamtlichen in der IG BCE ist das kaum zu schaffen. Gott sei Dank gibt es in vielen Betrieben auch noch Vertrauensleute, die gerade neu gewählt wurden. Sie wissen am besten, welche Kommunikationsmittel in ihrem Betrieb funktionieren. Wie wäre es zum Beispiel mit einem eigenen Podcast über Themen im Betrieb? So etwas gibt es bereits und wird sehr gut angenommen. Und warum sollte nur der Betriebsrat eine eigenständige Präsenz im Firmenintranet haben, nicht aber die Vertrauensleute? Aufgabe für die Betriebsbetreuung ist es, künftig solche digitalen Ansprachekonzepte mit den Ehrenamtlichen vor Ort zu entwickeln und bei der Durchführung zu unterstützen. Ich bin sicher, dass das bald ganz selbstverständlich sein wird.