

+++ AKTUELLE INFORMATIONEN FÜR DIE MITGLIEDER DES BEZIRKS HAMBURG/HARBURG +++

SONDERAUSGABE:

IGBCE-HAUPTVORSTAND LEGT FORDERUNGSEMPFEHLUNG FÜR DIE CHEMIE-TARIFRUNDE VOR

Mehr Geld, mehr Wertschätzung, mehr Sicherheit

Hannover // Die IGBCE stellt die Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen, aber auch eine einheitliche Schichtzulage von 25 % ins Zentrum der bevorstehenden Tarifrunde der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Ziel müsse sein, die Kaufkraft der bundesweit mehr als 580.000 Beschäftigten nachhaltig zu steigern, heißt es in der Forderungsempfehlung des IGBCE-Hauptvorstands, die Verhandlungsführer und IGBCE-Vize Ralf Sikorski vorstellte.



Verhandlungsführer und IGBCE-Vize Ralf Sikorski stellte am Dienstag die Tarifempfehlungen vor

Die Forderungsempfehlung des Hauptvorstands, die eine Laufzeit des Tarifvertrags von 12 Monaten vorsieht, wird nun unter den IGBCE-Mitgliedern und Beschäftigten in den Betrieben diskutiert, bevor am 22. Februar 2022 die Bundestarifkommission Chemie die endgültige Forderung beschließt. Am 2. März beginnen die Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene, bevor sie am 21. März auf die Bundesebene wechseln.

Mehr auf <https://igbce.de/igbce>. In der „Meine IGBCE“-App kannst du auf „Mehr“ und anschließend auf „Meine Meinung“ tippen und deine Einschätzungen und Erwartungen teilen.

Im Einzelnen: „Unsere Leute erleben derzeit zweierlei: rapide steigende Gewinne im Berufsleben und rapide steigende Preise im Privatleben“, sagte Sikorski, der auch stellvertretender IGBCE-Vorsitzender ist, „wir werden

nicht tatenlos zusehen. Es steht außer Frage, dass am Ende ein Entgeltplus oberhalb der Teuerungsrate stehen muss.“

Die Forderungsempfehlung sieht außerdem eine Erhöhung der Schichtzuschläge für die Beschäftigten in Nachtschichten

auf einheitlich 25 Prozent vor. Sie hätten auch im schärfsten Lockdown Tag und Nacht ihre Frau und ihren Mann stehen müssen, um die Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen. Weitere Thema: Homeoffice und mobiles Arbeiten. „Die Transformation wird in den kommenden Jahren die Arbeitswelt massiv verändern“, so Sikorski. So bedürfe es klarer tariflicher Leitplanken für betriebliche Vereinbarungen, „damit wir für die gesamte Branche zu einheitlichen Qualitätsanforderungen an gute mobile Arbeit kommen“.

AUF DER RÜCKSEITE:

3G am Arbeitsplatz –
Nachrichten und Tipps



Geimpft, genesen, getestet: Jetzt wird es ernst!

Hamburg // Mit dem neuen Infektionsschutzgesetz gilt von sofort an die 3G-Regel am Arbeitsplatz: Beschäftigte müssen vor Betreten ihrer Arbeitsstätte nachweisen, dass sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind. Bei Verstößen drohen Arbeitgebern und Beschäftigten empfindliche Strafen.



Die folgenden Aussagen stellen keine rechtliche Beratung dar, sondern sind lediglich nach bestem Wissen (Stand: 24.11.) erstellte Hinweise. Aktuelle Informationen und einen Frage-Antwort-Katalog des Arbeitsministeriums gibt es auch unter dem Link auf dieser Seite und auf www.igbce.de.

1 Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten (dazu gehören auch Außengelände) nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. Sie müssen einen Impfausweis, einen Genesenen-Nachweis oder einen Testnachweis bei sich oder beim Arbeitgeber hinterlegt haben. Arbeitgeber müssen kontrollieren, ob die Beschäftigten dieser Verpflichtung nachkommen und diese Kontrollen dokumentieren.

2 Das Betreten ist auch möglich, um sich unmittelbar vor Arbeitsbeginn einem Test oder einer Impfung zu unterziehen. Auch Besucher*innen, und damit offenbar auch Handwerker*innen und andere Dienstleister, müssen einen Impfnachweis vorlegen.

3 Die Politik vertritt die Auffassung, dass bei Verweigerung eines Tests der Lohnanspruch entfällt. Umstritten ist, ob Verweigerung zu Abmahnungen sogar Kündigungen führen können. Für Konflikte, Härtefälle etc. kann es sinnvoll sein, eine Kommission zu bilden.

4 Der Arbeitgeber darf die Information über den Impfstatus auch verarbeiten und z. B. zur Entwicklung des betrieblichen Hygienekonzepts und zur Gefährdungsbeurteilung heranziehen.

5 Homeoffice: Der Arbeitgeber muss Beschäftigten mit Büroarbeit oder anderen geeigneten Tätigkeiten anbieten, diese im Homeoffice auszuführen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Es gelten dieselben Arbeitsbedingungen wie am Arbeitsplatz in der Firma.

6 Der Arbeitgeber muss zwei kostenlose Tests pro Woche anbieten. Einen Bürgertest zahlt der Staat. Ein Problem: Ein Anspruch, dass die Testangebote des Arbeitgebers den Anforderungen des Infektionsschutzgesetzes entsprechen, besteht nicht. So wird versucht, das Kostenrisiko auf die Beschäftigten abzuwälzen.

7 Alle Corona-Arbeitsschutzregeln und die Corona-Arbeitsschutzverordnung gelten weiterhin und müssen genutzt werden, um die Kontakte in den Betrieben zu minimieren.

8 Es gibt bereits Unternehmen, die entweder ein anonymisiertes Check-in zum Beispiel durch die Corona-Warnapp nutzen oder spezielle Aufkleber auf die Werksausweise bringen und so weiter.

9 Es kann auch einen gemeinsamen Impfaufruf und die Verständigung auf Impfberatung für Skeptiker, Menschen mit Ängsten etc. während der Arbeitszeit geben. Achtung: Menschen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können sind z. B. Frauen im 1. Trimester der Schwangerschaft, Menschen mit Problemen in der Immunabwehr.

GUT ZU WISSEN

Betriebsräte sind an Vorbereitung und Durchführung von den Covid-19-Tests in Betrieben zu beteiligen, insbesondere bei der Festlegung des Kreises der Berechtigten und der zeitlichen Abstände der Testungen, der Auswahl von Herstellern und Produkt, der Auswahl und ggf. Schulung des Personals zur Durchführung der Tests, dem Umgang mit den Testergebnissen inklusive des Schutzes der Beschäftigtendaten und den beabsichtigten Maßnahmen für den Fall positiver Testungen.

*

Wichtig: Die bisherigen Regeln zu Abstandspflichten und das Tragen von zertifizierten Masken bestehen weiter.

*

Alle DGB-Gewerkschaften vertreten die Auffassung, dass wirksame Impfungen wichtig sind und rufen zur Impfung auf: Es muss gewährleistet sein, dass eine Durchimpfung der Bevölkerung und damit der entscheidende Baustein für eine rasche Eindämmung der Corona-Pandemie erreicht wird. Der Arbeitgeber kann eine solche Impfung grundsätzlich nicht verlangen. Der Grundsatz der Freiwilligkeit gilt. Da es keine Impfpflicht gibt, kann der Arbeitgeber keine Maßnahmen gegen diejenigen ergreifen, die nicht geimpft sind oder es nicht vorhaben.

Dies alles vor dem Hintergrund, dass sowohl die Gesundheit der Menschen als auch unser gesellschaftlicher Wohlstand dauerhaft nur gesichert werden können, wenn wir die Pandemie überwinden, die Folgelasten gerecht verteilen und den Sozialstaat, der Erwerbstätige und Wirtschaft in der Krise stützt und absichert, stärken und ausbauen.

