

Wir für euch!



Ausgabe 18

WIR IM ZUKUNFT
REVIER. GESTALTEN!

ABSCHLUSS!

Im Schnitt 12,94 Prozent mehr

- insgesamt 3000 Euro netto
(Azubis 1000 Euro)
tarifliches Inflationsgeld
- 1500 Euro (Azubis 500 Euro)
spätestens Januar 2023
- 1500 Euro (Azubis 500 Euro)
spätestens Januar 2024

➤ 3,25 Prozent ab Januar 2023

➤ 3,25 Prozent ab Januar 2024

Laufzeit bis 30. Juni 2024

Liebe Kolleg*innen,

Die Bundesregierung hat mit ihrem dritten Entlastungspaket noch einmal 200 Milliarden Euro zur Entlastung der von dieser Wirtschaftskrise gebeutelten kleinen und mittleren Einkommen auf den Weg gebracht. Als Gewerkschaften im Allgemeinen und als IGBCE im Besonderen sind wir hier mit dabei. Unser Vorsitzender Michael Vassiliadis hat der Politik die Vorschläge der sogenannten Gas-Kommission vorgestellt. Aber nicht nur in Berlin, sondern vor Ort bei unseren Beschäftigten, kämpfen wir für mehr Entlastung! In der chemischen Industrie haben wir einen wegweisenden Tarifabschluss erkämpft. Mit 6,5% Lohn- und Gehaltssteigerung, sowie dem ersten tariflichen Inflationsgeld von 3.000 Euro netto für unsere Kolleg*innen. Die erste Tarifverhandlungen in der papiererzeugenden Industrie fiel leider ernüchternd aus. Hier klagen die Arbeitgeber über gestiegene Kosten, dennoch zeichnet sich eine stabile Entwicklung ab. Hier werden wir weiter für unsere Beschäftigten kämpfen!

Mit einem herzlichen Glückauf!
Thomas Steinberg



Tritt unserem Telegram-Channel bei,
um keine Infos zu verpassen!



25 Jahre IGBCE

Seite 3

Die Zukunft im Blick

Seite 4



Zeitenwende gestalten

Seite 6

Das neue Nachweisgesetz

Seite 7



Wir für Euch im Bezirksvorstand

Seite 12

Mäder Germany GmbH

Seite 14



Fahrradtour zur Zeche Zweckel

Seite 15

Jubilarehrungen 2022

Seite 16



Impressum

Herausgeber: IGBCE Bezirk Gelsenkirchen, Goldbergstraße 84, 45894 Gelsenkirchen, Tel. 0209933470
bezirk.gelsenkirchen@igbce.de, www.gelsenkirchen.igbce.de

Realisation: Roman Holtwick, Bildquellen: Gerd Kämper, Roman Holtwick



Rückblick: 25 Jahre IGBCE

Seit 25 Jahren gibt es nun die IGBCE. Am 06. Oktober 1997 wurde aus der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik und der Gewerkschaft Leder unsere heutige IGBCE. Seitdem hat sie sich als tarifpolitische Innovatorin und verantwortungsbewusster Faktor in der Gesellschafts- und Industriepolitik einen Namen gemacht. Anlässlich des 25-jährigen Bestehens dieser durch Tradition und Wandel geprägten Organisation haben wir zum Festakt geladen.

Bundeskanzler Olaf Scholz erinnerte in seiner Rede daran, dass die IGBCE von Anfang an dafür stand, den Übergang zum Neuen ganz praktisch zu meistern. „Das ist kompliziert, aber genau damit kennt ihr euch aus wie nur wenige“, so Scholz. „Deutschland braucht diese Transformationsgewerkschaft. Deutschland braucht die IGBCE.“

Seit 25 Jahren kämpfen wir als IGBCE für starke Mitbestimmung in unseren Betrieben und Branchen, erstreiten erfolgreich Entgelterhöhungen und sichern Beschäftigung hier in Deutschland. Aber nicht nur in Diskussion mit der Arbeitgeberseite, sondern auch in Gesprächen mit der Politik setzt die IGBCE Maßstäbe und feiert gemeinsam mit ihren Schwestergewerkschaften im DGB Erfolge für Arbeitnehmer*innen. Hier zum Beispiel die vereinfachte Kurzarbeit infolge der Corona-Pandemie, oder auch die milliardenschweren Strukturhilfen für die Reviere im Zuge des Kohleausstiegs. Zuletzt hatte unser Vorsitzender Michael Vassiliadis die nun beschlossene „Inflationsausgleichsprämie“ von 3.000€ netto für Beschäftigte in die öffentliche Diskussion gebracht.

[Alles Weitere zum Festakt „25 Jahre IGBCE“](#)





Die Zukunft im Blick Habeck zu Besuch im Klimahafen

Am 25. August besuchte Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck gemeinsam mit der nordrheinwestfälischen Wirtschaftsministerin Mona Neubaur den Gelsenkirchener Klimahafen. Im Rahmen des u.a. vom DGB initiierten Besuchs konnte unser Kollege Darko Manojlovic (Betriebsratsvorsitzender der Ruhr Oel GmbH – BP Gelsenkirchen) auf die Frage eingehen, welche Rolle bzw. welchen Stellenwert die Transformation bei der BP in der Raffinerie in Gelsenkirchen einnimmt.

Hier könnt ihr Darkos Antwort auf die Frage nachlesen:

Zuerst einmal hat unser Konzern als einer der ersten „fossilen Dinosaurier“ reagiert und sich selbst dem Ziel der Dekarbonisierung verschrieben. Hierzu müssen und wollen wir in Gelsenkirchen als eines der größten Assets der BP unseren Beitrag leisten.

Und eben hier ist das Thema „grüner Wasserstoff“, welches wir heute hier im Klimahafen Gelsenkirchen spüren, eines der wichtigsten Themen, das uns beschäftigt. Denn uns ist allen bewusst, dass das Hochfahren von „grünem Wasserstoff“ noch Zeit beanspruchen wird und in der Zwischenzeit müssen wir Technologieoffenheit demonstrieren und evtl. auch andere „Farben“ wie blauen oder türkisen Wasserstoff für den Übergang ins Auge fassen dürfen.





Warum das wichtig ist? Es geht um unsere Zukunft in Gelsenkirchen. Wir konkurrieren mit Raffineriestandorten in Deutschland, Spanien und den Niederlanden. Und hier wollen wir ein Teil der europäischen und nationalen Transformation werden. Daher ist die Rolle der Mitbestimmung, und wir sind nur die gewählten Vertreter der Mannschaft, eine andere geworden. Wir treiben die Veränderung und „pushen“ zum Wohle des Standortes das lokale und das internationale Management zur Veränderung. Und das ist insbesondere für unsere Region hier in Gelsenkirchen und im Ruhrgebiet wichtig. Alleine in der Raffinerie in Gelsenkirchen arbeiten rund 2000 Menschen und davon sind 165 Auszubildende. Und das ist für die strukturell gebeutelte Region wichtig. Diese Industriearbeitsplätze machen den Unterschied aus und ich möchte davon möglichst viele Arbeits- und Ausbildungsplätze in die Zukunft bringen. Denn wir erleben gerade, dass die jungen Menschen die Veränderungen treiben und tolle Ideen generieren um eine Dekarbonisierung voranzutreiben. Hierbei werden wir von Bildungsprofis wie der IHK und der Fachhochschule unterstützt, denn diese Transformation wird uns alleine nicht gelingen. Ein kurzes Wort zur Einbindung der Mitarbeitenden. Wir sind der festen Überzeugung, dass es nur mit den Ideen der Mannschaft gehen kann, die auch im Management Gehör finden. Und dafür ist die Mitbestimmung der politische Garant.



ZEITENWENDE GESTALTEN

Zeitenwende gestalten!

Wir leben in bewegten Zeiten und übernehmen als Zukunftsgewerkschaft Verantwortung in der Krise. Es liegt an uns, die Zeitenwende zu gestalten! Aus diesem Grund wollen wir als IGBCE verstärkt ins Gespräch mit den Kolleg*innen vor Ort gehen.

Als IGBCE verstehen wir uns als starker Partner in schwierigen Zeiten, daher wollen wir genau wissen was in unseren Betrieben vor Ort los ist. Wirkt sich die Krise auf's Geschäft aus? Sind betriebliche Gestaltungsfragen, zum Beispiel Kurzarbeit, absehbar? Was sind die Herausforderungen, vor denen wir stehen? Was denken unsere Mitglieder in diesen unsicheren Zeiten? Und nicht zuletzt: was sind unsere Forderungen an Politik und Arbeitgeber, wie geht es weiter?

Mit der Energiekrise ist die soziale Frage in Deutschland mit voller Wucht zurückgekehrt. Wir erleben aktuell den wohl größten gesellschaftlichen Stresstest seit Jahrzehnten. Für viele Haushalte ist das eine echte Bedrohung, von der viele noch nicht wissen, wie sie sie bewältigen können. Hier brauchen wir schnelle Antworten.

Am 05. Oktober trafen sich daher schon einmal knapp 100 Betriebsrät*innen, sowie Funktionäre der IGBCE in unserem Adolf-Schmidt-Bildungszentrum in Haltern am See. Nach einem ersten Impuls von unserem Landesbezirksleiter Harald Sikorski, berichtete unser stellvertretender Vorsitzende, Ralf Sikorski von den letzten Wochen. Gespräche mit Politik und Regierungsvertretern, sowie Arbeitgebervertretern. Die Energiekrise und steigende Inflation beherrschen die Diskussionen.





Das neue Nachweisgesetz

Das Nachweisgesetz regelt, dass Arbeitnehmer*innen bei Beginn der Tätigkeit Informationen über die getroffenen wesentlichen Vereinbarungen schriftlich auszuhändigen sind. Denn, obwohl viele einen schriftlichen Arbeitsvertrag haben, Voraussetzung ist das für einen rechtskräftigen Vertrag nicht. Grundsätzlich kann jeder Arbeitsvertrag auch mündlich oder sogar durch einfaches „Losarbeiten“ geschlossen werden. Das Nachweisgesetz ermöglicht es der Arbeitnehmer*in einen entsprechenden schriftlichen Beleg zu erhalten, der wiedergibt, was genau mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde; unabhängig vom Arbeitsvertrag. Über welche Bedingungen genau der Arbeitgeber schriftlich unterrichten muss, ist in § 2 des Nachweisgesetz geregelt. Das Nachweisgesetz und die Verpflichtung wesentliche Informationen mitzuteilen gab es schon vorher. Jetzt sind es aber mehr Vereinbarungen, die der Arbeitgeber schriftlich bestätigen muss.

Die Nachweispflichten des Arbeitgebers wurden jetzt um einige wichtige Aspekte ergänzt.

So muss er nun Angaben zu einer Befristung oder Probezeit machen – falls eine solche vereinbart worden ist. Eine Befristung ist ohnehin nur wirksam, wenn sie zuvor schriftlich vereinbart ist – deswegen erwarten wir hier keine erheblichen Änderungen. Eine Probezeit zu vereinbaren bedeutet, dass man vereinbart, dass in der Anfangszeit das Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Frist als vier Wochen gekündigt werden kann. Viele verwechseln das häufig mit dem, was wir „Wartefrist“ nennen. Das sind die gesetzlich vorgesehenen sechs Monate, die es braucht, bis Arbeitgeber die Kündigung in einem Betrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmer*innen durch personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe rechtfertigen müssen.

Der Arbeitgeber muss jetzt auch schriftlich bestätigen welche Fortbildungen er anbietet und, wenn es eine betrieblichen Altersvorsorge gibt, mitteilen, wer der Versorgungsträger (Zum Beispiel: Allianz-Versicherung oder VBL) ist und wie die Adresse lautet.

Das Arbeitsentgelt muss jetzt viel genauer durch den Arbeitgeber angegeben werden: jeder Bestandteil (z.B. eine Prämie, Zulage, Zuschlag) muss einzeln aufgelistet werden. Die Angabe nur einer Bruttosumme ist nicht mehr ausreichend, sondern es muss genau erkennbar sein, wie sich das Entgelt zusammensetzt.





Die Mitteilung, dass die Arbeitszeit 40 Stunden in der Woche beträgt, reicht nun nicht mehr aus. Der Arbeitgeber muss auch sagen, welche Ruhezeiten und Ruhepausen vereinbart sind. Konkret ist anzugeben, ob die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden vereinbart ist und unter welchen Voraussetzungen er diese anordnen darf und wie sie genau vergütet werden.

Eine wichtige Änderung bei der Arbeitszeit besteht auch für Schicht- und Dienstplanarbeiter*innen: Das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und vor allem auch die Voraussetzungen für Schichtänderungen müssen ausgewiesen werden. Ein Einfaches: „die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt nach betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung billigen Ermessens“, gehört damit bei der Arbeit nach Schicht- und Dienstplänen der Vergangenheit an.

Früher musste der Arbeitgeber übrigens nur auf die Kündigungsfristen hinweisen. Neu ist jetzt, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer*innen auch über das einzuhaltende Verfahren unterrichten muss. Was genau zum „einzuhaltenden Verfahren“ gehört, ist noch nicht ganz klar. Klar ist aber, dass aufgeklärt werden muss, dass die Kündigung nur schriftlich erfolgen kann und welche Kündigungsfristen einzuhalten sind. Und schließlich muss der Arbeitgeber auch auf die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage hinweisen: drei Wochen. Die Frist läuft jedoch unabhängig davon, ob der Hinweis tatsächlich erfolgt ist.

Bis wann muss mir der Arbeitgeber was mitteilen?

Ab dem ersten Tag:

Name und Anschrift der Vertragsparteien.

Zusammensetzung und die Höhe des Entgelts. Hierbei muss auch über die Vergütung von Überstunden, die Zuschläge, die Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie alle anderen Bestandteile des Arbeitsentgelts unterrichtet werden. Wichtig ist auch, dass jeder Entgeltsbestandteil einzeln anzugeben ist. Eine pauschale Summenbildung ist damit nicht mehr möglich.

Unterrichtung über die Arbeitszeit.

Ab dem siebten Tag:

den Beginn des Arbeitsverhältnisses,

über eine etwaige Befristung,

über den Arbeitsort,

über die Dauer einer Probezeit,

bei Abrufarbeit über die speziellen Vereinbarungen,

sowie, sofern vereinbart, über die Möglichkeit Überstunden anzuordnen und deren Voraussetzung dafür.

Gelten die neuen Regelungen für alle Arbeitnehmer*innen?

Was ist mit Auszubildenden?

Ja, das gilt für alle Arbeitnehmer*innen. Auch Auszubildenden gegenüber müssen jetzt





sogar mehr Nachweise erbracht werden, diese sind aber speziell im Berufsbildungsgesetz geregelt. Für Menschen in einem „Heuerverhältnis“ also Arbeitnehmer*innen die auf Schiffen tätig sind, gibt es auch ein eigenes Gesetz. Früher waren vom Nachweisgesetz Arbeitnehmer*innen ausgenommen, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von einem Monat eingestellt wurden. Das gehört jetzt der Vergangenheit an.

Was passiert, wenn Arbeitgeber ihrer Nachweispflicht nicht nachkommen?

Früher sah das Nachweisgesetz keine Rechtsfolgen vor. Das ändert sich jetzt. Dem Arbeitgeber kann ein Bußgeld von bis zu 2000 EUR auferlegt werden – also eine Strafzahlung an den Staat – wenn er seiner Verpflichtung nicht nachkommt. Dafür zuständig ist die „fachlich zuständige oberste Landesbehörde“ (§ 36 OWiG), diese kann die Zuständigkeit jedoch auch noch an andere Stellen delegieren. Oberste Landesbehörden sind in der Regel die Landesministerien, bzw. in den Stadtstaaten die Senatoren. Sachlich zuständig sind sie, wenn sie auch das Thema Arbeit in ihrem Ressort haben. Ein Verstoß kann also dort gemeldet werden, die Behörde kann dann tätig werden und einen Bußgeldbescheid erlassen.

Beschäftigte selbst haben einen sogenannten individualrechtlichen Anspruch auf Erteilung des Nachweises. Das heißt, wenn der Arbeitgeber das unterschriebene Papier nicht überreicht, kann man es beim Arbeitsgericht einklagen. Unter Umständen kommt auch ein Schadenersatzanspruch in Betracht, wenn der Arbeitgeber keinen Nachweis erteilt – das kommt aber immer auf den Einzelfall an. Voraussetzungen für einen solchen Anspruch ist erst einmal, dass man überhaupt finanzielle Nachteile erleidet, weil der Arbeitgeber die wesentlichen Bedingungen nicht schriftlich mitgeteilt hat. In der Rechtsprechung anerkannt ist dies zum Beispiel beim Versäumen von tarifvertraglichen Ausschlussfristen.

Was gilt bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen?

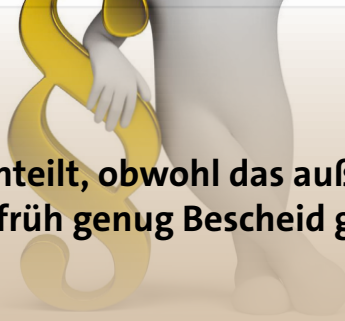
Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis schon vor dem 01.08.2022 bestand, können den Arbeitgeber zum Nachweis auffordern. Er muss ihnen dann innerhalb von sieben Tagen bzw. einem Monat den Nachweis erteilen.

Was gilt bei Arbeit auf Abruf?

Abrufarbeit (auch Arbeit auf Abruf genannt) ist die Vereinbarung, dass der/die Arbeitnehmer*in seine/ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Es werden also keine festen Arbeitstage und Arbeitszeiten vereinbart, sondern nur ein Mindestkontingent an Wochenstunden und täglicher Arbeitszeit und Arbeit nach Bedarf. Ist eine solche Vereinbarung getroffen, muss der Arbeitgeber dies schriftlich bestätigen. Er muss zudem die Zahl, der mindestens zu vergütenden Stunden angeben, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und die Frist innerhalb derer er Arbeitnehmer*innen die Lage der Arbeitszeit vorher mitteilen muss. Diese Frist darf nicht kürzer als vier Tage sein.

Gesetzlich klargestellt ist jetzt auch, dass ein/e Arbeitnehmer*in nicht verpflichtet ist zu arbeiten, wenn der Abruf außerhalb des Referenzrahmens erfolgt. Wenn also der





Arbeitgeber einen zur Arbeit einteilt, obwohl das außerhalb dem vereinbarten Zeitfenstern liegt oder er nicht früh genug Bescheid gesagt hat, darf man sagen, dass man nicht kommen kann.

Welche Neuerungen gibt es für befristet Beschäftigte?

Der Arbeitgeber muss befristet Beschäftigte über unbefristete Arbeitsplätze informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Eine befristet beschäftigte Arbeitnehmer*in kann sich mit dem Wunsch nach Entfristung an den Arbeitgeber wenden. Also dem Arbeitgeber mitteilen, dass sie gerne unbefristet – ohne vorher schon festgelegtes Enddatum – beschäftigt sein möchte. Der Arbeitgeber muss jetzt – falls er dem Wunsch nicht nachkommen möchte, begründen, warum es nicht geht. Das kann er in Textform machen – also auch per E-Mail. Die Textform ist nur erforderlich, wenn er innerhalb der letzten zwölf Monate schonmal geantwortet hat, anderenfalls reicht auch eine Besprechung.

Neu ist auch, dass eine vereinbarte Probezeit im Verhältnis zu der Länge des Arbeitsverhältnisses stehen muss. Eine Probezeit kann man vereinbaren, wenn man in den ersten Monaten des Arbeitsverhältnisses mit einer kürzeren Frist als vier Wochen kündigen möchte. Bis jetzt war denkbar, dass eine Probezeit bei einem auf sechs Monate befristeten Arbeitsverhältnis für die vollen sechs Monate galt, der Arbeitgeber also die gesamte Beschäftigungszeit mit einer Frist von zwei Wochen kündigen konnte. Das gehört nun der Vergangenheit an. Gesetzlich nicht klar geregelt ist, was nun „verhältnismäßig“ ist. Wir gehen davon aus, dass damit höchstens ein Viertel der Gesamtzeit gemeint sein kann. Das bedeutet, dass bei einem auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnis die Höchstdauer der Probezeit drei Monate beträgt. Gewerkschaftsmitglieder können sich in diesen Fragen an den gewerkschaftlichen Rechtsschutz wenden.

Was gibt es Neues für Leiharbeiter*innen?

Leiharbeiter*innen sind bereits jetzt vom Entleiher – also dem Arbeitgeber, bei dem sie eingesetzt sind, nicht dem Unternehmen, dass sie zum Einsatz schickt und ihnen das Geld bezahlt – darüber zu informieren, ob freie Arbeitsplätze im Betrieb bestehen. Die Leiharbeiter*in kann sich an den Entleiher mit der Bitte um Übernahme wenden, wenn er/sie schon länger als sechs Monate dort arbeitet. Neu ist, dass der Entleiher jetzt innerhalb von einem Monat in Textform begründen muss, warum er dem Wunsch der Leiharbeiter*in nicht entsprechen will. Das Ganze muss er aber nur machen, wenn innerhalb der letzten zwölf Monate nicht bereits der Wunsch mitgeteilt wurde.

Welche Änderungen gibt es bei Fortbildungen?

In der Vergangenheit gab es häufig Konflikte darüber, wann für die Arbeitsleistung erforderliche Fortbildungen stattfinden – innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit. Auch, dass der Arbeitgeber diese Fortbildungen bezahlen muss, war manchmal schwierig gegenüber dem Arbeitgeber zu verdeutlichen.





Hier wurde nun ein neuer Rechtsanspruch geschaffen. In § 111 GewO steht nun, dass der Arbeitgeber die Kosten einer Fortbildung tragen muss und diese in der Arbeitszeit liegen sollen. Aber Achtung: das gilt nur für Fortbildungen, zu denen Arbeitgeber gesetzlich oder aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet sind. Damit ist nicht jede Fortbildung umfasst, die für die Arbeitnehmer*in vielleicht sinnvoll, aber eben nicht verpflichtend ist. Solch eine Verpflichtung besteht zum Beispiel in vielen Branchen für den Erste-Hilfe-Kurs. Das Abtun des Kurses als „Freizeit“ gehört nun klar der Vergangenheit an. Kann die Fortbildung nicht in der Arbeitszeit liegen, so ist klargestellt, dass die Teilnahmezeit selbstverständlich Arbeitszeit ist.





Wir für Euch im Bezirksvorstand Stefan Nonnendorf

**1. Lieber Stefan, stelle dich doch bitte zuerst unseren Mitgliedern vor.
Hallo ich bin Stefan Nonnendorf, bin 31 Jahre jung, seit 5 Jahren verheiratet und habe einen 18 Monate alten Sohn.**

**2. Lieber Stefan, Du bist Mitglied im Bezirksvorstand, seit wann bist Du denn Mitglied der IGBCE?
Dieses Jahr mach' ich die 10 Jahre voll.**

3. Wie war dein beruflicher Werdegang? Welche Erfahrungen hast Du mit deiner IGBCE dabei gemacht?

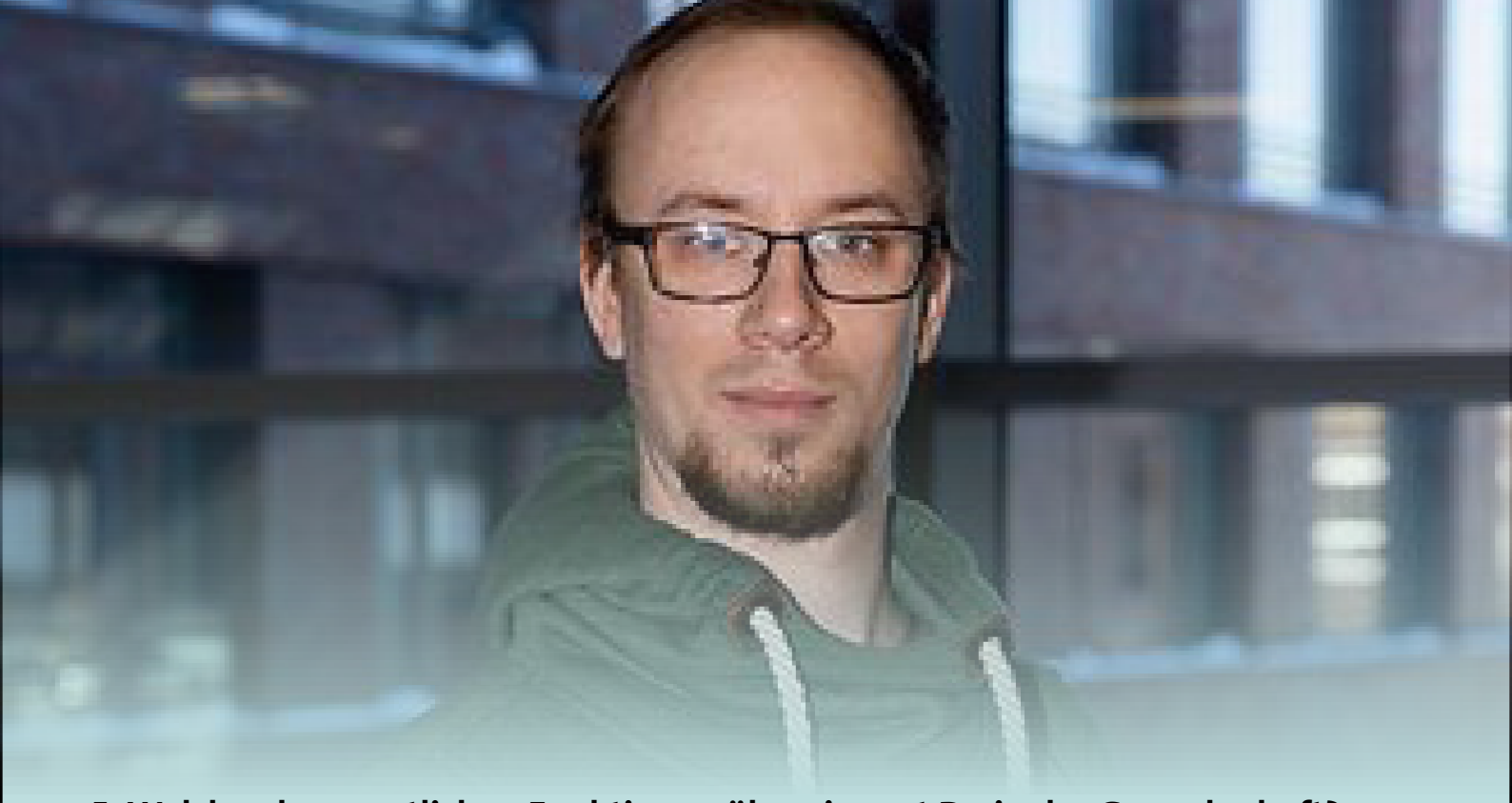
Meine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik habe ich mit 17 Jahren bei der DHL Freight in Duisburg begonnen und nach 3 Jahren erfolgreich abgeschlossen. Nach einem weiteren Jahr in Duisburg habe ich mich anderweitig umgeschaut. Seit 2011 arbeite ich bei der Saint-Gobain Rigips GmbH, zuerst in der Verladung tätig, jetzt in der Expedition. Dort sind wir für die Abwicklung des LKW-Verkehr zuständig.

Meine Erfahrungen mit der IGBCE sind positiv, bei Rat und Tat stehen die Kolleginnen und Kollegen mir zur Seite.

4. Wie bist Du zur Gewerkschaft gekommen? Warum bist Du in die Gewerkschaft eingetreten?

In den ersten Tagen bei der Rigips GmbH hatte ich auch ein Gespräch mit unseren Betriebsratsvorsitzenden, der mir die Gewerkschaft in diesem Gespräch ein wenig nähergebracht hat. Kurz darauf bin ich der Gewerkschaft beigetreten, da man als eine große Gemeinschaft viel mehr erreichen kann und ich so auch rechtlich gut abgesichert bin.





5. Welche ehrenamtlichen Funktionen übernimmst Du in der Gewerkschaft? Abgesehen von der Mitgliedschaft im Bezirksvorstand?
Seit Oktober bin ehrenamtlicher Arbeitsrichter in Gelsenkirchen.

6. Übernimmst Du auch ehrenamtliche Funktionen im Betrieb?
Ja, ich bin Mitglied im Gesamtbetriebsrat und in der Tarifkommission.

7. Wie sah denn bisher dein Tag aus, also vor der Corona-Krise?
Eine gute Mischung zwischen Familie, Arbeit und Gewerkschaft. Ist das eine abgearbeitet, kommt etwas Neues dazu.

8. Wie hat sich dein Tagesablauf im Zuge der Corona-Krise verändert?
Man reduziert die körperlichen Treffen auf ein Minimum. Zum Glück sind die Zahlen zurzeit besser, sodass wieder ein wenig Normalität in den Alltag zurückkehrt.

9. Wie würdest Du deine IGBCE beschreiben?
Kurz und knapp. Hilfsbereit, Aufgeschlossen für Neuerungen, ein guter Ansprechpartner

10. Was würdest Du gerne den Kolleginnen und Kollegen in der aktuellen schwierigen Situation sagen?
Haltet weiterhin durch, es ist bald geschafft.





Mäder

The Coating Technology

WIR WEHREN UNS !



Mäder Germany GmbH

Werksschließung in Gelsenkirchen steht bevor!

Steigende Energiepreise, die höchste Inflation seit Jahrzehnten und dann noch der Verlust des Arbeitsplatzes. Die Kolleg*innen der Mäder Germany GmbH wurden vor rund zwei Wochen von der französischen Geschäftsführung darüber informiert, dass das Werk in Gelsenkirchen die Produktion einstellen wird. Einen genauen Termin wann genau die Produktion eingestellt wird, gibt es bislang noch nicht.

Mit einem Organisationsgrad von über 70% konnten ein Haustarifvertrag und auch entsprechende Entgelterhöhungen durchgesetzt werden. Aber nicht nur die knapp 55 Beschäftigten profitierten in der Vergangenheit von der Zusammenarbeit mit der IGBCE, denn mit dem neuen Tarifwerk wurde der Standort auch konkurrenzfähiger und produktiver. Nach einigen schwierigen Jahren kam man auch Mitte des Jahres auf eine „schwarze Null“. Dennoch soll das Werk jetzt geschlossen werden. Als Gründe für die Schließung gibt die französische Geschäftsführung die gestiegenen Rohstoff- und Energiepreise an.

„Nachdem die Beschäftigten die letzten Jahre massiv an der Performance des Werks gearbeitet haben, finden sie sich jetzt ohne Perspektive in einer angespannten Situation wieder. Steigende Strom- und Gaspreise, eine überaus hohe Inflation und zuletzt der Verlust des Arbeitsplatzes in den nächsten Monaten. Das fördert weitere Unsicherheiten.“, erklärte Bezirksleiter Thomas Steinberg gegenüber der Presse.

„Jetzt gilt es für unsere Leute das Beste rauszuholen. Wir werden in den nächsten Wochen und Monaten in Verhandlungen zu einem Interessenausgleich und Sozialplan gehen. Zuletzt haben wir einen „Stay-Bonus“ für die Beschäftigten rausgeholt, mit einer zusätzlichen Motivationskomponente, damit nicht nur die Arbeit geordnet zu Ende gehen kann, sondern auch ein finanzielles Polster für die Beschäftigten geschaffen wird.“, erläutert Mayc Nienhaus, Gewerkschaftssekretär.

Voraussichtlich im ersten Halbjahr 2023 wird der Standort geschlossen, einen Käufer, der den Betrieb weiterführen würde scheint es bisher nicht zu geben. Aber als IGBCE werden wir unseren Mitgliedern in dieser schwierigen Zeit zur Seite stehen und den Rücken stärken. Als großes Netzwerk gibt es bestimmt noch einige Gelegenheiten in unseren Branchen und Betrieben ins Gespräch zu kommen, sodass der eine oder andere vielleicht auch schon eine Anschlussbeschäftigung finden kann.





Fahrradtour zur Zeche Zweckel der Ortsgruppe Bottrop Nord-West

Die Mitglieder der IG BCE Ortsgruppe Bottrop Nord-West waren zu einer besonderen Fahrradtour eingeladen. Denn dieses Mal ging es über ehemalige Zechenwege Richtung Gladbeck. Unter anderem führte die Strecke auch über den Uferweg und weiter noch, erklärte Alois Thull den Teilnehmern die Aktivitäten der Emscher Genossenschaft zur Renaturierung der Bachläufe.

In Gladbeck besuchten die Teilnehmer*innen die ehemalige Bergwerksdirektion, in der heute die Musikschule integriert ist. Weiterhin wurde die Maschinenhalle in Zweckel besichtigt. Der Rückweg führte über den Kölnischen Wald zurück zum Fuhlenbrocker Markt.






Tradition bewahren: Jubilarehrungen 2022

Nach mehr als zweieinhalb Jahren Pandemie kam wieder ein Stückchen Normalität zurück: unsere Jubilarehrungen. In den letzten Wochen und Monaten haben mehr und mehr unserer Ortsgruppen ihre Jubilare zu Ehrungen eingeladen. Wir freuen uns sehr darüber, dass wir endlich wieder zusammenkommen und unseren jahrzehntelangen Mitgliedern den Dank aussprechen können. Und da ein Bild mehr als tausend Worte sagt, wollen wir euch an dieser Stelle die Eindrücke der letzten Jubilarfeiern zeigen:





Mitglieder werben lohnt sich!

Die Prämienwelt

„Was habe ich eigentlich davon, der Gewerkschaft neue Mitglieder zu beschaffen?“ – Diese Frage wird tatsächlich immer noch öfter an unsere Gewerkschaftssekretär*innen gestellt, als so Manche glauben wollen.

Aber was hat man denn davon, seine Gewerkschaft beim Wachsen zu unterstützen? Ganz einfach: Wer seiner IGBCE den Rücken stärkt, profitiert gleich mehrfach.

Erstens: ein hoher Organisationsgrad verschafft Augenhöhe. Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen stehen sich oft mit unterschiedlichen Interessen gegenüber. Mehr Lohn, oder Gehalt, mehr Flexibilität wie zum Beispiel Homeoffice-Möglichkeiten, oder auch Zuschläge als Honorierung für besonders schwierige, gefährliche, oder auch die harten Nacharbeiten. Natürlich können Arbeitnehmer*innen einzeln mit ihren Arbeitgebern ins Gespräch gehen, aber oftmals enden diese Gespräche erfolglos. Anders ist es, wenn sich die Kolleg*innen und Kollegen organisieren. Eine starke Gewerkschaft schafft „Mehrwert“. Mit einem hohen Organisationsgrad von mehr als 50% der Beschäftigten kann eine Gewerkschaft für die gesamte Belegschaft ordentlich was rausholen. Wenn die IGBCE zu Verhandlungen auffordert, wissen die Arbeitgeber meist schon, dass der Betrieb gut organisiert ist. Aber nicht nur mit einem Tarifvertrag lohnt es sich Mitglied der IGBCE zu sein.

Denn zweitens sind unser Arbeits- und Sozialrechtsschutz eine umfassende und für Mitglieder kostenlose „Versicherung“. Ob Fragen zu arbeitsrechtlichen Themen wie Kündigungen, Lohn- und Gehaltsfragen, checken wir auch Arbeitsverträge sowie Aufhebungsverträge und ziehen mit euch vors Arbeitsgericht. Darüber hinaus helfen wir bei Problemen mit Krankenkassen, der Bundesagentur für Arbeit und weiteren Akteuren bei Sozialrechtsfällen. Drittens sichern wir unsere Mitglieder mit einer Freizeitunfallversicherung auch außerhalb der Arbeit und des Arbeitsweges ab.

Wir sind eine starke Gemeinschaft und wir sagen gerne „Danke!“. Daher haben wir die IGBCE-Prämienwelt, in der unsere Mitglieder, die Mitglieder werben noch mehr von der IGBCE-Mitgliedschaft profitieren. Denn jedes Mitglied, das ein weiteres Mitglied wirbt, erhält einen Prämienpunkt. Mit den Prämienpunkten kann man von Kaffeefullautomat bis Macbook so ziemlich alles einlösen und bestellen. Dabei entspricht ein Prämienpunkt ca. 20,00€ Warenwert. Und jetzt kommt das Beste: dein IGBCE Bezirk Gelsenkirchen hat hierzu eine neue Werbekampagne gestartet. Mit der Aktionsbeitrittserklärung erhält das werbende Mitglied einen zweiten Prämienpunkt und das geworbene Neumitglied erhält einen ersten Prämienpunkt (nur bei Vollbeitragszahlern). Alles Weitere könnt ihr in der anhängenden Beitrittserklärung nochmal nachlesen.



IGBCE Bezirk Gelsenkirchen



IGBCE Bezirk Gelsenkirchen

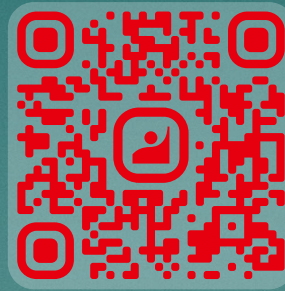
Goldbergstraße 84

45894 Gelsenkirchen

Tel.: 0209/93347-0

Fax: 0209/93347-28

www.gelsenkirchen.igbce.de



Homepage



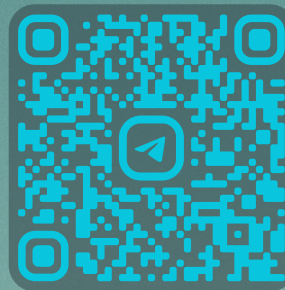
Noch kein Mitglied?
Jetzt Mitglied werden!



IGBCE APP



Facebook



Telegram
Infokanal



Koordinierungskreis
Bildung

