

++ BITTE AUSDRUCKEN, AUSHÄNGEN UND IN ALLE VERTEILER WEITERLEITEN! ++

ABSTAND, HANDHYGIENE, FFP2-MASKEN UND FRISCHLUFTPAUSEN:

BR-Gründung in Pandemie-Zeiten – so geht das!



Veranstaltungen mit persönlicher Anwesenheit müssen besonders gut vorbereitet werden.

Hamburg // Gerade unter den Bedingungen der Pandemie ist es sehr schwierig, einen Betriebsrat zu gründen. Selbst wenn der Arbeitgeber mitspielt, gibt es große Hürden, die vor allem mit der Einhaltung der erforderlichen Hygienestandards zu tun haben. Wir zeigen, wie es geht.

Das Beispiel ist ein ehemaliges Start-up-Unternehmen der Laborbranche. Die Spezialfirma mit derzeit fast 150 Beschäftigten heißt jetzt Abbott Automation Solutions GmbH. In Hamburg werden Module und Komponenten für die Laborautomatisierung konstruiert, entwickelt und getestet.

„Wir suchten“, sagt Claus Kehrhahn, der die Installation des Betriebsrats mit anderen vorantreibt, „angesichts der Übernahme einen kompetenten Partner auf der Arbeitnehmerseite. Ziel waren (und sind) strukturierte Konditionen für die Beschäftigten. Da wurden wir bei der IG BCE fündig, zumal sie auch für die deutsche Abbott-Zentrale in Wiesbaden zuständig ist. Und unser Management steht einem Betriebsrat aufgeschlossen gegenüber.“ Betriebssekretärin ist Ute Sierck (Foto). Sie bringt große Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Labor-Netzwerk“ mit und sagt: „Wir

haben dann mit den organisatorischen Themen begonnen. Das Problem: Betriebsratssitzungen dürfen derzeit digital veranstaltet werden, für die Gründung aber ist eine körperliche Anwesenheit vorgeschrieben.“

Deswegen gab es die Gründungsversammlung mit etwa 20 Beschäftigten. Mit konsequenten Abstandsregeln und Handhygiene, Einsatz von FFP2-Masken und Frischluftpausen wurden die Mindeststandards noch übertroffen. Ute Sierck: „Es war aufwendig, aber ebenso notwendig wie erfolgreich – zur Nachahmung empfohlen, wir geben gerne anderen Kolleginnen und Kollegen Hilfestellung.“

Simone Simson: „Das hat alles gut geklappt. Es gab keinen Infekt. Und wir können jetzt die Wahl vorbereiten.“



AUS DEM INHALT:

Seite 2

BR-Praxis bei Federal Mogul

Seite 3

AT-Bereich neu im Fokus

Seite 4

Vor der VL-Tagung 2021

Seite 4 und 5

BR-Tipps bei Covid-Konflikten und Homeoffice

Seite 7

Droht neue Tarifflicht? und Politik will Betriebsräte besser schützen

Seite 8

Zukunftsgewerkschaft in Bewegung

WERBEN & GEWINNEN!



Ernst-Deutsch-Theater

Das Hamburger Theater ist das größte deutsche privat geführte Sprechtheater. Es brilliert unter Isabella Verthes-Schütter vor allem mit auch politisch relevanten Inszenierungen. Wir wollen unsere drei besten aktuellen Werberinnen und Werber mit je zwei Gutscheinen für einen Besuch nach Wiederaufnahme des Spielbetriebs belohnen – und so gleichzeitig einen kleinen Beitrag leisten, um die Liquidität zu stützen. **Mehr auf Seite 9**

UND DAS ALLES IN EINEM SUPERWAHLJAHR!



*Liebe Kolleginnen
und Kollegen,*

nicht nur unsere Branchen stehen inmitten der Transformation, auch wir als Gewerkschaft. Deswegen starten wir in ein ganz besonderes Gewerkschaftsjahr, denn vom 24. bis 29. Oktober steht unser Ordentlicher Gewerkschaftskongress im Zeichen neuer Leitbilder.

Den Diskussionsprozess nehmen wir in den Delegiertenkonferenzen auf. Über unseren Pläne dafür berichten wir auf Seite 8.

Dort findet ihr auch den Bericht über das Grünbuch, das mit ersten Ideenskizzen als Leitfaden zur Vorbereitung des Kongresses dienen soll. Ich rufe dazu auf, den Diskussionsprozess aktiv zu begleiten und zu gestalten, denn letztlich geht der politische Gestaltungswille von jedem einzelnen Mitglied aus.

Darüber hinaus beschäftigen uns alle die Folgen der Pandemie. Da ist es gut, dass wir uns auf unsere Betriebsräte verlassen können. Sie wissen, was in den Betrieben für einen guten Standard beim Arbeitsschutz benötigt wird, denn Gesundheit geht vor, auch am Arbeitsplatz im Unternehmen und im Homeoffice. Daneben haben wir auch die Belange der Kurzarbeitenden in Blick – viele der neuen Hilfsregelungsorgane für soziale Ausgewogenheit und sind auch auf unsere Initiativen zurückzuführen.

Hinzu kommen die Wahlen im Bund und in den Ländern – deswegen gilt für dieses Jahr erst recht: Wir bleiben am Ball!

Euer

Ju Wolke

BR-ARBEIT IN DER PANDEMIE



Federal-Mogul Bremsbelag, vormals Honeywell, ehemals Jurid, ist einer der größten Bremsbelaghersteller. Weltweit ist jeder dritte Pkw mit Bremsbelägen von Jurid ausgestattet.

Aktuelle Antworten von Michael Petersen (Foto), Betriebsratsvorsitzender und Beiratsmitglied der IG BCE.



Michael, wie ist die BR-Arbeit in Pandemie-Zeiten?

Der Betriebsrat hat in Pandemie-Zeiten mit Arbeits- und Gesundheitsschutz zwei starke Hebel, um seine Mitbestimmung weiter durchzusetzen. Ein wichtiges Vehikel ist hier die Gefährdungsbeurteilung in Hinblick auf das Infektionsgeschehen.

Wie setzt ihr euch ein und durch?

Eine gesicherte Stellung des BR ist nur durch ein vernünftiges Verfahren möglich. Im Betrieb wird dies so gelebt: Der BR ist vor Ort, redet mit den Kolleg*innen und bezieht diese in die Bewertung der Situation/Gefährdung und die Lösungsfindung ein – nicht nur im Produktionsbereich, sondern dies gilt auch für Angestellte. Hier wird durch die Transparenz bei der Einschätzung der Gefährdungssituation und der Kategorisierung bei eventuellen Infektionsfällen das Vertrauensverhältnis zum BR noch einmal verstärkt.

Wie kommuniziert ihr unter Pandemie-Bedingungen?

Auch BR- und VL-Sitzungen werden weiter unter Einhaltung der Regeln in Präsenz durchgeführt, da nichts den Augenkontakt und das persönliche Gespräch ersetzen kann. Im letzten Halbjahr 2020 wurden statt Betriebsversammlungen Abteilungsversammlungen abgehalten mit max. 50 Personen unter Einhaltung der Hygieneregeln.



Kutenholz // Die Geschäftsleitung von RPC Kutenholz und die Tarifkommission haben eine Einigung über die Tarifierhöhung erzielt. Ute Sierck, für die IG BCE dabei: „Beide Parteien waren sich einig, dass die Leistung der Kolleginnen und Kollegen honoriert werden muss. Bei einer Laufzeit von 15 Monaten haben wir ein Gesamtpaket von 3,2% verhandelt. Zum 01.01.2021 erhöhten sich die Gehälter und Löhne um 1,5% bei einer Laufzeit von 9 Monaten und ab dem 01.10.2021 um weitere 1,3%. Zudem erhöht sich das Urlaubsgeld per 01.01.2021 von derzeit 20 € auf 25 € pro Urlaubstag.“
Zusatzerfolg ist ein einmaliger steuerfreier Corona-Bonus von 500 €.

Mit KAAT neue Gruppen ansprechen und gewinnen

Der Trend auf dem Arbeitsmarkt geht immer stärker in Richtung Akademisierung. Um kaufmännische, akademische und AT-Beschäftigte künftig noch besser zu erreichen, werden wir diese Aktivitäten künftig unter der Überschrift und dem Logo KAAT.net bündeln. Dabei steht KAAT für Kaufleute, Akademiker*innen und AT-Beschäftigte, das Net für den Aspekt der Vernetzung.

Die Homepage kaat.net wird unsere zentrale Anlaufstelle für die KAAT-Beschäftigten, dort bieten wir maßgeschneiderte Informationen zu den Themen, die die Arbeitswelt von kaufmännischen, akademischen und AT-Beschäftigten prägen. Dazu gehören u. a. auch Veranstaltungshinweise sowie die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Feedback zu geben. Zudem versenden wir vierteljährlich einen KAAT-Newsletter, in der aktuellen zweiten Ausgabe geht es schwerpunktmäßig um das Thema Erfolgsbeteiligung.

Francesco Grioli vom Hauptvorstand: „Wir wollen dabei mit Fachthemen, Kompetenz und Professionalität überzeugen, nicht mit ‚Tariffolklore‘. Unser Bildungs- und Semi-



Leitende Angestellte und Akademiker bestimmen immer öfter das Bild in Unternehmen

narangebot beispielsweise enthält bereits zahlreiche spezielle Veranstaltungen für KAAT-Beschäftigte.“ Dazu gehören auch Webseminare zu aktuellen Themen wie agiles Arbeiten und ein neues AT-Handbuch, das in Vorbereitung ist. Es stellt die individual- und kollektivrechtlichen Grundlagen dar, die Betriebsräte und Vertrauensleute brauchen, um außertarifliche Beschäftigte zu beraten und

ihre Arbeitsbedingungen zu gestalten. Wir haben immer schon dafür gestanden, dass man nur gemeinsam stark ist. Das gilt auch für KAAT. Wir sind davon überzeugt, dass wir diesen Beschäftigten viel zu bieten haben – unter anderem unsere Erfahrung in Mitbestimmungsfragen und unsere genaue Kenntnis der Betriebe und Branchen.

DER O-TON: SUSMIT BANERJEE, BR UND VL BEI SHELL DEUTSCHLAND:

„Bei uns im Betrieb ist kaum noch jemand im Tarif-Bereich angestellt. Der Arbeitgeber hat es geschafft, mit mehr als 80 % der Belegschaft AT-Verträge abzuschließen. Ein AT zu sein, fühlte sich vor vielen Jahren an wie ein Ritterschlag! Aber das ist lange vorbei. Heute befinden sich die meisten nur im sogenannten ‚tarifnahen AT-Bereich‘. Dort haben wir als Betriebsrat das Problem, dass wir zum Beispiel nicht mitreden dürfen, wenn eine Stelle bewertet wird. Deshalb kommt einem die Einstufung von Jobs manchmal willkürlich vor. Oft zählt der ‚Nasenfaktor‘, und nicht die Transparenz. Und wir dürfen im AT-

Bereich nicht mitreden beim Gehalt. Es gibt keine Tarifverhandlung! Auch nicht für den ‚tarifnahen AT-Bereich‘.

Wir kämpfen jetzt darum, dass wir die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und die Verhandlungskraft der IG BCE zurückbekommen! Das System von Tarif und AT muss reformiert werden. Denn schon bald werden fast 100 % der Belegschaft im AT-Bereich arbeiten. Dann werden wir keinen Entgelt-Tarifvertrag mehr brauchen. Auf diese Weise kann ein Unternehmen elegant aus der Tarifbindung aussteigen.

Für die wirkungsvolle Ansprache braucht man einen starken Anlass, vielleicht so-

gar etwas Empörendes. Wir haben unsere Kommunikation über die Kanäle gesendet, die auch das Unternehmen nutzt, zum Beispiel Newsletter auf Papier oder per Email, Verteilaktionen in der Kantine und seit Beginn der Pandemie vor allem das interne, soziale Medium der Firma mit Nachrichten und sogar Videos! Wir planen eine große Informationsveranstaltung online. Die Mitarbeitenden können sich von ihren Computern zuhause oder im Büro einwählen.“



BRITTA KRAUS: SO HABEN WIR 80 % WAHLBETEILIGUNG ERREICHT

Drei Fragen an Britta Kraus, Betriebsrätin und Vertrauensfrau bei Federal Mogul in Glinde, Mitglied der Tarifkommission, der Ortsgruppe und im Beirat.



Britta, wie liefen die Vertrauensleuwahlen 2020 bei Euch?

Es gab Hindernisse, der Zeitplan der Vertrauensleuwahl wurde durch Kurzarbeit und die neuen Abstandsregeln über den Haufen geworfen. Es war deswegen gut, dass der Wahlzeitraum von unserem geschäftsführenden Hauptvorstand verlängert wurde. Vor allem aber: Wir sind nicht abgetaucht. Nach der Sommerpause haben die Vertrauensleute versucht, mit jedem einzelnen Kollegen zu sprechen. Mit Erfolg: 80 % Wahlbeteiligung zu sprechen für sich. Außerdem gab es durch die Wahl die Möglichkeit, mit den Leuten in Kontakt zu kommen und sich Zeit zu nehmen für IG BCE-Arbeit.

Was habt ihr für das neue Jahr geplant? Steht schon etwas fest?

Es soll aufgrund der Pandemie keine Jahresplanung geben. Stattdessen wollen wir spontane und anlassbezogene Sitzungen und auch Aktionsplanung, insgesamt ein flexiblerer Modus.

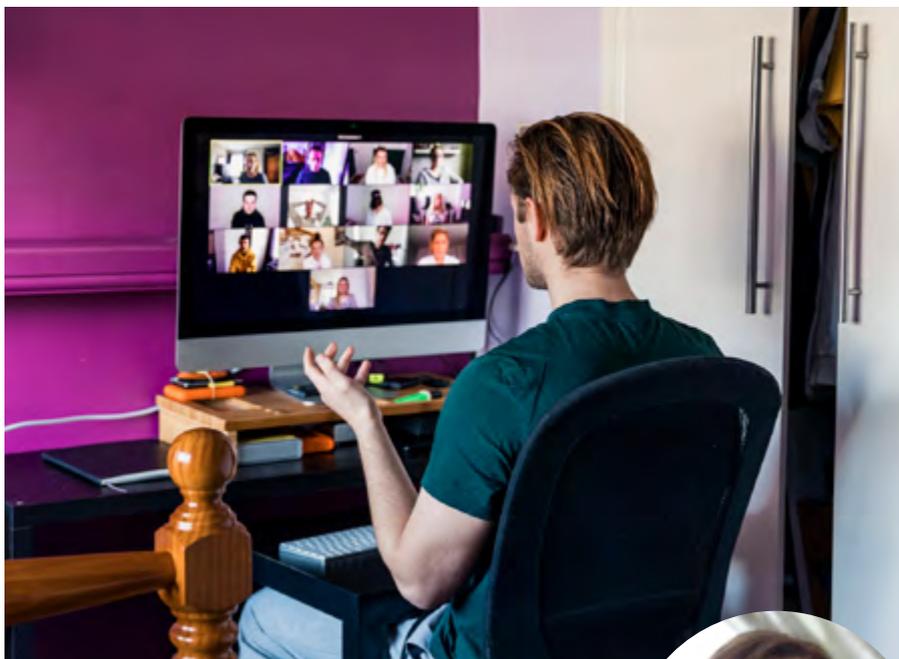
Was bewegt dich? Warum engagierst du dich?

Ich habe die „klassische Karriere“: Ich war Klassen- und Schulsprecherin, arbeitete in der JAV, dann als Vertrauensfrau und Betriebsrätin. Es gibt immer wieder Situationen, die Mut erfordern, und die Konfrontation mit dem Arbeitgeber scheue ich nicht. Grundsätzlich gilt für mein Engagement: Ich finde es wichtig, dass man sich organisiert und dass die Gewerkschaftsmitglieder dann auch gut betreut werden!

Premiere: VL-Tagung 2021 digital

Hamburg // Die 9. Vertrauensleutekonferenz findet am Samstag, 6. Februar, von 10.00 Uhr bis etwa 12.30 Uhr digital statt.

Auf dem Programm nach der Begrüßung durch Bezirksleiter Jan Koltze: „VL-Arbeit 4.0 – worauf es jetzt ankommt“, von Michael Porschen, Vertrauensleuteexperte in der Hauptverwaltung.



Intensiv geht es auch in den vier Workshops zu:

- Das Konferenzjahr 2021: Ich möchte etwas verändern, doch weiß nicht wie! In diesem Workshop werden wir euch näherbringen, wie ihr für die kommenden Konferenzen gewappnet seid und was es braucht, einen Antrag zu schreiben.
- Werben – warum und wie? Die Leute begeistern sich nicht für das was – sondern für das wie. Wie wir in der Mitgliederwerbung aus der Jugend lernen können, und welche Ableitungen dies für unsere VL-Arbeit zulässt.
- Veränderung, wohin man sieht. Anhand des Grünbuchs der IG BCE erhaltet ihr hier einen Einblick darin, auf wie vielen Ebenen die Gewerkschaftsarbeit für die aktuellen Transformationen gewappnet ist – und was ihr aktiv tun könnt, um euch und eure Gewerkschaft zukunftsfähig aufzustellen.
- Bildung als Schlüssel zum Erfolg. Woher nehme ich mir als VL das nötige Wissen, um meine Arbeit so zu gestalten, wie ich es mir wünsche? Bildung als integraler, historischer Bestandteil von Gewerkschaftsarbeit ist die Antwort, und hier bekommt ihr einen Kompass.



Henrike Rauber

Henrike Rauber vom Organisationsteam: „Auch wenn die digitale Tagung Neuland ist, halten wir uns weitgehend an die bewährten Abläufe. Nach dem ersten Teil kommt nach einer Pause die Workshops-Phase 2: Hier habt ihr die Chance, einen Workshop zu einem zweiten Thema zu besuchen. Den Abschluss bilden Wrap-up und Grußworte im großen Plenum. Hier gibt es die Erkenntnisse der Workshops.“

Achtung: Wer noch keine Anmeldedaten hat, sollte sich schnell an das Bezirksteam wenden.

Unser BR-Service nimmt auch dieses Mal wieder die aktuellsten Themen rund um Corona auf. Arbeitsrecht und Arbeitsschutz sind unsere Themen. Die folgenden Informationen dienen der Orientierung und sind nach bestem Wissen dargestellt; sie ersetzen keine rechtliche Beratung im Einzelfall.

Konflikt um Corona-Schnelltests: Was Betriebsräte wissen müssen

Was tun, wenn mein Arbeitgeber von mir den Corona-Schnelltest verlangt?

Ursula Salzburger, Fachsekretärin in der Abteilung Justizariat der Hauptverwaltung:
„Arbeitgeber dürfen ihre Beschäftigten nicht zwingen, einen Corona-Test zu machen. Natürlich spricht viel dafür, sich testen zu lassen, z. B. wenn man aus einem Risikogebiet zurückkehrt – schon im Interesse der anderen Kollegen im Betrieb. Aber es bleibt eine freiwillige Sache, niemand kann dazu gezwungen werden.“

Dies gilt übrigens auch für mögliche Fieber-tests am Werkstor. Auch hier handelt es sich um sensible Gesundheitsdaten, die der Arbeitgeber nicht zwangsweise erheben darf. Im Übrigen sind Corona-Tests für die Belegschaft und Fiebermessungen auch gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Das heißt, sie könnten ohnehin nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden.

Und wenn sich jemand weigert?

Salzburger: „Weigern sich Arbeitnehmer, einen Corona-Test zu machen oder das Ergebnis mitzuteilen, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber sie trotzdem in den Betrieb lassen muss. Zumindest, wenn es konkrete Gründe für ein besonderes Infektionsrisiko gibt, kann der Arbeitgeber den Beschäftigten wohl nach Hause schicken. Die Pflicht, die Gesundheit der übrigen Arbeitnehmer zu schützen, überwiegt in der Regel den Anspruch des Einzelnen auf tatsächliche Beschäftigung.“
Allerdings muss in diesen Fällen der Arbeitgeber natürlich trotzdem die Vergütung weiter zahlen. Auch wenn ein Arbeitnehmer



aufgrund einer Quarantäne-Anordnung einer Gesundheitsbehörde der Arbeit fernbleiben muss, zahlt der Arbeitgeber zunächst weiter. Unter Umständen kann das Unternehmen sich dann später seinerseits vom Staat die Entschädigung gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz erstatten lassen.

Was kann man Beschäftigten raten, wenn Tests freiwillig sind, der Arbeitgeber aber mit Sanktionen droht?

Salzburger: „Es ist wie oft im Leben, entweder hält man den Druck aus oder man gibt ihm nach. Gegen Sanktionen kann man sich rechtlich wehren und man kann diese auch öffentlich machen. Meine Erfahrung zeigt nur, wer den Druck schon nicht aushält, wird auch anderes nicht tun. Betriebsräte können natürlich noch auf die Folgen der letzten Testung und den damit verbundenen Krankenstand hinweisen.“

WO ANTIGEN-SCHNELLTESTS KOMMEN SOLLEN

Ganz neu: In Corona-Hotspots mit mehr als 200 Neuinfektionen pro 100.000 Einwohnern innerhalb von sieben Tagen soll die Belegschaft in Betrieben mit mindestens 50 regelmäßig anwesenden Beschäftigten wöchentlich einem Antigen-Schnelltest unterzogen werden.

Dies gilt aber nur, wenn diese neuen Regeln zum Mindestabstand und -raum nicht eingehalten werden können:

Nutzen mehrere Personen ein Büro, muss für jede mindestens eine Fläche von zehn Quadratmetern zur Verfügung stehen. In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind die Arbeitgeber gehalten, die Belegschaft in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Wo sich diese Regelungen nicht umsetzen lassen, muss der Arbeitgeber durch Lüftung oder Trennwände für den Schutz der Mitarbeiter sorgen. Die gemeinsame Mahlzeit in Kantinen oder Pausenräumen wird bis auf wenige Ausnahmen untersagt.

Können die Abstandsregeln oder die Anforderungen an die Raumbelegung nicht eingehalten werden, muss der Arbeitgeber medizinische Gesichtsmasken bereitstellen, die Beschäftigten sind verpflichtet, sie zu tragen. Die Verordnung soll zunächst bis zum 15. März befristet werden.



WAS GIBT ES NEUES FÜRS HOMEOFFICE?

Die neuen Regelungen beziehen sich ausdrücklich nur auf „Büroarbeiten und vergleichbare Tätigkeiten“. Wo immer möglich, müssen Arbeitgeber nun Homeoffice anbieten. Arbeitnehmer können aber nicht gezwungen werden, dieses Angebot anzunehmen.

Komplizierte Kommunikation unter Kollegen als Grund gegen das Homeoffice anzuführen, wird künftig nicht mehr ausreichen: Der Grund muss für den jeweiligen Arbeitsplatz spezifisch sein. Also etwa: Betriebliche Software, die nicht auf Privatrechnern installiert werden kann, ja. Persönliche Vorlieben des Chefs, der seine Mitarbeiter gerne direkt kontrollieren möchte, nein. Kommunikation ist zentral.

Der Praxis-Tipp:

Sich mit dem Betriebsrat und mit Vorgesetzten abstimmen und auch nach den Gründen der Verweigerung fragen. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben erhalten. Die Arbeitnehmer sind aufgrund ihrer Nebenpflicht grundsätzlich angehalten, zunächst einen innerbetrieblichen Klärungsversuch vorzunehmen, bevor z. B. Behörden eingeschaltet werden.

Appell: Impfung in Anspruch nehmen!



Hannover // Der Landesbezirk Nord der IG BCE und der Arbeitgeberverband ChemieNord rufen gemeinsam die Beschäftigten dazu auf, sich sofort gegen das Corona-Virus impfen zu lassen, sobald ausreichend Impfdosen zur Verfügung stehen.

Landesbezirksleiter Ralf Becker: „Wir benötigen eine Langzeitstrategie, um den Impfschutz der Bevölkerung voranzubringen. So wäre es beispielsweise sinnvoll, wenn die Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Impfschutz durch die Betriebsärzte anbieten können. Als Sozialpartner der chemischen Industrie empfehlen wir dies den Unternehmen. Nur so können wir sowohl die Produktion aufrecht erhalten als auch die Kolleginnen und Kollegen vor Ort schützen.“

Dr. Jochen Wilkens, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes ChemieNord: „Natürlich ist die Impfung dann kein sofortiger Freifahrtschein, sie ist aber ein äußerst wichtiger Schritt in eine sorgenfreiere Zeit ohne Corona. Die Impfstoffe sind in noch nie dagewesener Geschwindigkeit entwickelt und so gut wie selten zuvor getestet worden. Das macht sie mindestens so sicher wie eine Gripeschutzimpfung und die Millionen Impfungen, die schon stattgefunden haben, belegen diese Einschätzung.“

Ungeachtet dessen sind Arbeitgeber verpflichtet, zur Bekämpfung der Pandemie angemessene Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen

und etwa den „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 16. April 2020 sowie die „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ des BMAS vom 20. August 2020 in ihren Betrieben umzusetzen. Dabei geht es insbesondere um die Einhaltung der sogenannten AHA-Regeln. Vor allem aber sind auch die neuesten Nachschärfungen – z. B. für Kantinen – ebenfalls stets umzusetzen. Die letzte Änderung ist vom 20. Januar 2021.

DIE BESCHLUSS- UND RECHTSLAGE ÄNDERT SICH PERMANENT.

Bei Infos zu Schule und Kita gibt es den letzten Stand immer auf hamburg.de, niedersachsen.de und schleswig-holstein.de.

Arbeitsrechts- und Arbeitsschutzinfos im Zusammenhang mit Corona gibt es hier:



Koltze: „Rosinenpickerei wird es mit uns nicht geben“

Hamburg/ Berlin // Rainer Dulger ist seit November Präsident der Arbeitgeber. Er nutzte gleich den Jahresanfang, um eine grundlegende Reform des Tarifrechts zu fordern. Da ist Vorsicht angesagt! Jan Koltze, Leiter des IG BCE-Bezirks Hamburg-Harburg: „Die weitere Flexibilisierung des Tarifsystems kann schnell zur organisierten Tariffucht auf Raten werden!“

Koltze: „Wir wollen vielmehr die Tarifbindung stärken und Arbeitnehmer schützen, die einen Betriebsrat gründen wollen. Die Stärkung der Tarifbindung steht im Koalitionsvertrag.“

Koltze warnte vor „Rosinenpickerei“: Dulger hatte sich vor allem für mehr Öffnungsklauseln in Tarifverträgen ausgesprochen. So sollten zum Beispiel Arbeitszeiten nicht vom Staat neu geregelt werden, sondern die Tarifvertragsparteien sollten die Tarifverträge grundsätzlich modernisieren.

In diesem Zusammenhang verwies Koltze darauf, dass endlich festgelegt werden müsse, dass öffentliche Aufträge des Bundes nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben

werden dürfen. „Wenn wir Tariftreue nicht zur Regel machen, akzeptieren wir staatlich subventioniertes Lohndumping.“

15 von 16 Bundesländern haben bereits eine solche Regelung – nur der Bund noch nicht. Die öffentliche Auftragsvergabe hat ein Volumen von rund 45 Milliarden Euro pro Jahr. Die Gewerkschaften sind sich einig: Die Steuerzahler haben Anspruch darauf, dass sich Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten, sozial verantwortlich verhalten und anständige Löhne zahlen. Dazu gehört auch die erleichterte Allgemeinverbindlichkeit.

DGB-Chef Rainer Hoffmann dazu: „Dafür brauchen wir im Tarifautonomiestärkungsgesetz minimalinvasive Änderungen. Das ist kein Zauberwerk.“

Ohnehin geht es um mehr Mitbestimmung: Die hatte die IG BCE schon vor Wochen gefordert. Es geht um das Ende des Doppelstimmrechts für Aufsichtsratsvorsitzende in Aktiengesellschaften. Mit dieser Doppelstimme kann die Kapitaleseite die Vertreter der Beschäftigten immer überstimmen, wenn es bei Abstimmungen in einem paritätisch besetzten Aufsichtsrat ein Patt gibt.



UNTERNEHMEN MIT TARIFBINDUNG STEUERLICH BEGÜNSTIGEN?

„Wir wollen, dass es den Unternehmen nützt, wenn sie eine Tarifbindung haben. Immer mehr Unternehmen sind im Arbeitgeberverband und nutzen die Vorteile, aber nicht die Tarifbindung. Wir wollen aber nicht die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband belohnen, sondern die Tariftreue. Und wir wollen die Allgemeinverbindlichkeit für Tarifverträge in Branchen erleichtern, wo ein Tarifvertrag nicht miteinander ausgehandelt werden kann. So, wie wir es uns derzeit für die Altenpflege wünschen“, sagt Kerstin Tack, arbeitspolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion.

Es geht nicht nur um Steuervergünstigung für Unternehmen. Tack: „Wir wollen gleichzeitig für Mitglieder erreichen, dass ihr Gewerkschaftsbeitrag nicht wie bisher in der Werbungskostenpauschale der Steuererklärung untergeht, sondern obendrauf kommt, also 1.000 Euro Werbungskostenpauschale plus Mitgliedsbeitrag.“

Beim Thema Mitbestimmung sei die Frage, wie bei Neugründungen von Betriebsräten Mitarbeiter*innen geschützt werden können, damit ihnen keine Nachteile entstehen. Es habe auch mit Angst vor Sanktionen zu tun, dass die Anzahl an Betriebsräten sinkt. Tack: „Der besondere Kündigungsschutz, der zurzeit nur für die greift, die bereits Mitglied eines Betriebsrats sind, soll erweitert werden auf diejenigen, die einen gründen wollen.“



Neue Umfrage: Wo Mitbestimmung schwierig ist

Es häuften sich Berichte, wonach in manchen Betrieben Arbeitgeber mit zum Teil drastischen Mitteln die Gründung von Betriebsräten verhindern. Das belegt eine Studie von Martin Behrens vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Behrens hat für seine Untersuchung lokale Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre von IG Metall, IG Bergbau Chemie Energie und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten befragt.

Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter berichteten von 185 Betrieben, in denen die Geschäftsführung versucht habe, eine Betriebsratswahl zu be- oder verhindern. Das ist zwar nur ein kleiner Teil aller Unternehmen, in denen Betriebsräte gewählt werden. Guckt man sich diese Fälle genauer an, sieht man jedoch: Dort, wo es versucht wird, scheitert mehr als jede vierte Wahl eines Betriebsrats.

Studienautor Martin Behrens: „Wir konnten feststellen, dass dort insbesondere in Betrieben, die von den Inhabern geführt werden, besonders häufig entsprechende Versuche gestartet werden, die Wahl eines Betriebsrats zu vereiteln. Wir wissen auch, dass insbesondere im mittelgroßen Bereich, der mittelgroßen Betriebe so etwa zwischen 51 und 200 Beschäftigten, besonders häufig gegen Betriebsratswahlen vorgegangen wird.“

DELEGIERTEN-TREFFEN AUCH MIT WAHLEN

Hamburg // Die Bezirksdelegiertenkonferenz findet auf Beschluss des Bezirksvorstandes am **Samstag, 13.03.2021, von 9.30 Uhr bis ca. 16.00 Uhr** statt. Bei anhaltend hohem Infektionsgeschehen wird es eine virtuelle Veranstaltung werden. Die Entscheidung hierzu wird rechtzeitig durch den Bezirksvorstand getroffen. Jan Koltze und Henrike Rauber: „In der Bezirksdelegiertenkonferenz und den folgenden Delegiertenkonferenzen wird über die Organisationsangelegenheiten des Bezirks Hamburg/Harburg berichtet und entschieden. Außerdem werden in unserer Delegiertenkonferenz u. a. der Bezirksvorstand neu gewählt; ferner die Vertreter unseres Bezirks im Landesbezirksvorstand, Gewerkschaftskongress und die Revisoren.“

Die Delegierten aus den Betrieben übernehmen damit eine wichtige Aufgabe zur Mitgestaltung unserer gemeinsamen Arbeit. Jan Koltze: „Wir bitten darum, die Wahl der Delegierten und ggf. die Wahl der Mandatsvorschläge baldmöglichst durchzuführen und uns bis spätestens zum 5. Februar 2021 zu benennen.“

Anträge an die Bezirksdelegiertenkonferenz können stellen der Bezirksvorstand, die Ortsgruppen, die Vertrauenskörper und die Mitgliederversammlungen der Betriebe, die Bezirks-Personengruppen (Jugend, Frauen, Senioren) und der Bezirks-Zielgruppenausschuss.



Vassiliadis: Auf dem Weg zu neuen Leitbildern

Hannover // Im Mittelpunkt des 7. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses der IG BCE wird vom 24. bis 29. Oktober 2021 die industrielle Transformation stehen. Es gelte, die richtigen Antworten auf die Herausforderungen der neuen Dekade zu finden, so der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis (Foto).

Mit Blick auf die Herausforderungen der klimagerechten Transformation der Industrie mahnt die IG BCE konkrete Konzepte an. „Nur höhere Ziele vorzugeben, reicht nicht. Es ist höchste Zeit, ins Gestalten zu kommen – sowohl in der Politik, als auch in den Unternehmen“, sagte Vassiliadis. Dabei legte er für drei Handlungsfelder Modernisierungspläne vor:

- Das Modell eines kreditfinanzierten Transformationsfonds im Gesamtvolumen von zunächst 120 Milliarden Euro, mit dem sich der Bund an klimafreundlichen Projekten und an von der Transformation besonders betroffenen Unternehmen beteiligt sowie Start-ups und Forschung und Entwicklung fördert. So ließen sich betriebswirtschaftlich unrentable, aber klimagerechte Großinvestitionen anstoßen.
- Die Mitbestimmungsinitiative zur gleichberechtigten Gestaltung von Strukturwandel in den Unternehmen. In den kommenden Jahren stünden unzählige weitreichende Zukunftsentscheidungen in den Betrieben an, die nicht allein von kurzfristigen Kapitalmarktinteressen, sondern von Nachhaltigkeit und Verantwortung für

den Standort geprägt sein müssten, sagte Vassiliadis. „Das erreicht man nur, wenn in den Aufsichtsräten Kapital- und Arbeitnehmerbank auf Augenhöhe um die besten Lösungen ringen können.“ Weitreichende Entscheidungen wie Verlagerungen, Werksschließungen oder Massenentlassungen sollten in strittigen Fällen nicht mehr durch das Doppelstimmrecht des*der Aufsichtsratsvorsitzenden, sondern in einem Schlichtungsverfahren fallen (siehe auch Bericht „Rosinenpickerei“ auf Seite 7).

- Nachdem sowohl das Ende der Atomenergie wie auch der Kohleverstromung beschlossene Sache sind, müssten nun dringend die Alternativen ausgebaut werden. „Klimaneutralität in der energieintensiven Industrie lässt sich nur mit Wasserstoff organisieren. Ihn werden wir in gigantischen Mengen brauchen“, betonte Vassiliadis, der auch Mitglied des Nationalen Wasserstoffrats ist. Diese Schlüsseltechnologie müsse mit Hochdruck vorangetrieben werden.



Zu den Vorteilen, die eine Mitgliedschaft in der IG BCE bringt, gehören unter anderem:

Rechtsschutz

Er gilt speziell für Fragen des Arbeits- und Sozialrechts. Mit dieser Stärkung im Rücken bekommen Beschäftigte umgehend Hilfe, wenn zum Beispiel Kündigung oder Aufhebungsvertrag ins Haus flattern. Oder wenn die Krankenkasse weniger Krankengeld auszahlen will als erwartet.

Freizeitunfallversicherung

IG BCE-Mitglieder sind auch in ihrer Freizeit gut versichert – das garantiert die Freizeitunfallversicherung. Sie ist die Ergänzung zur Berufsunfallversicherung, die ja nur bei Unfällen im Zusammenhang mit dem Berufsalltag gültig ist. Wer mindestens seit einem Jahr Mitglied der IG BCE ist, der hat automatisch Anspruch auf Leistungen der Freizeitunfallversicherung.

Bildung

Bildungszentren unterhält die IG BCE in Bad Münde, Haltern und Kugel. Dort qualifiziert sie Betriebsräte, Vertrauensleute, Ortsgruppenvorstände und Jugendvertreter für die Arbeit vor Ort. Das Angebot reicht von Seminaren zum Thema „Arbeitsrecht“ bis hin zu Einführungslehrgängen für Betriebsräte oder Workshops zu Moderation oder Mobbing. Nicht nur ehrenamtlich Tätige können sich bei der IG BCE weiterbilden; jedes Mitglied ist in den Bildungszentren gern gesehen, denn die IG BCE hat auch ein breites Angebot für Bildungsurlauber.

Neben den Schulen unterhält die IG BCE gemeinsam mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie mit Hintergrundseminaren zu politischen, betrieblichen und gesellschaftlichen Entwicklungen. Außerdem ist auch das Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) eine Tochter der IG BCE, die sich auf Weiterbildungsangebote spezialisiert hat.

IG BCE Bonusagentur

Mitgliedschaften bringen viele Vorteile – und Mitglied in der IG BCE zu sein, rechnet sich. Bei vielen Verbänden, Vorsorgeunternehmen oder Veranstaltungen bekommen IG BCE-Mitglieder über die IG BCE Bonusagentur satte Rabatte. So können sie beim Kauf von Konzert- oder Fußballkarten bis zu 25 Prozent sparen, einige Versicherungen geben einen attraktiven Beitragsrabatt und sogar Reisen können hier günstiger sein als woanders.

WERBEN & GEWINNEN: GUTE PLÄTZE AN DER MUNDSBURG SICHERN!



Das Ernst-Deutsch-Theater ist ein Forum für gesellschaftliche Auseinandersetzungen. Mit ihrem Programm laden sie ihr Publikum dazu ein, über den Theaterbesuch hinaus aktuelle Diskussionen zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Sie bieten eine Bühne für Nachwuchskünstler*innen und schaffen dadurch Zukunftsimpulse.

Das Theater setzt sich für eine bunte Gesellschaft, freie Kunst und freies Denken ein. Es solidarisiert sich mit allen Menschen, die durch rechte Ideologien in ihrem Tun und Sein eingeschränkt werden. Es bezieht Stellung gegen Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung. Es steht für Toleranz, Vielfalt und Respekt. Unsere drei besten Werberinnen und Werber können sich schon jetzt gute Plätze in hervorragenden Inszenierungen sichern: Sie erhalten je zwei Gutscheine für eine Inszenierung ihrer Wahl nach der Corona-Pause. Der Spielplan: <https://www.ernst-deutsch-theater.de/> Und weil wir den Gutschein gleich bezahlen, helfen wir dem Theater, die schwierige Zeit zu überstehen.

*

Gewinner und Kandidaten: Auf eine kulinarische Expedition durch italienische Rezepte gehen unsere drei besten Werber aus dem Dezember. Es sind – nach Losentscheid – Christian Wolf, Allnex Germany GmbH; Sigrid Thomsen, Lehmann & Voss & Co. KG, und Wilhelm Müller, Olin Blue Cube Germany Productions GmbH & Co. KG. Wir danken, gratulieren und schicken euch die Gutscheine zu.

Aktuell liegt vorn für Januar: Yildiz Sebahattin, RSH Polymere GmbH, gefolgt von Frank-Dietmar Schulz, Dow Deutschland Anlagengesellschaft mbH, dicht dahinter eine ganze Reher weiterer Kolleginnen und Kollegen – mitmachen lohnt sich!

