

DIGITALE TRANSFORMATION 0%  100%

ES TUT SICH WAS BEIM INTERESSENSCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN.

Das zeigt ein noch internes Papier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Die Rolle von Betriebsräten wird dabei immer wichtiger.

Plus: Thorsten Irtz, Konzernbetriebsratsvorsitzender der Beiersdorf AG und Mitglied im Bezirksvorstand der IGBCE Hamburg/Harburg, schildert er, wo im Konzern KI eingesetzt wird. **Unsere Serie auf den Seiten 4 und 5.**

DIE BERLINER AMPEL DEBATTIERT DIE ORDNUNGSPOLITIK. FOLGE:

Industriestrompreis wird zum Zankapfel



Berlin // Was wird aus den Energiekosten für Industrieproduktion in Deutschland? Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP) hält billigeren Strom nur für die Industrie, aber nicht für Haushalte und den Mittelstand, für ungerecht. Es widerspreche der Marktwirtschaft.

„Den zum Teil auch von unseren Koalitionspartnern angedachten Industriestrompreis sehe ich deshalb sehr kritisch“, erklärte Lindner. „Im ohnehin angespannten Haushalt gibt es auch keinen Spielraum für entsprechend hohe Subventionen.“ Auch Kanzler Olaf Scholz (SPD) hat sich skeptisch geäußert. Dagegen fordern unter anderem die IGBCE und Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil (SPD) im Interesse der Arbeitsplätze in den energieintensiven Branchen und des Industriestandorts Deutschland einen vergünstigten Tarif.

Scholz (SPD) sieht stattdessen Alternativen zum subventionierten Industriestrompreis. Ein wichtiger Baustein könnten langfristige Abnahmeverträge mit den Herstellern erneuerbarer Energien sein. Scholz: „Das ist dann ja eine solche Art von verbilligtem Strompreis.“ Weiteres Argument: Bei einem Industriestrompreis lasse die europäische Regulierung nicht viel zu.

Seite 3: Bewegung durch neue Allianzen möglich?

IN DIESEM REPORT

Seite 2:

- Jan Koltze: Die „Zeitenwende“ und das „Klumpenrisiko“
- Die Zukunft der Betriebe:
 - Senator Dressel bei Allnex
 - Minister Lies bei iOS

Seite 3:

- Homeoffice: Für mehr als 50 % ungeeignet

Seite 6:

- Arbeitsrecht: Frauen-Fußball WM gucken im Büro?

Seite 7:

- Aktuelles zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres

WERBEN & GEWINNEN!



Wochenendreisen

Heute starten wir unsere große sommerliche Azubi-Werbeaktion für neue Mitglieder. Zu gewinnen gibt es Wochenendreisen nach Usedom an die Ostsee, und zum Schluss verlosen wir unter allen Teilnehmenden ein Wochenende in der dänischen Hauptstadt Kopenhagen.

Mehr auf Seite 8

DIE „ZEITENWENDE“ UND DAS „KLUMPENRISIKO“



*Liebe Kolleginnen
und Kollegen,*

Pessimismus liegt mir nicht. Aber es lässt sich nicht leugnen: Mit dem Ukraine-Krieg erlebt die deutsche Wirtschaft jetzt eine eigene Zeitenwende.

Ein gutes Beispiel liefert dafür die Chemieindustrie. Deutsche Chemiekonzerne schauen jetzt verstärkt ins Nicht-EU-Ausland, wenn es um Investitionen geht.

Mich sorgt, dass deutsche Unternehmen zunehmend ins Ausland investieren. China und vor allem die USA locken die deutschen Unternehmen mit Komplettpaketen aus Steueranreizen, einem Zugang zu grüner Energie und einer beschleunigten Regulierung.

Folge: Allein von 2021 auf 2022 sind die die Investitionen in der Chemieindustrie in Deutschland um 24 Prozent zurückgegangen. Dabei müsste wegen der Erfordernisse Transformation am Beginn eines neuen Investitionszyklus stehen. Dagegen steht hier der „Klumpenrisiko“ genannte Mix aus u. a. (Energie-)Kosten, Regulierungsärgernissen und Fachkräftemangel. Mich sorgt natürlich auch, dass es der gesamten Wertschöpfungskette schaden kann, wenn einzelne Teile herausgebrochen werden.

Was wir deswegen weitersagen müssen: An den fünf energieintensiven Branchen hängen direkt und indirekt bis zu 2,4 Millionen Arbeitsplätze und gut 240 Milliarden Euro Wertschöpfung in Deutschland.

Was wir auch weitersagen müssen: Durch die Produktionsverlagerung ins Ausland gehen zuallererst gute, mitbestimmte und anständig entlohnte Arbeitsplätze, aber auch massiv Steuereinnahmen verloren.

Ein erster wichtiger Schritt ist die befristete Einführung eines Industriestrompreises.

Doch dieser hat es, siehe Seite 1, bisher nicht in den Haushaltsentwurf geschafft.

Aber ich bleibe Optimist, und zwar aus tiefster Überzeugung!

Euer

Jan Wolke

ALLNEX: DRESSEL SOLIDARISCH



Hamburg // Die Besuche der Unterstützer bei Allnex reißen nicht ab. Betriebsratsvorsitzender Christian Wolf ist vor allem begeistert vom Engagement der Hamburger Sozialdemokraten: „Sie kümmern sich!“ Eingereicht und somit solidarisch erklärt hat sich nun auch Hamburgs Finanzsenator Dr. Andreas Dressel (4. v. l.), zugleich Vorsitzender des mächtigen SPD-Kreises Hamburg-Wandsbek. Ihn beeindruckten im Gespräch mit dem Betriebsrat besonders Geschlossenheit und Engagement der 130 Beschäftigten im Kampf um ihre berufliche Zukunft. Bei dem eineinhalbstündigen Gespräch, an dem – erneut – auch die lokale SPD-Bürgerschaftsabgeordnete Juliane Timmermann teilnahm, ging es auch um die rechtlich und fiskalisch beschränkten Möglichkeiten politischer Eingriffe. Er unterstütze jedoch sehr den Einsatz der Belegschaft für den Erhalt ihres Standorts und damit eines durchaus bedeutsamen Teils der Hamburger Industrielandschaft und gab zu bedenken, welche Kosten dem Unternehmen („und nicht der Stadt Hamburg“) entstünden, sollte der Boden an der Helbingstraße vor einer anderweitigen Nutzung saniert werden.

AOS: OFFENES OHR BEI MINISTER LIES

Stade // Es war kein Krisentreffen, sondern ein Briefing zur Aktualisierung der Lage bei AOS Stade: Niedersachsens Wirtschaftsminister Olaf Lies (SPD, rechts) erhielt Informationen aus erster Hand. Unter anderem auch in einem einstündigen vertraulichen gemeinsamen Gespräch mit dem



Management und dem Betriebsratsvorsitzenden Oliver Elsen. Denn trotz der Gaspreisbremse produziert AOS in Stade immer noch wesentlich teurer als die Konkurrenz vor allem in Spanien. Besonders die Gaspeicherumlage schlägt bei AOS negativ zu Buche. Ganz offensichtlich ist sich Lies und mit ihm die Landesregierung der Bedeutung des Unternehmens bewusst: AOS in Stade-Bützfleth ist der einzige Hersteller in Deutschland, der noch großtechnisch aus Bauxit Aluminiumoxid (Al₂O₃) und Aluminiumhydroxid (Al(OH)₃) für die Industrie herstellt. Aluminiumoxid wird wegen seiner großen Härte und Temperaturbeständigkeit für eine Vielzahl von Produkten verwendet.

Industriestrompreis: Bewegung durch neue Allianzen möglich?



Morgen- oder Abenddämmerung für die Industrielandschaften?

Hannover // Neue Allianz für Industriepolitik und subventionierte Industriestrompreise: Gemeinsam haben der Landesbezirk Nord der IGBCE, der VCI-Landesverband Nord und der Arbeitgeberverband ChemieNord die Bundespolitik aufgefordert, endlich eine aktive Industriepolitik zu betreiben und umgehend einen Transformationsstrompreis einzuführen.

Die Entlastung der Unternehmen bei den Energiepreisen müsse in der aktuellen Lage absoluten Vorrang haben. Unternehmen bräuchten jetzt dringend Planungssicherheit. Andernfalls würden zukunftsweisende Investitionen nicht mehr in Norddeutschland getätigt. Erste Produktionsanlagen in Norddeutschland seien bereits abgestellt worden und weitere Produktionen würden zunehmend auf den Prüfstand gestellt.

Der Beschluss der Bundesregierung, den Spitzenausgleich für energieintensive Unternehmen mit dem Haushaltsentwurf für 2024 abzuschaffen, komme deshalb zur Unzeit und stößt auf massive Kritik der norddeutschen Chemie-Sozialpartner. Eine solche Maßnahme schwäche erneut die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie. Ralf Becker, Leiter des Landesbezirks Nord: „Unsere Betriebe tragen eine deutlich zu hohe Abgabenlast. Die Transformation hin zu klimaneutralen Produktionen kann nur gelingen, wenn die Politik hier endlich gegensteuert und die Belange der Industrie und ihrer gut qualifizierten Beschäftigten entsprechend berücksichtigt. Durch falsche Weichenstellungen wie die Abschaffung des Spitzenausgleich dürfen nicht leichtfertig Arbeitsplätze und Zukunftschancen aufs Spiel gesetzt werden.“

Auch in einem aktuellen gemeinsamen Positionspapier der Chemie-Sozialpartner mit

der niedersächsischen Landesregierung und Wirtschaft wird eindringlich die Sicherstellung von Entlastungen für Unternehmen bei den Energiepreisen gefordert.

Laut einer aktuellen Kurzstudie des Instituts der deutschen Wirtschaft hängen an den fünf energieintensivsten Branchen insgesamt bis zu 2,4 Millionen Arbeitsplätze und gut 240 Milliarden Euro Wertschöpfung. Das IW hat außerdem dargelegt, dass die Bedeutung der energieintensiven Industrien weit über deren Branchengrenzen hinausgeht. Fielen ihre essenziellen Vorleistungen weg, bestünde das Risiko, eingeübte Lieferketten und Innovationsprozesse zu zerstören, die essenziell für die Umsetzung des Green Deal sind.

Nach wie vor will Wirtschaftsminister Robert Habeck (Grüne), ebenso wie weite Teile der SPD, den Strompreis bis 2030 bei etwa sechs Cent pro Kilowattstunde deckeln, aber nur für bestimmte Bereiche wie Chemie oder Stahl. Der vergünstigte Tarif würde für 80 Prozent des Basisverbrauchs gelten, um einen Anreiz zum Sparen zu setzen.

Im internationalen Vergleich ist der Strompreis für Industriebetriebe in Deutschland wesentlich höher als in anderen Ländern. In Deutschland zahlt die Industrie oftmals mehr als 13 Cent pro Kilowattstunde Strom, in Frankreich unter 5 Cent, in den USA oft sogar unter 4 Cent.

HOMEOFFICE: FÜR MEHR ALS 50 % UNGEEIGNET

Hamburg // Wie ist es in eurem Betrieb? Hierzulande arbeiten Beschäftigte durchschnittlich einen Tag in der Woche von zu Hause aus. Damit liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld, lautet das Ergebnis einer ifo-Studie, und ist damit weder Homeoffice-Muffel noch besonders eifrige Nutzer des Arbeitens von zu Hause aus. Mit durchschnittlich einem Tag Homeoffice pro Woche liegt Deutschland im Mittelfeld, wie das Münchner ifo-Institut zu seiner Befragung von Vollzeitbeschäftigten in 34 Ländern mitteilte. In Österreich sind es 0,8 Tage. Mehr von zu Hause wird in Firmen in Großbritannien gearbeitet, dort sind es 1,5 Tage. Frankreich und Italien liegen mit 0,6 und 0,7 Tagen deutlich darunter.

In anderen westlichen Ländern liegt Kanada mit 1,7 Tagen vorne, gefolgt von den USA mit 1,4 Tagen. In Australien arbeiten die Beschäftigten durchschnittlich 1,3 Tage von zu Hause. In Deutschland wünschen sich die Beschäftigten durchschnittlich 1,8 Tage Homeoffice pro Woche.

Hier geht kaum Homeoffice

Aber: Homeoffice ist für mehr als die Hälfte aller Beschäftigten nicht möglich, weil ihre Tätigkeit dafür ungeeignet ist. Meist werden Gesundheits- und Sozialberufe und die Gastronomie, der Bau oder die Logistik dafür genannt – aber auch die Industrieproduktion ist an ihre Standorte gebunden. Insofern schneiden Länder mit hoher Industrialisierung wie z. B. Deutschland grundsätzlich „schlechter“ ab.



Thorsten Irtz: „Sind im Gespräch über eine Vereinbarung“

Hamburg // Auch für die Hamburger Beiersdorf AG mit Marken wie 8x4, Nivea, tesa, Labello, Eucerin und Hansaplast, Umsatz 2019 rund 7,6 Milliarden Euro, 20.000 Beschäftigte, ist KI ein großes Thema. Thorsten Irtz ist Konzernbetriebsratsvorsitzender und Mitglied im Bezirksvorstand der IGBCE: Im „Report“ schildert er, wo im Konzern KI eingesetzt wird.

Wo wird bei euch KI eingesetzt?

In Forschung und Entwicklung zu Produktbestandteilen und zur Produktentwicklung. Es



gibt die virtuelle Hilfestellung (Chatbot) und eine WebApp zur Gesichtserkennung der Hauttypen von Kunden.

Wie ist der interne Prozess bislang verlaufen?

Momentan begleiten wir ihn, handfeste Erfahrungswerte gibt es nicht.

Habt ihr Sachverständige nach § 80 Absatz 3 des BetrVG in Anspruch genommen?

Nein, da wir noch am Anfang stehen bzw. noch keine direkten Auswirkungen auf Mitarbeitende haben, etwa bei der Personalauswahl.

Gibt es Betriebsvereinbarungen bzw. sind welche geplant?

Momentan geht es noch ohne, wir sprechen aber über eine allgemeingültige Vereinbarung zur KI-Nutzung.



Berlin // Oliver Suchy ist Leiter der Abteilung „Digitale Arbeitswelten und Arbeitsweltberichterstattung“ beim Bundesvorstand des DGB.

Auf welche Widerstände stößt KI am häufigsten bei den Beschäftigten?

Vorbehalte betreffen häufig Fragen der technologischen Überwachung, algorithmischen Steuerung und analytischen Auswertung bis zur „predictive performance“ von Beschäftigten – also vor allem KI im HR-Bereich. Deshalb braucht es einen transparenten Prozess und Vereinbarungen für die Datennutzung als auch für den Umgang mit Empfehlungen von algorithmischen Entscheidungssystemen. Ein zweiter wichtiger Punkt ist die Sorge vor Arbeitsplatzverlusten oder der Entwertung von Arbeit im Kontext personalisierter Assistenzsysteme – letztlich also die Frage der Handlungsautonomie. (...) Diesen Befürchtungen ist durch die frühzeitige Mitsprache und kontinuierliche Einbeziehung von Beschäftigten und deren betrieblichen Interessenvertretungen zu begegnen.

Was sind die größten Chancen für die Mitarbeiter*innen durch KI?

Die Chancen für Beschäftigte hängen entscheidend ab von den Möglichkeiten zur Mitgestaltung bei Einführungs- und Umsetzungsprozessen für die Nutzung von KI-Systemen. Schließlich ist KI eine Technologie, bei der es immer auf den konkreten Anwendungsfall ankommt. (...) Dabei kann es zu (...) einer Erweiterung der Spielräume von Beschäftigten kommen. Es kann allerdings leicht ins Gegenteil umschlagen und zu – möglicherweise auch nicht intendierten – negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen führen, wie zum Beispiel erhöhte Arbeitsverdichtung und Arbeitsstress.

ACHTUNG, BETRIEBSRÄTE:

Wollt ihr eure Erfahrung mit der „Report“-Leserschaft teilen? Dann bitte Mail an bezirk.hamburg@igbce.de, Stichwort: Report/Serie KI – die Redaktion meldet sich bei euch.



Das gesamte Interview:



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND INTERESSENSCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN:

Warum auch hier Betriebsräte immer wichtiger werden

Durchschnittsgeschwindigkeit, Lieferungen pro Stunde, Zeit bis zur Auslieferung – fast vierzig verschiedene Datenpunkte soll Lieferando über seine Mitarbeitenden erfasst und in individuelle Leistungsscores umgerechnet haben. Was Fahrradkurier*innen heute bereits erleben, könnte die Zukunft vieler Beschäftigter werden. Die Rolle von Betriebsräten wird dabei immer wichtiger.

Tatsächlich tut sich was in Sachen Künstliche Intelligenz und Interessenschutz der Beschäftigten. Das zeigt ein noch internes Papier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Es stammt von einer Arbeitsgruppe unter Vorsitz von Johanna Wenckeback, Professorin für Arbeitsrecht an der University of Labour in Frankfurt am Main.

Wesentliche Vorschläge: Für den Schutz der Beschäftigten und ihrer Persönlichkeitsrechte ist es wichtig, frühzeitig auf einen „transparenten, fairen und nachvollziehbaren Einsatz von algorithmischem Management“ hinzuwirken. Es ist deswegen unerlässlich, die betriebliche Mitbestimmung rechtlich abzusichern und mit Schulungen für die Beschäftigten zu fördern. Es braucht außerdem ein „zeitgemäßes Beschäftigtendatenschutzgesetz“, um die Rechtsklarheit sowie einen effektiven Persönlichkeitsrechtsschutz zu gewährleisten.

Beide profitieren?

Die gemeinsame Planung und Gestaltung von neuen Technologien im Unternehmen erhöhe umgekehrt das Vertrauen bei den Beteiligten sowie die Gebrauchstauglichkeit der Systeme. Auch könne die Entwicklung solcher algorithmischen Systeme von dem Erfahrungswissen der Beschäftigten profitieren.

Matthias Spielkamp, Geschäftsführer von Algorithmwatch und Mitglied der BMAS-



Arbeitsgruppe, betont die Wichtigkeit von Betriebsräten und gesetzlichen Transparenzpflichten. Die Arbeitgeberseite müsse dort informieren, wo Systeme in die Autonomie eingriffen, „damit sich die Beschäftigten darüber austauschen können“.

Absolute Mehrheit

Für 79 Prozent der Unternehmensstrategen ist laut Handelsblatt Künstliche Intelligenz in den kommenden Jahren der wesentliche Erfolgsfaktor. KI habe das Potenzial, strategische Planungs- und Ausführungsaktivitäten teilweise oder sogar vollständig zu automatisieren.

Global Player?

Auch sieht die Arbeitsgruppe Schwierigkeiten bei internationalen Konzernen, die Systeme häufig im Ausland schon einsetzen und dann ohne weitere Prüfung in Deutschland einführen.

Ein weiteres Problem: Erwiesen sich Systeme als Blackboxes (siehe „Report vom Juni), könnten bestehende Rechte und Regulierungsvorgaben nur schwer durchgesetzt werden. Hier werden präventive Ansätze vorgeschlagen, darunter eine höhere Diversifizierung von Entwicklungsteams, eine Pflicht zur betrieblichen Datenschutzfolgeabschätzung sowie zertifizierte Audits durch interne oder externe Aufsichtsbehörden.

Quelle: tagesspiegel.de/background

WORK ON DEMAND, WORK IN MY MIND

Noch steht nur das Datum: 21. bis 23. November 2023. Im 8. Forum für Betriebspolitik dreht sich alles um die Themen, die die Zukunft der Arbeitswelt prägen. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Thema „KI – Humanzentrierte Künstliche Intelligenz in der Industrie“, bei dem die Herausforderungen und Chancen von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt diskutiert werden. Weitere Themen sind „Hybride Teams – Wie sieht Führung im New Work aus?“, „Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt“, „Gute digitale Arbeit in der IT-Branche“, „Datenethik – Transparente KI“, „Der Co-Working Space“ sowie „Inklusion und digitale Arbeit“.

Schon jetzt anmelden:



NEUER PODCAST VON BOECKLER

Wie beeinflusst algorithmisches Management die heutige Arbeitswelt? Welche Auswirkungen kann People Analytics auf Beschäftigte haben? Diese Fragen sowie die wichtige Rolle der Mitbestimmung diskutieren Johanna Wenckeback und Stefan Lücking im neuen Podcast der Boeckler-Stiftung.

Zum Podcast:



„Fachkräfte fallen nicht vom Himmel!“



Ausbildung ist auch Wissenstransfer

Hamburg // Am 1. August beginnt das neue Ausbildungsjahr. Wir gratulieren allen Auszubildenden und wünschen ihnen allen einen guten Start in ihre Ausbildung.

Bezirksjugendsekretär Julien Tolg: „Im Bezirk Hamburg/Harburg haben ausbildende Betriebe ihre Ausbildungsplatzzahl nach oben geschraubt: Etwa 400 Ausbildungsplätze werden in unseren Branchen angeboten. Das zeigt, dass einige Unternehmen den Fachkräftemangel erkannt haben und erste Schritte einleiten, diesen zu bekämpfen.“

Leider bleiben nach wie vor etwa 10% der Ausbildungsplätze unbesetzt. Julien: „Wir als IGBCE drängen darauf, die Ausbildungsplatzzahlen zu erhöhen und eine gute Ausbildung zu gewährleisten, denn ohne

Ausbildung keine Zukunft.“

Genau darauf zielt auf die aktuelle Kampagne der IGBCE:



Die Gesamtzahl der Azubis in Deutschland ist weiter rückläufig. Zum Jahresende 2022 befanden sich 1,22 Millionen Menschen in den mehrjährigen Berufsausbildungen. Das waren noch einmal 3 Prozent weniger als im Jahr 2021.

Seit Jahren findet die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule immer weniger Zuspruch. Die Gründe dafür sind vielfältig: Viele junge Menschen studieren, zudem ist auch aus demografischen Gründen die Zahl der Bewerber seit Jahren rückläufig.

Zugleich geht auch der Anteil der Ausbildungsbetriebe nach Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zurück.

Die Bundesregierung plant in diesem Zusammenhang eine gesetzlich verankerte Ausbildungsplatzgarantie mit Anreizen und außerbetrieblichen Angeboten. Mit der Ausbildungsplatzgarantie soll endlich jeder junge Mensch das Recht auf eine Ausbildung erhalten. Derzeit haben mehr als zwei Millionen Menschen in Deutschland keinen Berufabschluss. Nur jeder fünfte Betrieb bildet noch aus und hunderttausende sind in Übergangsmaßnahmen zwischen Schule und Ausbildung.



UNTERSTÜTZE UNS UND LADE DEIN EIGENES BILD IM „SELFIE-GENERATOR“ HOCH.

Das erstellte Bild bringt die IGBCE im Rahmen der Kampagnen „Ohne Ausbildung keine Zukunft“ u.a. in unserer Galerie. Außerdem erhältst du das Bild zum Download, um es z.B. in deinen Social-Media-Kanälen hochzuladen. Vielen Dank, dass du mitmachst!

VERNETZUNGSTREFFEN: AUF ZUM STADER BEACH!

Stade // Das wird ein Fest: Am Montag, 31. Juli, gibt es ab 17.00 Uhr das große IGBCE-Jugend Vernetzungstreffen. Dabei sind der Bezirksjugendausschuss, das JAV-Netzwerk und die Jugend der Ortsgruppe Stade.

Wir freuen uns besonders auf die Kolleg*innen aus Stade und Umgebung, denn das Ganze findet statt im Sup Club Stade, Salztorswall 8, dem „Stader Beach“.

Bezirksjugendsekretär Julien Tolg: „Wir wollen gemeinsam bei einem kühlen Getränk und etwas Gegrilltem über Ausbildung diskutieren.“ Natürlich gibt es auch Stand-up-Paddling und Kanufahren.

JUGENDBILDUNG BEI DER IGBCE

Unsere Themen werden in interessanten Seminaren, Workshops und Arbeitstagen gemeinsam erarbeitet – und zwar von jungen Leuten mit jungen Leuten. Es erwartet dich keine langweilige Schulatmosphäre oder gar ein Lehrer. Junge motivierte Teamer*innen führen die Bildungsveranstaltungen durch und können dir eine große Auswahl an Themen auf interessante Art und Weise näherbringen. Dabei kommen Spaß und auch der Gemeinschaftsgedanke nicht zu kurz. Denn neben dem inhaltlichen Lernen geht es immer auch darum, neue Leute kennenzulernen und sich zu vernetzen.

Alle Themen, und Termine:



Ruhezeit: Zuzüglich bedeutet zuzüglich

Die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit sind zwei autonome Rechte von Beschäftigten. Die danach jeweils vorgeschriebenen Zeiten müssen unabhängig voneinander eingehalten werden. Das entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg.

Ein Lokführer aus Ungarn bekam von seinem Arbeitgeber eine wöchentliche Mindestruhezeit von 42 Stunden – also deutlich mehr als die nach der Arbeitszeitrichtlinie vorgegebenen 24 Stunden. Allerdings hakete es bei der täglichen Ruhezeit: Diese gewährte der Arbeitgeber nämlich nicht, wenn er dem Arbeitnehmer die wöchentliche Ruhezeit oder Urlaub gewährte, d. h. weder zu Beginn noch am Ende dieser Zeiten. Der Arbeitgeber handelte, als sei die tägliche Ruhezeit Teil der wöchentlichen Ruhezeit.

Der EuGH stellte nun klar, dass die tägliche Ruhezeit nicht Teil der wöchentlichen Ruhezeit ist, sondern zu dieser hinzukommt, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht. Denn mit den beiden Ruhezeiten würden unterschiedliche Ziele verfolgt: Über die tägliche Ruhezeit könne sich der Arbeitnehmer nach einer Arbeitsperiode aus seiner Arbeitsumgebung zurückziehen. Über die wöchentliche Ruhezeit könne er sich ausruhen.

Der Anspruch auf die tägliche Ruhezeit würde aber ausgehöhlt, wenn sie bei der Inanspruchnahme der wöchentlichen Arbeitszeit wegfallen. Das gehe auch aus der Arbeitszeit-



richtlinie hervor. Dort heißt es in Art. 5, dass jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 zu gewähren ist. Dass der Lokführer von seinem Arbeitgeber in Ungarn sogar eine längere Ruhezeit bekommt, als nach der Richtlinie vorgegeben, ändere daran nichts, entschied der EuGH: Eine günstigere Regelung könne dem Arbeitnehmer nicht andere Rechte nehmen, insbesondere nicht das Recht auf tägliche Ruhezeit. Daher müsse die tägliche Ruhezeit unabhängig von der Dauer der in der anwendbaren nationalen Regelung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden.

(Urt. v. 02.03.2023, Az. C-477/21)

Frauenfußball-WM gucken im Büro?

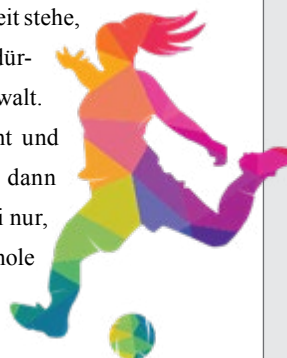
Die Frauenfußball-WM kommt, die ersten Übertragungen gibt es vormittags. Und nun? In der Regel ist Fußballschauen während der Arbeitszeit verboten. Wobei es durchaus noch einen oder anderen Hoffnungsschimmer gibt, wie der Arbeitsrechtler Philipp Byers von der Kanzlei Watson Farley & Williams weiß. „Wer mit dem Vorgesetzten spricht und sich die Erlaubnis holt – manche sind gerade in WM-Zeiten großzügig –, der darf natürlich gucken“, sagt er. Und wer nicht um Erlaubnis fragen will, der dürfe dem Spiel zumindest am Radio folgen, sagt Byers. „Das geht, wenn

man keiner hochkomplexen Tätigkeit nachgeht und mit der Übertragung keine anderen Mitarbeiter stört.“

Noch leichter haben es Byers zufolge diejenigen, die von zu Hause arbeiten. Wenn im Arbeitsvertrag keine Kernarbeitszeit stehe,

die die Spielzeit berühre, dann dürfe man zuschauen, sagt der Anwalt.

„Ob man die Arbeit unterbricht und wie lange man das tut, das ist dann Privatsache.“ Voraussetzung sei nur, dass man die Zeit später nachhole oder Überstunden abbaue.



BEWEISWERT DER AU

Allein der Umstand, dass ein Arbeitnehmer sich nach einer Kündigung exakt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses krankmeldet, nimmt einer AU noch nicht den Beweiswert. Es komme auf die zeitliche Abfolge an, meint das LAG Niedersachsen.

Nur weil ein Arbeitnehmer sich am Tage einer Kündigung krankgemeldet hat, ist der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung noch nicht erschüttert. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass der Arbeitnehmer just am Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in anderer Position wieder tätig wurde. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen in einem jetzt bekannt gewordenen Fall entschieden (Urt. v. 08.03.2023, Az. 8 Sa 859/22).

Das LAG hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zugelassen.

„FLINKE FRAUENHÄNDE“?

Ein Modellauto-Hersteller, der einen männlichen Bewerber mit der Begründung abgelehnt hat, die Tätigkeit sei „eher etwas für flinke Frauenhände“, muss dem Bewerber eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Höhe von 2.500 Euro zahlen. Der Bewerber sei wegen seines Geschlechts diskriminiert worden, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg in einem kürzlich veröffentlichten Urteil (v. 13.12.2022, Az. 7 Sa 168/22).

WINTERSHALL DEA: UMZUG MIT VIELEN SORGEN

Hamburg // Nach etwa 45 Jahren Arbeiten in der Hamburger City Nord ist die Wintershall Dea nun in die Hafencity umgezogen.

Günther Prien, Betriebsratsvorsitzender:

„Dieses Ereignis fällt zusammen mit der Ankündigung des Managements,

eine größere Rationalisierungsstudie durch Boston Consulting Group durchzuführen, da die Gasproduktion des Unternehmens in Russland wegen des Ukrainekrieges eingestellt wurde.“

Die Vertrauensleute befürchten einen deutlichen Personalabbau, auch Standortschließungen werden vom Management nicht ausgeschlossen.

Den Umzug und die Rationalisierungsankündigung haben die Vertrauensleute zum Anlass genommen, um im Namen der IG BCE die Kolleginnen und Kollegen am neuen Standort zu begrüßen. Verbunden wurde die Aktion mit einem kleinen Handtuch mit IG BCE-Logo und einem Flugblatt.

„Beides soll deutlich machen, dass die Vertrauensleute gemeinsam mit der IG BCE um möglichst viele besetzte Arbeitsplätze hier am Standort Hamburg kämpfen werden“, kündigt Prien an, „und die Vertrauensleute sind sich einig: Gleichzeitig muss eine Standortschließung unbedingt verhindert werden, es geht um mehr als 500 Arbeitsplätze in der Stadt.“ Priens besonderes Argument: Hamburg bietet als international bekannte Metropolregion viele Vorteile für ein Unternehmen mit weltweiten Aktivitäten in der Öl- und Gasbranche mit Beschäftigten aus mehr als 30 Nationen.“



Mit dem Solidaritätshandtuch: Cornelia Hermanns, Frank-Roland Tietz, Nikolai Dellling und Günther Prien (v. l. n. r.)

BIS ZUM 30. SEPTEMBER LÄUFT EINE ANDERE AKTION:

Neue Mitglieder und ihre Werber*innen bekommen ein Willkommensgeschenk bzw. Dankeschön, und zwar entweder einen SACKit WOOFit Bluetooth Lautsprecher oder eine WMF Wasserkaraffe Basic 1,0 Liter.



AZUBI-WERBEKATION: URLAUB AN DER OSTSEE UND IN KOPENHAGEN



Auch dieses Jahr starten wir die eigene Sommeraktion mit einem Gewinnspiel für die besten Azubi-Werberinnen und Werber.

Von August bis Oktober gibt es in jedem Monat einen **Ostsee-Urlaub auf Usedom** zu gewinnen, und zwar mit einem Aufenthalt im ******Wohlfühl Hotel Parkhotel** am Glienberg in Zinnowitz in direkter Nähe zum Ostseestrand.

*

Und unter allen Werberinnen und Werbern der letzten drei Monate wird zum Schluss dann ein Gutschein für eine **Reise nach Kopenhagen** verlost

*



Im Juli wiederholen wir die Wettbewerbsgewinne: Es gibt **drei Restaurant-Gutscheine á 75 Euro** für die drei besten Werber*innen.

Ganz vorn im laufenden Wettbewerb ...

... **Olaf Wüpperling** (Vibracoustic SE & Co. KG) und **Necmettin Pamuk** (Federal-Mogul Bremsbelag GmbH). Hinzu kommen Kolleginnen und Kollegen unter anderem von AOS Stade, Johnson & Johnson Medical, Almiral Hermal, tesa Hamburg, Neupack und Nephrocare.

*

Guten Appetit!

Hier hat das Los entschieden! Restaurant-Gutscheine zum Einlösen in vielen Restaurants bekommen als Dank für ihr Werberengagement: **Frank Seidel** (EVOS Hamburg GmbH), **Julian Leig** (Beiersdorf AG) und **Claudia Dubberstein** (Evo-nik Dr. Straetmann GmbH).

Wird vom Bezirk ausgefüllt

Mitgliedsnr. Werber*in (7-stellig)

Bezirksnr. (3-stellig)

Beitragshöhe (5-stellig)

Betriebsnr. (7-stellig)

Ortsgruppennr. (6-stellig)



Eintrittsdatum IGBCE *

Übertritt/Vorgewerkschaft

Eintrittsgrund

Mtl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung *

Vollzeit Teilzeit

Beschäftigt bei *

PLZ und Ort *

Personalnummer

Abteilung

Werber*in

BEITRITTSERKLÄRUNG UND EINZUGSERMÄCHTIGUNG

Vorname *

Name *

Geburtsdatum *

Geschlecht *

Nationalität (freiwillig)

Land

PLZ und Wohnort *

Straße und Hausnummer *

E-Mail *

PRIVAT

Telefon/Mobil *

E-Mail

DIENSTLICH

Telefon/Mobil

BERUFSGRUPPE (ZUTREFFENDES ANKREUZEN)

- | | |
|---|---|
| 01 <input type="checkbox"/> AT-Angestellte*r | 08 <input type="checkbox"/> Leiharbeiter |
| 02 <input type="checkbox"/> Ausbilder*in | 09 <input type="checkbox"/> Leitende*r Angestellte*r |
| 03 <input type="checkbox"/> Mitarbeiter*in im Außendienst | 10 <input type="checkbox"/> Meister*in |
| 04 <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin | 11 <input type="checkbox"/> Chemotechniker*in und Laborant*in, Chemikant*in |
| 05 <input type="checkbox"/> Handwerker*in und Facharbeiter*in | 12 <input type="checkbox"/> Angelernte, Hilfs-Facharbeiter |
| 06 <input type="checkbox"/> Ingenieure | 13 <input type="checkbox"/> Sonstige: |
| 07 <input type="checkbox"/> Kaufmännische Angest. und Büroangest. | <input type="checkbox"/> Schüler*in/Student*in |
| | 14 <input type="checkbox"/> 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.