



BALD STROM FÜR 7C/KWH?!

Nun sind Allianzpartner gefragt, damit der Vorstoß aus Hannover verwirklicht wird: Ein staatlich garantierter, bei maximal 7ct/kWh gedeckelter Transformationsstrompreis soll nach den Vorstellungen Niedersachsens spätestens zum 1. Januar 2024 eingeführt werden. Wir sind dabei, nicht nur für Stade! **Mehr auf Seite 3**

VERSCHWÖRUNGSTHEORETIKER IM BETRIEB. WAS TUN?

Dulden, abmahnen oder kündigen?

Hamburg // Reichsbürger und UFO-Fans, Ukraine, Klima und Corona – das sind nur fünf von vielen Gruppen und Themen für Verschwörungserzählungen – auch am Arbeitsplatz. Die Fragen sind: Wie nur reagieren? Und was sagt das Arbeitsrecht? Oft werden die Theorien über das Internet verbreitet. Hängen Kolleginnen oder Kollegen diesen an und wollen sie womöglich weitertragen, kann das auch das soziale Miteinander am Arbeitsplatz belasten.

Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig, rät, sich in jedem Fall nicht provozieren zu lassen oder gar wütend zu reagieren. „Besser wäre es zu fragen: Was für Ziele verfolgt die Person damit oder was steckt dahinter?“ Bringe jemand immer wieder Verschwörungsmuthe bei der

Arbeit an, könne auch der Wunsch nach Aufmerksamkeit dahinterstecken. „Und dann ist es gut, zu signalisieren: Ich nehme dich wahr, auch wenn du das nicht machst.“



Kommt man mit Argumenten nicht weiter, empfiehlt Arbeitspsychologe Zacher, gemeinsam Regeln aufzustellen. Etwa, „dass über bestimmte Dinge wie Politik oder weltanschauliche Sachen nicht bei der Arbeit gesprochen wird, um die Beziehung aufrechtzuerhalten“. Zeit, Vorgesetzte hinzuzuziehen, sei es

aber in jedem Fall, „wenn die Person menschenfeindliche Inhalte äußert oder wenn sie vielleicht durch ihr Verhalten andere in Gefahr bringt“, sagt Lamberty. **Ausführlich: Seite 5**

IN DIESEM REPORT

- Seite 2:** Platzrunde für den Flugzeugzulieferer
- Seite 4:** Mehr Rechte für Euro-Betriebsräte/Burn-out sicherer erkennen
- Seite 7:** Arbeitsrecht: Meilenstein für Lohngerechtigkeit / Umdenken bei der Sozialauswahl?
- Seite 8:** Unsere besten Werber*innen laden wir ins SaLü! Lüneburg ein

ARBEITSZEITGESETZ: DAS STEHT IM ENTWURF

Berlin // Endlich liegt der Entwurf des Arbeitszeitgesetzes vor. Eine Rückkehr zur Stechuhr soll es nicht geben – die tägliche Arbeitszeit von Beschäftigten in Deutschland soll aber künftig elektronisch aufgezeichnet werden. Dabei soll es Ausnahmen und, so Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) „praxistaugliche Lösungen“ geben. Die Einbeziehung des Betriebsrats ist nach wie vor verpflichtend. Die Zahl der geleisteten Überstunden bleibt seit Jahren auf besorgniserregend hohem Niveau, allein 700.000.000 unbezahlte Überstunden sollen es jährlich sein, rechnete die Süddeutsche Zeitung vor. In der Ampel sind SPD und Grüne einverstanden, die FDP will eine komplette Überarbeitung vor allem zugunsten der Arbeitgeber.

Kommentar: Seite 2
Einzelheiten: Seite 5



700.000.000 – EINE ZAHL, DIE MAN SICH MERKEN SOLLTE



Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

kaum liegt ein Gesetzesentwurf auf dem Tisch, könnt ihr sicher sein: Wenn es um unsere Rechte geht, ist die FDP wieder mal dagegen. Vielleicht haben die Liberalen ja auch in Gemeinschaftskunde geschlafen.

Da ist die Reform des Arbeitszeitrechts keine Ausnahme, leider. In deren Mittelpunkt steht eher das Wohlergehen der finanziell besonders gut ausgestatteten Wahrer unternehmerischer Interessen. Das ist okay, aber Augenmaß wäre eher angesagt!

Und es ist auch, wie man von Arbeitgeberseite hört, kein bürokratisches Monster, das da auf die Betriebe und Mitarbeitenden zukommt. Vielmehr ist die Novelle ein guter Schritt, um mehr Ehrlichkeit durchzusetzen, endlich. Wir sprechen allein in Deutschland von 700.000.000 umsonst geleisteten Überstunden im Jahr!

Abgesehen davon, ob es sinnvoll ist, das Arbeitszeitgesetz anzurühren oder ob stattdessen besser die neuen Regelungen in das Arbeitsschutzgesetz integriert werden sollten: Wir müssen aufpassen, dass die Ausgestaltungsmacht bei den Tarifparteien bleibt: Arbeitszeit ist und bleibt immer zentraler Bestandteil der Mitbestimmung, und die wiederum ist kein zentraler Bestandteil der Auffassungen wirtschaftslibertärer Politiker, Lobbyisten und Funktionäre.

Deswegen gehört das Thema auch auf die Agenda des 1. Mai – wir vom Bezirksteam freuen uns, viele von euch bei den Umzügen und Kundgebungen wiederzusehen.

Bis dahin beste Grüße,

euer

Jan Wolke

PLATZRUNDE FÜR DIE TARIFGESPRÄCHE



Hamburg // Bei 3D ICOM geht es mit den Tarifverhandlungen im Mai weiter. Betriebssekretär Kim Fleischmann: „Trotz einiger Verzögerungen waren die ersten Verhandlungen zwar konstruktiv, sie wurden aber ohne Ergebnis vertagt.“

Die 3D ICOM, ein inhabergeführtes Hamburger Unternehmen, produziert hochwertige und komplexe Bauteile und Systeme in GFK und CFK für den Flugzeug-, Schiff- und Schienenfahrzeugbau. O-Ton der Firmenwebsite: „Die Mitarbeiter sind der wichtigste Erfolgsfaktor unseres Unternehmens. Nur mit motivierten, gewissenhaften und kreativen Kollegen*innen können wir die hohen Ansprüche der Luftfahrtindustrie erfüllen.“

BITTE WEITERSAGEN NEUES JAV- NETZWERK



Hamburg // Im Bezirk gibt es jetzt auch ein eigenes JAV-Netzwerk Stade. Die erste Sitzung fand bei RPC Verpackungen Kutenholz statt.

Jugendsekretär Julien Tolg freut sich: „In Zusammenarbeit mit der OG Stade haben wir fast alle Jugend- und Auszubildendenvertretungen aus der Umgebung zusammenbekommen und uns über das Thema des Bewerbungsprozesses für eine Ausbildung in den verschiedenen Betrieben ausgetauscht. Ziel dieses Netzwerks ist nicht nur der Austausch, sondern vor



allem, ein Mehrwert zu schaffen für tagtägliche Arbeit im Betrieb der JAVen.“

Anwesend beim ersten Treffen waren Dow, AOS, Berry Superfos und RPC Verpackungen Kutenholz. Das Netzwerk soll auf alle Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die zur Ortsgruppe Stade gehören, ausgeweitet werden.

Das nächste Treffen wird am 26.07.2023 stattfinden. Bei Interesse gerne melden unter julien.tolg@igbce.de

Ein Erfolg war auch die Azubiparty. 17 Auszubildende aus sechs unterschiedlichen Betrieben konnten sich bei einem Stück Pizza und kühlem Getränk vernetzen. Es wurde gekickert, Bier-Pong gespielt und Erfahrungen aus den unterschiedlichen Ausbildungen ausgetauscht. Julien: „Unsere Idee war es zu zeigen, dass solche Veranstaltungen auch zur Gewerkschaft dazugehören.“

Außerdem gibt es einen Jugend-Mitgliederwettbewerb mit Kartenchance fürs In-our-Mind-Festival: Infos auf Seite 7

Immer mehr News von der IGBCE Jugend Hamburg:

<https://t.me/IGBCEjugendHH>

LIES: „WIR BAUEN AN EINEM NEUEN LAND“

Hannover / Stade // Niedersachsens Wirtschaftsminister Olaf Lies ist in stetem Kontakt mit dem Stader BR-Netzwerk. „Wir brauchen einen Strompreis, der unsere Industrie wettbewerbsfähig hält. Zusammen mit einer Investitionsprämie für saubere, innovative Technologien schnüren wir damit ein Gesamtpaket, das Transformation nachhaltig möglich macht und mit dem uns auf dem Weg nicht die Luft ausgeht.“

Mit der Prämie sollen laut Lies Investitionen in Technologien wie beispielsweise Solarmodule, Wärmepumpen, Windturbinen, Elektrolyseure oder Batterien für eine nachhaltige Produktion ausgelöst und unterstützt werden. Denn Investitionen in diesen Bereichen seien mitunter noch mit Unsicherheiten und Risiken verbunden, erläutert der Minister: „Insbesondere die Steuervorteile in den USA stellen eine direkte Konkurrenz für die Standortbedingungen hierzulande dar. Mit einer Investitionsprämie von bis zu 25 Prozent können wir zusätzliche Anreize für die dringend benötigten Investitionen schaffen, damit Deutschland bei den Zukunftstechnologien, bei nachhaltiger Wertschöpfung und den damit verbundenen neuen, guten Arbeitsplätzen vorne mit dabei bleibt. Wir bauen gerade an nicht weniger als einem neuen Land – und da ist dieses Paket ein ganz wichtiger Baustein.“

Das ist mal ein Ziel: 7ct/kWh Nun brauchen wir Verbündete!



Der Chemiapark Stade ist nach der Bahn der zweitgrößte deutsche Industriestromverbraucher

Hannover // Der Begriff ist schwierig, wiegt aber schwer: Transformationsstrompreis. Das Konzept dafür hat die niedersächsische rot-grüne Landesregierung vorgelegt. Ministerpräsident Stephan Weil (SPD): „Ziel ist es, sowohl die energieintensive Industrie in Deutschland zu halten als auch die Transformation zu ermöglichen und für die Energiewende notwendige Neuansiedlungen zu gewinnen.“ Henrike Rauber, bei der IGBCE Hamburg zuständig u. a. für das BR-Netzwerk des Chemiestandorts Stade: „Das ist ein Signal, auf das wir intensiv hingearbeitet haben. Wir hoffen, dass es ankommt. Politische Entscheidungen müssen nun folgen. Dafür muss auf allen Ebenen geworben und für Verbündete gesorgt werden.“



Weil: „Wir wollen, dass die Bundesregierung rasch die Voraussetzungen schafft und für die nötige Planungssicherheit sorgt, damit Deutschland als Industriestandort zukunftsfähig bleibt.“ Die Kosten werden auf bis zu 20 Milliarden Euro jährlich geschätzt.

Der gegenwärtige Strompreis in Deutschland ist derzeit deutlich zu hoch für den Erhalt vieler energieintensiver Produktionsstätten, für die erforderliche Elektrifizierung zahlreicher Prozesse im Zuge der Dekarbonisierung sowie für die Neuansiedlung strategischer Industriezweige. Er liegt aktuell und perspektivisch auch in den nächsten Jahren bei 11 bis 15 Cent pro Kilowattstunde. Ein staatlich garantierter, bei maximal 7ct/kWh gedeckelter Transformationsstrompreis soll nach den Vorstellungen Niedersachsens spätestens zum 1. Januar 2024 eingeführt werden und – bei regelmäßiger Überprüfung mit Blick auf die

Angemessenheit – Planungssicherheit für 10 Jahre bieten.

Der niedersächsische Vorschlag spricht bewusst von einem Transformationsstrompreis und nicht von einem Industriestrompreis. Der Kreis der möglichen Nutznießer ist auf diejenigen Unternehmen eingegrenzt, die sich auch selbst in der Transformation befinden beziehungsweise in diese einsteigen. Dabei kann die Transformation beispielsweise auch darin bestehen, dass stufenweise Strom aus fossilen Energieträgern durch Strom aus erneuerbaren Quellen ersetzt wird.

Der Vorschlag sieht zusätzlich auch eine einfache Investitionsprämie von bis zu 25 Prozent vor, um die Transformation von Produktionsprozessen hin zur Klimaneutralität und beziehungsweise oder den Ausbau Erneuerbarer Energien für die Versorgung von Produktionsstandorten zu fördern.



Entflammt oder ausgebrannt? Neue Methode, um zu erkennen, was Burn-out ist

Hamburg // Burn-out als größtes Problem der betrieblichen Gesundheit: Rund 25 Prozent von 15.000 weltweit befragten Beschäftigten gaben an, unter Burn-out-Symptomen zu leiden. Nun gibt es eine neue Methode zur besseren Einordnung der Schwere.

In Personalabteilungen gibt es umfassende Fragebögen, mit denen Personaler im Interview feststellen können, wie es um die Belastung der jeweiligen Person steht. Nun hat sich herausgestellt: Manche Personaler lassen, wenn es schnell gehen muss, in ihren Fragebögen einfach einen Teil der Fragen weg. Diese Erkenntnis hat die Wissenschaft auf den Plan gerufen. Herausgekommen ist ein offenbar sehr gut funktionierender Test.

Es ist ein einfaches Bild, erfunden von der Management-Professorin Cindy Muir. Es zeigt, je nach Bildauswahl, sechs oder acht Streichhölzer nebeneinander. Das erste ist noch nicht angezündet, je weiter rechts im Bild das Zündhölzchen ist, desto abgebrannter ist es. Ganz am rechten Rand ist nichts als ein Häufchen Asche zu sehen. Menschen sollen auf das Streichholz deuten, das am ehesten ihrem Seelenzustand entspricht. Diese intuitive Methode erwies sich als sehr gut geeignet für die Diagnose. Muir: „Visuelle Skalen bieten den Menschen eine Möglichkeit, ihre Gefühle leichter zu artikulieren.“

Folgende Symptome werden oft im Rahmen von Burn-out-Konstellationen erlebt:

Anhaltende Müdigkeit und Erschöpfung: Die

Betroffenen haben den Eindruck, dass sie ihre täglichen Aufgaben nicht mehr bewältigen können, fühlen sich überfordert und müde. Sie haben das Bedürfnis nach immer mehr Ruhepausen. Doch die Erholung hält nicht mehr so lange an wie gewohnt. Vielen fällt es immer schwerer, nach der Arbeit „abzuschalten“.

Nachlassende Leistungsfähigkeit: Die Arbeit gelingt nicht mehr. Es kommt zu Konzentrationsstörungen und Nervosität. Entscheidungen fallen schwer. Fehler passieren. Die erhofften Erfolgserlebnisse bleiben aus. Oft versuchen die Betroffenen dann, umso intensiver zu arbeiten, um gegenzusteuern – was ihnen noch mehr Kraft raubt. Ängste können entstehen. Die emotionale Belastbarkeit nimmt ab.

Rückzug: Viele Burn-out-Betroffene ziehen sich immer mehr ein. Sie geben Hobbys auf und vernachlässigen Partner und Freundeskreis.

Innere Leere, Sinnverlust: Die Freude am Alltag geht immer mehr verloren. Nichts macht mehr Spaß, alles ist anstrengend. Unzufriedenheit und Gleichgültigkeit machen sich breit. An die Stelle der ursprünglichen Begeisterungsfähigkeit tritt Zynismus, schließlich Verzweiflung und Hoffnungslosigkeit.

MEHR RECHTE FÜR EURO-BETRIEBSRÄTE

Brüssel // Die Rechte der Europäischen Betriebsräte (EBR) in transnationalen Unternehmen sollen gestärkt werden.

Anfang Februar hatte ein Antrag des CDU-Europa-Abgeordneten Dennis Radtke (von 2008-2017

Gewerkschaftssekretär bei der IG BCE, zuletzt Bezirksleiter in



Moers) an das EU-Parlament Erfolg, die europäische Richtlinie zu EBR aus dem Jahr 2009 zu überarbeiten. Das Argument dabei ist, wegen der Europäisierung und Internationalisierung der Managemententscheidungen muss es diese auch aufseiten der EBR geben. Radtke schwebt dabei keine Superinstanz vor, die den nationalen Gremien übergeordnet ist. Es gehe ihm um eine frühzeitige Information auf nationaler und europäischer Mitbestimmungsebene.

Das EU-Parlament plädiert dafür, den Bußgeldkatalog an den der Datenschutzgrundverordnung anzupassen: zwei Prozent des globalen Jahresumsatzes als Strafe bei unabsichtlichem Verstoß, vier Prozent bei absichtlichem. Außerdem soll der sogenannte einstweilige Rechtsschutz eingeführt werden. Damit könnten EBR Vorhaben der Unternehmensleitung stoppen, bis sie vorschriftsgemäß informiert und angehört wurden.

Arbeitszeitgesetz: Auf diese Punkte kommt es

Hamburg / Berlin // Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung liegt nun ein Entwurf vor. Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) plant auch eine nach Unternehmensgröße gestaffelte Übergangsregelung für die Einführung eines elektronischen Systems. Bis zu ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes soll die Arbeitszeit auch nicht elektronisch, also etwa handschriftlich aufgezeichnet werden können. Wesentliche Punkte:

- Laut dem Gesetzentwurf soll der Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. IT-gestützte Auswertung erhöhe die Chance einer korrekten Erfassung.
- Die Aufzeichnung soll aber auch durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst oder durch einen Dritten erfolgen können, zum Beispiel einen Vorgesetzten. Der Arbeitgeber soll die Beschäftigten zudem auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit informieren.
- Die Tarifpartner sollen Ausnahmen vereinbaren können. Sie sollen von der elektronischen Form der täglichen Arbeitszeiterfassung abweichen und eine händische Aufzeichnung in Papierform zulassen können. Die Aufzeichnung soll zudem auch an einem anderen Tag erfolgen können, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages.
- Neben bereits gebräuchlichen Zeiterfassungsgeräten kämen elektronische Anwendungen wie Apps auf einem Mobiltelefon in Betracht, heißt es im Entwurf. Möglich sei



auch eine kollektive Arbeitszeiterfassung durch die Nutzung und Auswertung elektronischer Schichtpläne.

- Die Möglichkeit von „Vertrauensarbeitszeit“ soll durch die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht beeinträchtigt werden.

FORTSETZUNG SEITE 1

Denn: Verschwörungsideologien wirken zwar oft seltsam. Nicht selten stecken hinter ihnen aber Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, so die Bundeszentrale für Politische Bildung (BPP), die mit ihrem Flyer „Was tun gegen Verschwörungsideologien? Eine Hilfestellung für den Alltag, im Privat- oder Berufsleben, Unternehmen oder Vereinen“ Tipps an die Hand gibt.

Auch wenn der Verschwörungsglaube des Kollegen oder der Kollegin dem Unternehmen zu schaden droht, sollte man sich an den Vorgesetzten wenden. Zacher rät, dafür zu dokumentieren, „wie sich das Verhalten der Person zum Beispiel auf Kunden ausgewirkt hat oder auf ein Projekt“.

Zwar gilt: „Die Meinungsfreiheit macht kein Ende an der Bürotür oder an der Firmentür“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Meyer. „Man darf also auch am Arbeitsplatz seine Meinung

äußern.“ Und wer beispielsweise am Fließband Kolleginnen oder Kollegen Verschwörungstheorien erzählt, kann daran zunächst arbeitsrechtlich nicht gehindert werden. Doch im Einzelfall gibt es Grenzen.

Beschweren sich die Kolleginnen oder Kollegen beim Arbeitgeber, weil sie sich belästigt fühlen, kann dies arbeitsrechtlich im Einzelfall eine Störung des Betriebsfriedens sein, auf die der Arbeitgeber mit einer Abmahnung reagieren kann, so Meyer. Werden trotz Abmahnung solche Verschwörungserzählungen wiederholt oder gar mit rassistischen Beleidigungen oder mit Beschimpfungen der Kollegen oder Kolleginnen am Arbeitsplatz verbunden, kann in Extremfällen sogar die verhaltensbedingte Kündigung drohen.

Auch wer am Arbeitsplatz zum Umsturz aufwiegelt, muss mit arbeitsrechtlichen Sanktionen rechnen. Werden Verschwörungstheorien gegenüber Kunden geäußert oder teilt der Mitarbeiter

diese in einer Funktion, in der er als Repräsentant des Unternehmens wahrgenommen wird, kann dies im Einzelfall auch eine Kündigung rechtfertigen. Für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst gelten zudem noch einmal gesonderte Treuepflichten gegenüber der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Auch das kann eine Rolle spielen.

Wer Videos von Verschwörungstheorien veröffentlicht oder verbreitet und sie etwa auf Facebook postet, der riskiert mitunter seinen Job – sofern er sich im Internet als Mitarbeiter seines Arbeitgebers zu erkennen gibt. Denn so beschädigt der Arbeitnehmer regelmäßig das Ansehen seines Arbeitgebers bei Kunden und in der Öffentlichkeit. Hier hat der Arbeitgeber regelmäßig ein Interesse, dagegen vorzugehen, indem er sich von diesem Mitarbeiter trennt.

Hier gibt es Materialien:

—————>

Mit Material von bpa.de, anwalt.de und ntv.de



„GeMAInsam“ auf die Straße!

Hamburg // Die IGBCE erweitert zum 1. Mai das DGB-Motto der Kampagne: Gute Arbeit, nachhaltigen Wohlstand und sozialen Fortschritt kann es nur mit einer starken Mitbestimmung, einem weiteren Ausbau der Arbeitnehmerrechte und starken Gewerkschaften geben.

Wir rufen darum alle Kolleg*innen zur Teilnahme an den Mai-Veranstaltungen auf: Lasst uns geMAInsam Zukunft gestalten! „Nur mit vielen Kolleg*innen, die miteinander auf die Straße gehen, können wir unseren Forderungen zum 1. Mai Nachdruck verleihen“, sagt IGBCE-Bezirksleiter Jan Koltze, „für uns ist dabei klar: Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformation und die damit einhergehenden Herausforderungen können wir nur gemeinsam erfolgreich gestalten.“

Die Krise hat unter anderem das für unsere Branchen ohnehin so wichtige Thema der Energieversorgung in ein neues Licht gerückt. IGBCE-Bezirksleiter Jan Koltze: „Die Unternehmen spüren gestiegene Rohstoff- und Energiepreise und wir als Verbraucher spüren steigende Lebensmittel- und Benzinpreise. In diesem dynamischen und auch von steigender Unsicherheit geprägten Umfeld wollen und können wir als Gewerkschaften nicht stiller Beobach-



ter sein, sondern wollen die Herausforderungen aktiv mitgestalten und Antworten und Lösungen auf die wichtigen Themen unserer Zeit finden.“

(Siehe auch Leitartikel auf Seite 2.)

Der DGB zum 1. Mai:



GLEICH SIEBEN KUNDGEBUNGEN GIBT ES AM MONTAG, 1. MAI 2023, IM BEREICH DES IGBCE-BEZIRKS HAMBURG/HARBURG.

In Hamburg geht es um 10:30 Uhr beim U-Bahnhof Straßburger Straße los. Die Kolleginnen und Kollegen von Alex sind mit an der Spitze die Demonstration. Sie kämpfen nun auch öffentlich um den Erhalt ihres Werksstandortes und kümmern sich um politische Unterstützung. Es gab erste ausführliche Beratungen, mit und ohne Management, und auch die Vertrauensleute denken über Konsequenzen wie z. B. einen Sozialtarifvertrag nach. Die Demo endet um 12:00 Uhr beim Museum der Arbeit. Die IGBCE-Jugend ist unter dem Motto „Erst stirbt die Ausbildung, dann eure Rente“ dabei. Es gibt eine Marching Band, ein Kinderfest, eine Infomeile.



Sprechen werden Tanja Chawla vom DGB Hamburg, Jürgen Kerner, IG-Metall Bundesvorstand, und Yavuz Daskin, DGB-Jugend Hamburg. Ein besonderes Highlight ist die Ansprache von Dennis Grabowski. Er berichtet von den Auseinandersetzungen mit den Chefs von Hagenbecks Tierpark.

In Harburg dreht sich zwischen 10:00 und 11:00 Uhr alles um die Demo und die Kundgebung auf dem Rathausplatz: Sprechen werden Sophie Fredenhagen, Bezirksamtsleiterin, Frank Maur (EVG) und Wolfgang Brandt, DGB Harburg. Es gibt Musik und Infostände.

In Uelzen findet ab 11:00 Uhr eine Kundgebung auf dem Herzogenplatz statt. Hier spricht Jörg Radek (GdP). Es gibt Livemusik und die Sportjongleure Dreilingen treten auf.

Traditionell am Schwedenspeicher **in Stade** treffen sich die Gewerkschafter um 10:00 Uhr. Es gibt Infostände, Kinderschminken, eine Hüpfburg und



Geschicklichkeitsspiele. Um 11:00 Uhr spricht Wilfried Berend, Vorsitzender DGB Stade, ihm folgt Emanuel Glass, Zweiter Bevollmächtigter der IG-Metall Hamburg.

In Lüchow startet die Demo um 10:00 Uhr ab Roland-Berlin-Straße 2; um 11:00 Uhr gibt es dann auf dem Marktplatz die Kundgebung mit Andrea Wemheuer von Verdi.

In Cuxhaven findet alles auf dem Parkplatz vom Restaurant Unikat vor dem ehemaligen Fischversandbahnhof in der Neufelder Straße 12 statt. Es spricht Merle Mangels von DGB-Bezirk und es musizieren die Highland Paddies.

In Lüneburg geht es um 10:00 Uhr beim Theatervorplatz los, um 10:30 Uhr beginnt die Kundgebung am Lambertiplatz. Die Mairede hält Claudia Titel von der NGG.

Umdenken: Rentennähe kann bei Kündigungen relevant sein



Entscheidung im Personalgespräch? Da hat der Betriebsrat noch mitzusprechen!

Bei Kündigungen ist das Lebensalter der Beschäftigten zu berücksichtigen – das ist klar in § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt. Bisher hieß das: Je älter der Beschäftigte, desto höher der Kündigungsschutz bei der Sozialauswahl.

Der sechste Senat hat nun ein Umdenken eingeleitet und entschieden, dass auch die Rentennähe eine Rolle spielen kann – damit entschied er anders als zuvor noch beide Vorinstanzen. Könnte der Arbeitnehmer eine abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen, könne das Lebensalter zulasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Das gelte auch, wenn er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen dürfe nicht berücksichtigt werden (Urt. v. 08.12.2022, Az. 6 AZR 31/22).

Allerdings sind nach dem KSchG bei der Sozialauswahl weiterhin auch Kriterien wie Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Die Versetzung von Mitarbeitern auf andere Arbeitsplätze ist grundsätzlich nur unter Beteiligung des Betriebsrats möglich. Dieser kann seine Zustimmung verweigern.

MEILENSTEIN FÜR LOHNGERECHTIGKEIT

Der bloße Hinweis, der Mann habe „eben besser verhandelt“ als die Frau, reicht zur Begründung unterschiedlicher Entgelte nicht mehr aus (BAG v. 16.01.2023, 8 AZR 450/21). Das BAG stellte in seiner Entscheidung fest, die Firma habe die Klägerin in der Zeit von März bis Oktober 2017 sowie im Juli 2018 aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Obgleich die Klägerin und der männliche Kollege gleiche Arbeit verrichteten, sei ihr ein niedrigeres Grundentgelt gezahlt worden als dem männlichen Kollegen. Die Klägerin habe deshalb einen Anspruch nach Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege.

Das BAG verurteilte die Beklagte zudem zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 2.000 EUR an die Klägerin.

IN KÜRZE

+++

Arbeitgeber muss Freistellungstage bei Krankheit nachgewähren

Wenn ein Tarifvertrag bezahlte Freistellungstage vorsieht, ist fraglich, wie es zu beurteilen ist, wenn Arbeitnehmende am Freistellungstag krank werden. Einige Untergerichte waren der Ansicht, dass Arbeitgeber die Freistellungstage bei Krankheit nicht neu gewähren müssen, andere urteilten, dass der tarifliche Freistellungsanspruch bestehen bleibt. Im konkreten Fall des Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie NRW hat das BAG klargestellt, dass tarifliche Freistellungstage, die wegen einer besonderen Belastung gewährt werden, nicht erfüllt sind, wenn der Arbeitnehmende arbeitsunfähig erkrankt ist. (BAG, Az. 10 (AZR 99/21))

+++

Aufhebungsvertrag – Gebot fairen Verhandeln

Ein Aufhebungsvertrag, mit dem ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird, kann unwirksam sein, wenn er in einer unfairen Verhandlungssituation zustande gekommen ist. Ein Arbeitgeber verstößt jedoch nicht gegen das Gebot fairen Verhandeln, wenn er vom Arbeitnehmenden eine sofortige Unterzeichnung des Vertrags erwartet, entschied das BAG. (BAG, Az. 6 AZR 333/21)

+++

Zusätzliche Abfindung vs. Höchstbetragsregelung

Vereinbaren die Betriebsparteien in einem Sozialplan für Beschäftigte mit Schwerbehinderung grundsätzlich eine zusätzliche Abfindung, die aber bei älteren Beschäftigten mit Schwerbehinderung wegen einer zugleich getroffenen Höchstbetragsregelung faktisch nicht ausgezahlt wird, verstößt dies nach Meinung des BAG (Urteil vom 11.10.2022 – 1 AZR 129/21) gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

MIT DER IGBCE-JUGEND AUF NACH MAGDEBURG ZUM CHILLEN UND AUSTAUSCHEN

Aus dem Bundesjugendtreffen wird das Festival! Werde im Elbauenpark in Magdeburg Teil des In-our-mind-Festivals 2023 und komme mit über 1.000 jungen Kolleg*innen für vier Tage zusammen. Du wirst neue Freund*innen kennenlernen, zu wummernden Bässen tanzen, die Ausbildung besser machen und aus dem Alltag ausbrechen. Tauche mit uns ein in eine andere Welt, in der dich angesagte Bands aus der Puste bringen – und wir vollen Einsatz für unsere Ziele zeigen.

Achtung: Aktuell gibt es noch Early Bird Tickets für Azubis (69 €) und Ausgelernte (99 €).

Und mit dem QR-Code geht's zur Anmeldung!

IGBCE Jugend

18. – 21.05.2023
IN OUR
MIND
FESTIVAL
ELBAUENPARK
MAGDEBURG

**ACHTUNG - FERTIG - LOS:
WER SCHNELL IST,
SPART 50%
SEINES IOMF-TICKETS!**

Eine Aktion des IGBCE-LANDESBEZIRKS NORD. Im Februar übernehmen wir für die ersten 99 IOMF-Ticketbestellungen von IGBCE-Mitgliedern im Landesbezirk Nord 50% der Kosten. Du zahlst bei der Bestellung nur 50% des angegebenen Ticketpreises. Eine Auszahlung ist nicht möglich.

3. KAAT-DIALOG DER IGBCE – HIER ERSTE INFOS

Netzwerken und Austausch, Information und Diskussion, **KAAT.net**

Kaffee und Tee und vieles mehr gibt es am Freitag, 16., und Samstag, 17. Juni in Kassel. Bei KAAT.net stehen die Themen von Kaufleuten, Akademiker*innen und AT-Beschäftigten, ihren Vertrauensleuten und Betriebsrät*innen im Fokus. An diesen beiden Tagen bekommt ihr das hochkonzentriert!

Was ihr erwarten könnt: fachlich und methodisch Neues erfahren, neue Kontakte knüpfen, gute Beispiele aus Betrieben kennenlernen, mit Francesco Grioli, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, diskutieren, Impulse geben und mitnehmen.

Themenauswahl: „Wo geht es zum Bonus? Dein Weg durch den Kennzahlen-Dschungel“, „Know your company – die Betriebslandkarte als Analysetool“, Selbstwirksamkeit im Job. Weitere Infos, Anmeldung etc.: <https://kaat.net>

SALÜ! SALZTHERME LÜNEBURG – DAS ERLEBNISBAD DER HANSESTADT



Alles unter einem Dach: Die Salztherme Lüneburg ist gleichzeitig Spaßbad, Wellnessbad, Solebad und Familienbad. Mit dem Sportbad verfügt es zudem über ein Hallenbad für alle, die einfach nur schwimmen wollen. Kurz, das SaLü ist ein Erlebnisbad, das jetzt noch mehr für alle bietet: mehr Spaß – und mehr Erholung.

Absolutes Highlight des SaLü ist die Wasserrutsche „Body2Racer“. Diese Wasserrutsche wird offiziell als längste Wettkampfrutsche Deutschlands geführt. Was für Formel-1-Piloten der Stadtkurs von Monaco ist, ist für Wasserrutscher die „Body2Racer“.

Die neue Salzwelle ist mit Strandauslauf und Familienbereich jetzt noch einladender für Gäste jeden Alters und sorgt mit starken Wellen gleichzeitig für jede Menge Action! Wer mehr Ruhe sucht, wird das Heidemoor lieben! Dann sind da natürlich noch unsere Saunalandschaften, Wellness- und Massage-Angebote, Kurse, Sportbad, die Gastronomie, der neue Badeladen ... wie viel mehr darf's für euch sein? Unsere drei besten Werber*innen versorgen wir mit Gutscheinen, die sie nach eigenem Gutdünken einsetzen können.

www.salue.info

*

Vorfreude aufs SaLü? Bitte sehr:

Manuela Ahrens (MAPA GmbH), **Stefanie Lotte Krüger** (Labor Lademannbogen MVZ GmbH), **Fuat Kabaca** (Rudolf Dankwardt GmbH) und **Sven Hütgens** (ADM Hamburg AG).

*

Herzlichen Glückwunsch, auf nach Gettorf!

Schon wieder dabei als Gewinner ist **Oliver Elsen** (Aluminium Oxid Stade GmbH) – danke, Olli, für deinen Einsatz! Auch **Dennis Staats** (Unilever Produktions GmbH & Co. OHG) und **Steven Wengler** (Hexcel Composites GmbH) bekommen Gutscheine für einen ausgiebigen Besuch auf Schloss Gettorf mit der Ausstellung „Christo und Jeanne Claude“.

Wird vom Bezirk ausgefüllt

Mitgliedsnr. Werber*in (7-stellig)

Bezirksnr. (3-stellig)

Beitragshöhe (5-stellig)

Betriebsnr. (7-stellig)

Ortsgruppennr. (6-stellig)

**BEITRITTSERKLÄRUNG UND EINZUGSERMÄCHTIGUNG**

Vorname *

Name *

Geburtsdatum *

Geschlecht *

Nationalität (freiwillig)

m

w

d

Land

PLZ und Wohnort *

Straße und Hausnummer *

PRIVAT

E-Mail *

Telefon/Mobil *

+

DIENSTLICH

E-Mail

Telefon/Mobil

+

Eintrittsdatum IGBCE *

Übertritt/Vorgewerkschaft

Eintrittsgrund

Mtl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung *

Vollzeit

Teilzeit

Beschäftigt bei *

PLZ und Ort *

Personalnummer

Abteilung

Werber*in

BERUFSGRUPPE (ZUTREFFENDES ANKREUZEN)01 AT-Angestellte*r08 Leiharbeiter02 Ausbilder*in09 Leitende*r Angestellte*r03 Mitarbeiter*in im Außendienst10 Meister*in04 Beamter/Beamtin11 Chemotechniker*in und05 Handwerker*in und12 Angelernte, Hilfs-Facharbeiter

Facharbeiter*in

13 Sonstige:06 Ingenieure Schüler*in/Student*in07 Kaufmännische Angest. und _____

Büroangest.

14 Technische*r Angestellte*r

Ausbildungsbeginn *

Ausbildungsende *

Art der Ausbildung

 Ausbildung Berufsvorbereitung Duales Studium**INFORMATIONEN ZUM DATENSCHUTZ**

Die IGBCE verarbeitet die Angaben in dieser Beitrittserklärung ausschließlich zu Zwecken der Mitgliederverwaltung, Mitgliederbetreuung, Mitgliederinformation, zur Beitragsberechnung und zum Beitragseinzug sowie zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben. Diese Angaben sind hierfür zwingend erforderlich; ohne ein vollständig ausgefülltes Formular kann die IGBCE die Beitrittserklärung nicht bearbeiten. Rechtsgrundlage für diese Verarbeitung sind Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b, 9 Abs. 2 lit. d DS-GVO. Die Angaben werden zu den vorgenannten Zwecken von der IGBCE für die Dauer der Mitgliedschaft verarbeitet, ggf. auch darüber hinaus, soweit entsprechende gesetzliche Aufbewahrungsfristen bestehen. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt.

Sie haben das Recht, in dem nach Art. 15 ff. DS-GVO vorgesehenen Umfang, jederzeit Auskunft über Ihre von der IGBCE verarbeiteten Daten zu verlangen, sowie deren Berichtigung oder Löschung zu verlangen. Sie haben überdies ein Beschwerderecht bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde. Ausführliche Hinweise zum Datenschutz finden Sie hier: <https://igbce.de/datenschutz-mitglied>. Fragen und Beschwerden bearbeitet auch der/die Datenschutzbeauftragte der IGBCE unter datenschutz@igbce.de.

BEITRITTSERKLÄRUNG

Hiermit trete ich der IGBCE bei und erkenne die Satzung der IGBCE als für mich verbindlich an.

Ich versichere, dass meine Angaben in diesem Beitrittsformular zutreffend sind und nehme den Datenschutzhinweis zur Kenntnis.

Ort und Datum *

Unterschrift *

* verpflichtende Felder

Sofern das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet ist, benötigen wir die Unterschrift deiner/s Erziehungsberechtigten.

IGBCE

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE13BCE00000131364

Erteilung einer Einzugsermächtigung und eines SEPA-Lastschriftmandats

Mandatsreferenz: (Mandatsreferenz = Mitgliedsnummer)**SEPA-Lastschriftmandat**

Ich ermächtige die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Zahlungsweise (zum Ankreuzen)

Die Mitgliedsbeiträge sind grds. monatlich, jeweils am 01. des Folgemonats fällig. Mit Zustimmung des jeweils zuständigen Bezirks kann eine Zahlung aber auch nach den unten angegebenen Zahlungsrhythmen erfolgen. Der Bezirk kann die Zustimmung jederzeit widerrufen.

 monatlich vierteljährlich 1. eines Monats halbjährlich 15. eines Monats jährlich

Name und Vorname (Kontoinhaber*in)

Straße und Hausnummer

PLZ und Wohnort

IBAN

BIC

Ort und Datum

Unterschrift

Sofern das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet ist, benötigen wir die Unterschrift deiner/s Erziehungsberechtigten.