

## Das Aurubis-Management will den 24-Stunden-Dienst einführen

### ES BRENNT BEI UNSERER WERKFEUERWEHR



**Sie sind nicht viele, aber oft entscheidend: Unsere Kollegen von der Werkfeuerwehr sind schon immer 24 Stunden für Aurubis da gewesen und werden es auch bleiben! Die Frage ist nur, unter welchem Arbeitszeitmodell die KollegInnen künftig arbeiten sollen. Aurubis möchte einen Dienstzyklus haben, bei dem die Kollegen im Durchschnitt 12,3 Dienste pro Monat arbeiten. Dies entspricht in der Anwesenheit einer 67,9-Stunden-Woche bei annähernd gleichem Gehalt zum jetzigen 12-Stunden-Dienst mit einer 41,4-Stunden-Woche.**

Sven Neundörfer vom Betriebsrat: „Der 12-Stunden-Dienst ist körperlich zwar sehr anstrengend, aber die Kollegen können durch dieses Modell jedes 2. Wochenende bei ihren Familien zu Hause verbringen. Aurubis aber möchte das Arbeitszeitmodell verändern und einen 24-Stunden-Dienst einführen.“

Das Besondere an dem Arbeitszeitmodell ist, dass die Arbeitszeit unterteilt wird in 8 Stunden volle Arbeitszeit, 8 Stunden Bereitschaftszeit und 8 Stunden Bereitschaftsruhe. Die jeweiligen Zeiten unterscheiden sich dahingehend, dass die Direktion vom Arbeitgeber (also zu welchen Arbeiten darf der einzelne Kollege herangezogen werden und zu welchen nicht) unterschiedlich ist. Besonders ist ebenfalls, dass jeder einzelne Kollege sein persönliches Einverständnis

(schriftlich) geben muss. Während der Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wurden auch Experten der IG BCE hinzugezogen und die rechtlichen Möglichkeiten abgesteckt. Nachdem der Betriebsrat in der Feuerwehr eine Umfrage durchgeführt hatte, lehnte der Betriebsrat den Entwurf einer Betriebsvereinbarung zum 24-Stunden-Dienst ab.

Wenn Aurubis weiterhin auf dem 24-Stunden-Dienst besteht, gibt es nur zwei Möglichkeiten:

- Aurubis kommt erneut auf den Betriebsrat zu und bessert den BV-Entwurf nach, oder
- Aurubis ruft die Einigungsstelle an und versucht so den 24-Stunden-Dienst zu erzwingen.

**Fortsetzung auf Seite 4**

### PIP: VIELES ERFÜLLT, EINIGES MUSS NOCH

Der geplante Personalabbau im Rahmen von PIP ist zu einem großen Teil umgesetzt – bei 164 von geplanten 210 KollegInnen wurden Einigungen erzielt. Auch wenn es uns traurig stimmt, dass viele wertvolle KollegInnen uns verlassen: Es gab keine betriebsbedingten Kündigungen, sodass die Geschäftsführung wesentliche Eckpunkte der IG BCE erfüllt hat. Welche offenen Fragen es gibt in den Bereichen

- Instandhaltung und
- Verwaltung und warum es
- Sorge um die Familienfreundlichkeit gibt,

**STEHT AUF SEITE 2**

#VERTRAUENSLEUTENWAHL



VERTRAUEN IST GUT.  
**VERTRAUENSLEUTE**  
SIND BESSER.

### GUTE VERBINDUNG? HIER IST SIE!

Du brauchst einen Rat von deinen Vertrauensleuten oder benötigst Informationen zu gewerkschaftlichen Geschehen? Dann kannst du uns bequem per E-Mail erreichen: einfach eine Nachricht an [vertrauensleutehamburg@aurubis.com](mailto:vertrauensleutehamburg@aurubis.com) senden.

### NEUE AUFGABEN FÜR MAIKE UND DENIZ

Auf der jüngsten Bezirksdelegiertenkonferenz der IG BCE wurde unsere Kollegin Maïke Ohning zur Wahl in den ehrenamtlichen Hauptvorstand der Gewerkschaft nominiert. Und Deniz Filiz Acar soll die Anliegen aus Hamburg im Landesbezirk Nord vertreten, zu dem auch Niedersachsen, Bremen und Schleswig-Holstein gehören.



Von Jan Koltze, Leiter des IG BCE-Bezirks Hamburg/Harburg und Mitglied des Aufsichtsrats der Aurubis AG

Liebe Kolleginnen  
und Kollegen,

es stimmt: Die Personal-bezogenen Maßnahmen des PIP sind noch nicht ganz durch. Wir wissen nicht, ob wirklich alles – also 100 % – komplett einvernehmlich so gelöst werden kann, dass persönliche und betriebliche Interessen auf einen Nenner gebracht werden können.

Aber eins ist doch gewiss: Unsere Betriebsräte haben neben allen anderen dringenden Aufgaben (eine kleine Auswahl: Corona, MAIS und Werkfeuerwehr) gerade beim Umgang mit den Forderungen des Managements einen super Job gemacht! Und den ohne großes Trara, sondern kompetent, beharrlich, aber auch realistisch. Es beweist: Eine gute und auch kluge Interessenvertretung ist aller Unterstützung wert. Es wäre zu einfach, dies auf die moralische oder auch schulterklopfende Gut-gemacht-Ebene zu beschränken. Vielmehr verlangt Durchsetzungskraft nach Kopfzahl: Je mehr wir sind, desto besser können wir sein. Damit auch die Folgen von Digitalisierung, Energiewende und Klimawandel nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

In diesem Sinne:

Herzlich willkommen bei uns!

Ihr/Euer

## SCHON SEHR VIEL GEREGET, DIESE DREI FRAGEN BLEIBEN

Fortsetzung von Seite 1

Die meisten der Stellen sind somit im Zuge von Altersteilzeit, Versetzungen und Aufhebungsverträgen abgebaut worden. Wir Vertrauensleute hoffen, dass auch die – Stand 6. April 2021 – 46 noch ausstehenden Maßnahmen ohne betriebsbedingte Kündigungen umgesetzt werden können. Bis dahin sind es noch ein paar Monate und es können sich zum Beispiel neue Möglichkeiten für Versetzungen ergeben.



### Verunsichert: Die Verwaltung hadert mit der Software ...

Ebenso gibt es Verunsicherung im Verwaltungsbereich. Hier führen Digitalisierungsmaßnahmen nicht zu der versprochenen Entlastung. Teilweise sind Programme noch fehlerhaft oder nicht einmal eingeführt. Die Situation führt in einigen Bereichen eher zu einer weiteren Belastung und einem höheren Arbeitsaufkommen.

### ... und die Instandhaltung rätselt um die Neuorganisation

Es bleiben weitere Fragen: Im Instandhaltungsbereich sind zwar Stellen wie vorgesehen abgebaut worden, aber trotzdem wird uns von Verunsicherung und Unruhe berichtet, was die Neuorganisation des Bereiches betrifft. Das liegt daran, dass noch nicht alle KollegInnen wissen, wer in Zukunft wo genau arbeitet und wer zukünftig die zuständige Führungskraft ist. Die Gespräche hierzu sind gestartet, aber noch nicht in allen Bereichen durchgeführt worden. Der Betriebsrat wird diese Gespräche intensiv begleiten, da er ebenfalls über Einzelmaßnahmen noch nicht informiert wurde.

### Und wo bleibt bei einer Abkehr von der Teilzeit die Familienfreundlichkeit?

Was wir weiterhin im Rahmen von PIP beobachten, ist eine scheinbare Abkehr von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Wir Vertrauensleute meinen: Es ist KollegInnen in Gesprächen gesagt worden, dass Teilzeit in ihren Bereichen zukünftig nicht mehr möglich sein wird. Dies ist gerade für Eltern mit kleineren Kindern alles andere als familienfreundlich. Wird Aurubis in Zukunft noch ein modernes familienfreundliches Unternehmen sein, oder hat die Geschäftsführung den Anspruch aufgegeben, ein attraktiver Arbeitgeber sein zu wollen?

# MEIN GUTES RECHT – SIEBEN FRAGEN, SIEBEN ANTWORTEN

## 1 Steuernachzahlungen wegen Kurzarbeitergeld?

Hamburgs Finanzsenator Dr. Andreas Dressel: „Es ist nicht in Ordnung, wenn durch Falschinformationen und Fehlinterpretationen Unruhe und Sorgen in viele Familien hineingetragen werden. Die allermeisten Empfängerinnen und Empfänger von Kurzarbeitergeld müssen keine hohen Steuernachforderungen fürchten. Die einbehaltene Lohnsteuer ist nicht identisch mit der später ermittelten Jahressteuerschuld – sie ist höher. Es wird also in den meisten Fällen keine Nachzahlungen geben, sondern lediglich weniger hohe Erstattungen als ohne den Progressionsvorbehalt.“ In der Medienberichterstattung wurde häufig fälschlicherweise die Jahressteuerschuld mit der Summe der einbehaltenen Lohnsteuer gleichgesetzt. Damit wird der zu hohe Lohnsteuerabzug und der sich daraus ergebende Erstattungsanspruch zu Unrecht ausgeblendet. Wegen der im Einzelfall möglichen Nachzahlungen empfiehlt z. B. der Bundesverband der Lohnsteuerhilfvereine, beim Bezug von Lohnersatzleistungen – egal welcher Art – hiervon einen kleinen Anteil von 10-15% für etwaige Steuernachforderungen zurückzulegen.

## 2 Wie muss der Betrieb über den Verfall von Urlaub informieren?

Jedenfalls so rechtzeitig, dass der Arbeitnehmer noch die Chance hat, die Tage planbar zu nehmen. Die Fürsorgepflicht gebietet es Arbeitgebern grundsätzlich, Resturlaub nicht erst z. B. im Herbst nehmen zu lassen.

## 3 Kann Urlaub zurückgeben, wer keine Chance hat zu verreisen?

Urlaub ist auch dann zu nehmen, wenn kein „üblicher“ Urlaub, z. B. Verreisen, möglich ist. Der Arbeitgeber ist nicht

verpflichtet, Urlaub zurückzunehmen.

## 4 Hat man im Homeoffice das Recht, nicht erreichbar zu sein?

Wir Gewerkschafter machen uns jedenfalls dafür stark. Das Arbeitsministerium arbeitet an Regelungen zur Arbeitszeit im Homeoffice – grundsätzlich gelten aber dieselben wie im Betrieb.

## 5 Homeoffice und Steuern – was gibt es Neues?

Neben den 5 Euro/Tag, maximal 600 Euro/Jahr für alle, können alle, die kein eigenes Arbeitszimmer haben, nun alle Kosten geltend machen, auch für die Anschaffung von Büromöbeln, PC etc. im Wert von je mehr als 800 Euro. Auch Kosten für temporär eingerichtete Arbeitszimmer sind absetzbar. Wie immer gilt: Jeden Beleg aufbewahren!

## 6 Wie sieht es mit den Telefonkosten aus, wenn ich kein Diensthandy bekomme?

Eigentlich gehen 20 Prozent des Telefonrechnungsbetrags immer durch – höchstens aber 20 Euro im Monat. Sind die tatsächlichen Kosten höher, müssen sie nachgewiesen werden. In diesem Fall empfiehlt sich eine Art „Fahrtenbuch“ fürs Telefon.

## 7 Und die Fahrtkosten?

Durch das Homeoffice kann man sich natürlich auch nur noch weniger Fahrten anrechnen lassen. Das wird problematisch, wenn die Pendlerpauschale auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist. Das heißt: Verringern sich die üblicherweise anfallenden Entfernungspauschalen durch Homeoffice, kann dies dazu führen, dass es nach Ablauf des Jahres für 2020 zu Steuernachforderungen kommt.

**Achtung: Diese sind rechtliche Hinweise, Stand: April 2021. Sie ersetzen keine rechtliche Beratung im Einzelfall.**

## DAS BIETET DIESES NEUE ANGEBOT DER IG BCE

Das ist wichtig für alle kaufmännischen, akademischen und AT-Beschäftigten: Die IG BCE bietet ihnen auf der neuen Homepage <https://kaat.net> maßgeschneiderte Informationen zu den Themen, die ihre Arbeitswelt prägen. Dazu gehören u. a. auch Veranstaltungshinweise sowie die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Feedback zu geben. Zudem gibt es vierteljährlich einen KAAT-Newsletter, in der aktuellen Ausgabe geht es u. a. um Zusammenarbeit 4.0 und die eigene Boundary-Typisierung.

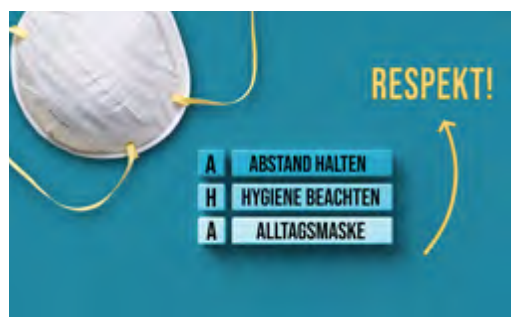
Francesco Grioli vom IG BCE-Hauptvorstand: „Wir wollen dabei mit Fachthemen, Kompetenz und Professionalität überzeugen, nicht mit ‚Tariffolklore‘. Unser Bildungs- und Seminarangebot beispielsweise enthält bereits zahlreiche spezielle Veranstaltungen für KAAT-Beschäftigte.“ Dazu gehören auch Webseminare 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.

IG BCE-Bezirksleiter Jan Koltze: „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.“

# WIR VERTRAUENSLEUTE BIETEN AN: CORONA-SORGEN? WIR HELFEN EUCH!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist doch ein toller Erfolg, dass zur Bekämpfung der Pandemie so rasch Impfstoffe entwickelt wurden. Auch wenn wir einige Rückschläge haben (und vielleicht werden) hinnehmen müssen.

Eurer großen Disziplin ist es zu verdanken, dass wir hier unsere Infektionszahlen verhältnismäßig klein halten konnten, bisher. Wir können alle nur immer wieder nach rechts und links schauen und uns selbst korrigieren um die Infektionszahlen so niedrige wie möglich zu halten.



Wir Vertrauensleute machen euch ein Angebot: Wenn euch wegen Lage, der Tests und der Impfungen Fragen oder Sorgen bewegen: Wir als eure Vertrauensleute stehen euch immer zur Verfügung. Für die meisten Fragen haben wir ein Netzwerk und können euch bei den Antworten helfen, diskret und vertraulich.

Wer uns nicht direkt ansprechen kann oder möchte: Eine Mail an vertrauensleutehamburg.aurubis.com reicht. Wir melden uns!

Und grundsätzlich haben wir eine große Bitte: Achtet weiter auf euch und euer Umfeld, tragt Masken, haltet Abstand! Nur so werden wir diese Zeit überstehen, um gesund weiter zusammenarbeiten zu können. Gerade zum Feierabend hin in den Waschkäufen: nehmt euch die Zeit auch wenn ihr schnell nach Hause wollt. Versucht den Abstand zu wahren und einzuhalten.

Nutzt bitte auch die Schnelltests. Aurubis ist hier weiter als andere Unternehmen – das freut uns sehr! Und sobald im Betrieb geimpft werden darf: Mitmachen, bitte!

## ... UND KEINEN CENT ZUZAHLEN FÜR DIESE SUPER-APP

Die IG BCE gibt es nun auch als App. Elissa Lo Coco: „Die IG BCE setzt sich sowohl in Betrieb und Gesellschaft für uns ein und steht uns auch digital zur Seite: ‚Meine IG BCE‘ gibt es ab sofort sowohl im Apple App Store und im Google Playstore. Egal, ob es um deine Rechte im Job, Unterstützung beim Stressabbau oder dein Kolleg\*innen-Netzwerk geht. ‚Meine IG BCE‘ steckt voller hilfreicher Tools, digitaler Magazine, Videos und Podcasts. Diesen Mehrwert gibt es jedoch nur für unsere Mitglieder, und das ohne ‚Zuzahlung‘.“

### Alle Vorteile der App für dich im Überblick:

- + Informationen deiner Gewerkschaft, zugeschnitten auf deine Branche und deinen Bezirk – mit Push-Option
- + Zeiterfassung mit Push-Hinweisen zu Pausen und Ruhezeiten
- + Tipps und Hilfe zu Entlastung/Stressbewältigung für unterschiedlichste Berufsgruppen

- + Zugriff auf die für die eigene Arbeit gültigen Tarifverträge
- + Zugriff auf die Digitalausgaben von KOMPAKT und KOMPAKT plus
- + Direkter Kontakt zum zuständigen Bezirk
- + Umfangreiche Möglichkeiten, die eigenen Mitgliedsdaten einzusehen und zu bearbeiten

Alles über die App: <https://igbce.de/igbce/app>



## HILFE FÜR „FLORIAN HAMBURG AURUBIS“

Fortsetzung von Seite 1

Die IG BCE geht einen Schritt weiter für die Werksfeuerwehr mit dem Rufnamen „Florian Hamburg Aurubis“: Elissa Lo Coco, Vorsitzende der Aurubis-Vertrauensleute, erklärt: „Um die tarifliche Situation hier grundsätzlich zu verbessern, haben unsere Vertrauensleute eine politische Initiative gestartet.“

In einem Antrag, der soeben von der Bezirksdelegiertenkonferenz der Gewerkschaft angenommen wurde, wird u. a. verlangt, dass die IG BCE tarifpolitisch für mehr Freischichten für Werksfeuerwehrleute sorgen soll und Urlaubstage als feste Anzahl festgeschrieben werden sollen. Dieser Antrag geht nun in die IG BCE-Gremien auf Landesbezirksebene.



## IMPRESSUM

1085°/Standpunkt. Eine Information der IG BCE-Vertrauensleute der Aurubis AG Hamburg.

V.i.S.d.P.: Jan Koltze, IG BCE Bezirk Hamburg/Harburg, Besenbinderhof 60, 20095 Hamburg, Tel.: 040 280096-0, E-Mail: [bezirk.hamburg@igbce.de](mailto:bezirk.hamburg@igbce.de)  
Konzept/Gestaltung/Redaktion: [www.hamburg-bkm.de](http://www.hamburg-bkm.de)  
Abbildungen: commons (1), IG BCE (3), iStockphotos.com (1), Laible/HA (1), Toonpool (1)