

VOR ORT Frauen.Macht.Zukunft: Unter diesem Motto fand in diesem Jahr der Frauentag rein digital statt

TENDENZEN Meilenstein erreicht: Kohleausstieg sozialverträglich geregelt

TIPPS Virusbelastete Urlaubsplanung: Worauf beim Planen der freien Tage zu achten ist



KOMPAKT

DAS MITGLIEDERMAGAZIN DER INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE



Stoff der guten Hoffnung

Deutsche Biotech-Firmen sind
führend in der Corona-Forschung.
Und bei der Mitbestimmung?

Tarifrunde Feinkeramik

**JETZT
ERFOLGE
TEILEN.**

**Gute Tarifverträge –
nur mit uns, nur für dich!**

**Viel erreicht –
gemeinsam sind wir stärker.**
Gib deinen Kolleginnen und
Kollegen gute Gründe Mitglied
zu werden!

Weitere Informationen unter:
mitgliedwerden.igbce.de



**GEMEINSCHAFT.
MACHT.
ZUKUNFT.**

Zukunftsgewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Das **Positive** an diesem Jahr

Foto: Stefan Koch



LARS RUZIC
Chefredakteur

Was für ein Jahr. Dass 2020 einmal in den Geschichtsbüchern einen besonderen Platz einnehmen wird, dürfte außer Frage stehen. Dass einmal Begriffe wie Kontaktbeschränkung, Lockdown oder Inzidenz zu unserem täglichen Sprachgebrauch zählen würden, lag noch vor zwölf Monaten außerhalb jeder Vorstellungskraft. Und auch wir hier in der **KOMPAKT**-Redaktion hätten nie gedacht, dass eine Pandemie in einem Jahr gleich mehrere Titelgeschichten unseres Mitgliedermagazins belegen würde. Corona hat eben nicht nur unser Privatleben auf den Kopf gestellt, sondern auch unsere Arbeitswelt und ganze Volkswirtschaften.

AUCH WENN MAN ES SICH in diesen in jeder Hinsicht trüben Tagen des Corona-Herbstes 2020 noch nicht vorstellen kann: Immerhin gibt es inzwischen einen Hoffnungsschimmer, dass sich dieses Drama nicht zur unendlichen Geschichte ausweitert. Erste, vielversprechende Impfstoffe stehen vor der Serienproduktion. Und dabei liegen Firmen aus den Branchen der IG BCE gut im Rennen. Für **KOMPAKT** Anlass genug, in der Titelstory dieser Ausgabe einmal genauer hinzuschauen, wie diese Unternehmen mit ihren Beschäftigten umgehen. Doch selbst wenn irgendwann die akute gesundheitliche Bedrohung abebben sollte: Corona wird dauerhaft Spuren hinterlassen.

AUCH WENN DEUTSCHLAND von der Pandemie weniger stark betroffen ist als andere Länder, so hat sie uns doch vor Augen geführt, wo wir strukturelle Herausforderungen haben. Das fängt bei akuten Digitalisierungsdefiziten etwa im Bildungssystem an und hört bei einer teils schmerzlich großen Abhängigkeit von Lieferanten in Asien bei zentralen Produkten und Vorprodukten des Gesundheitsschutzes noch nicht auf. Das alles sind Herausforderungen, die die IG BCE nicht müde wird zu thematisieren. Es wird höchste Zeit, dass wir sie gemeinsam angehen. Denn auch das hat Corona gezeigt: Wir sind zu gesamtgesellschaftlichen Kraftakten in der Lage – wenn wir nur wollen. Das ist die positive Erkenntnis aus diesem Jahr.

lars.ruzic@igbce.de



Foto: iStockphoto/baona

VOR ORT

21-29

Conti Kardinalfehler



Foto: Bruno Hickert

Das Conti-Werk in Aachen soll trotz hochmodernen Produkten, besonderem Know-how und profitabler Auftragslage geschlossen werden. Die Beschäftigten verstehen die Welt nicht mehr.

Immer noch keine Augenhöhe

Virutell, aber dafür kein Stück leise: Der 6. Frauentag der IG BCE war zwar wegen der Corona-Pandemie kürzer und rein digital, bot dafür aber ein inhaltlich straffes Programm. Alle Zuschauerinnen konnten sich per Chat beteiligen.



Foto: Kai-Uwe Knoth

Balance statt »Bastak«

Die IG BCE startet eine politische Initiative für bessere Corporate Governance und nachhaltige Konfliktlösung in Aufsichtsräten großer Kapitalgesellschaften.

Einigung in dritter Runde erzielt

Nach zähen Verhandlungen hat die Gewerkschaft für die 40 000 Beschäftigten in der papiererzeugenden Industrie einen Corona-Bonus in Höhe von 450 Euro und eine stufenweise Erhöhung der Vergütungen um insgesamt 2,3 Prozent durchgesetzt.

10 Kompass

Michael Vassiliadis im Interview über die Auswirkungen der US-Wahl.

TITEL

12 Licht am Ende des Tunnels?

Biontech hat bei der Entwicklung eines Impfstoffes gegen COVID-19 einen großen Schritt nach vorn gemacht. Bis die Bevölkerung durchgeimpft werden kann, wird es aber noch dauern und mehr als einen Impfstoff benötigen. Wie ist der aktuelle Stand der Impfstoffforschung? Und wie sieht es dort mit der Mitbestimmung aus?

THEMEN

18 Arbeiten am Limit

In den Corona-Test-Laboren wird an der Belastungsgrenze der Beschäftigten gearbeitet.

TENDENZEN

31 Meilenstein erreicht

In harten Verhandlungen haben sich IG BCE und Energiekonzerne auf Tarifverträge zum sozialverträglichen Kohleausstieg geeinigt.

34 Aktueller geht's nicht

Die KOMPAKT gibt es nun auch in einer vollwertigen Digitalausgabe. Das neue digitale Mitgliedermagazin findet sich ab sofort im für IG-BCE-Mitglieder exklusiven Bereich meine.igbce.de auf der Startseite.

TIPPS

36 Klimafreundlich und günstig

Umweltschonender ist nur zu Fuß Gehen. Im dritten Teil der Ratgeber-Serie zum Thema Pendeln dreht sich alles um die Fortbewegung auf zwei Rädern: Fahrräder, E-Bikes und E-Scooter auf dem Prüfstand.

38 Virusbelastete Urlaubsplanung

Die Urlaubsplanung ist in vielen Betrieben ein Streitthema: Wer darf wann und wie lange? In Corona-Zeiten verschärft sich dieses Problem noch einmal.

IMMER IM HEFT

03 Unter uns

06 Aktuelles

08 Fünf Minuten Zukunft

20 Leserforum/Impressum

30 Einer von uns

40 Rätsel

41 Glück & Glosse

42 Mein Arbeitsplatz



Licht am Ende des Tunnels? **12**



31 Meilenstein erreicht



Aktueller geht's nicht **34**



38 Virusbelastete Urlaubsplanung



Mein Arbeitsplatz **42**

Fotos: iStockphoto/Nastco, iStockphoto/Lukassek, Territory, iStockphoto/martin-dm, Klaus Landry



Foto: picture alliance/dpa/Christian Charisius

DIE HAMBURGER ALSTERSCHWÄNE haben im November ihr Winterquartier bezogen. Gemeinsam mit seinem Team hat Schwanenvater Olaf Nieß die Tiere bis zur Rathaussehleuse begleitet, um die rund 120 Schwäne dort einzufangen und auf Boote zu verladen. Den Winter werden die Schwäne in einer

eigens für sie gebauten Zeltstadt im Stadtteil Eppendorf verbringen. Das Schwanenwesen hat in Hamburg eine jahrhundertlange Tradition. Bis heute hält sich die Legende, dass Hamburg nur solange den Status als Freie und Hansestadt halten kann, wie es Schwäne auf der Alster gibt.

AUFREGER DES MONATS



Foto: picture alliance/news.com/Pat Berman

Biden gewinnt, Trump sabotiert

JOE BIDEN, Präsidentschaftskandidat der Demokraten, hat die US-Wahlen mit einem deutlichen Vorsprung gegen den amtierenden Präsidenten und Republikaner Donald Trump gewonnen. Der Vorsprung fiel aber geringer aus als erwartet. Trump hat das Ergebnis bislang nicht anerkannt, warf Biden Wahlbetrug vor und beantragte in mehreren Bundesstaaten eine Nachzählung. Wahlbeobachter hatten keine Hinweise auf Betrug gefunden. Unterdessen weigert sich Trump, die Übergabe der Regierungsgeschäfte einzuleiten, und setzt Vorhaben mit langfristigen Auswirkungen um, wie die Besetzung höchster Richterämter.

ZAHL DES MONATS

53 %

ALLER BESCHÄFTIGTEN erhalten Weihnachtsgeld. Das zeigt eine aktuelle Auswertung des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. »Am höchsten stehen die Chancen auf ein Weihnachtsgeld, wenn das Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden ist«, erklärt Prof. Dr. Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs. Neben der Tarifbindung gibt es weitere Merkmale: Frauen, Ostdeutsche sowie befristet und Teilzeit-Beschäftigte erhalten beispielsweise seltener Weihnachtsgeld. Die Höhe der Auszahlung variiert: Ein vergleichsweise hohes Weihnachtsgeld erhalten Arbeitnehmer im Bankgewerbe, in der Süßwarenindustrie, in der chemischen Industrie sowie bei der Deutschen Bahn.

Verschoben um ein Jahr

2020 IST KEIN GUTES JAHR FÜR JUBILÄEN. Auch nicht für die 50. Auflage der Recklinghäuser Tagung, die sich auf das Thema »Diversity im Wandel der Zeit« fokussiert. Die Tagung, die teils digital, teils als Präsenzveranstaltung geplant war, wird vom Dezember dieses Jahres auf das Jahr 2021 verlegt. Angesichts der im November noch einmal verschärften Auflagen für Veranstaltungen war eine andere Entscheidung für die Gewerkschaft nicht möglich.

1972 startete das Format als Konferenz von und für Gastarbeiter. Das Ruhrgebiet mit seiner langen Einwanderungsgeschichte war wie gemacht dafür. Im Ruhrfestspielhaus Recklinghausen wurde getagt – nur in diesem Jahr nicht. Petra Reinbold-Knape, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE, und Recklinghausens Bürgermeister Christoph Tesche wollten die Tagung im Adolf-Schmidt-Bildungszentrum der IG BCE in Haltern eröffnen. Nicht hunderte Gäste, sondern maximal 50 Teilnehmende wären vor Ort gewesen. Bundesweit hätten sich aber IG-BCE-Mitglieder via Skype-Schaltung digital eingewählt. Und auch mit dem IG-BCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis sowie einer Expertenrunde über die Entwicklung der Konferenz hin zu einem Diversity-Expert-Lab diskutiert. Die Recklinghäuser Tagung bildet längst die ganze Bandbreite im gewerkschaftlichen Miteinander ab. Es geht noch um Zuwanderung; vor allem aber um ethnische, soziale, religiöse oder sexuelle Vielfalt. Und die Tagung lebt von der persönlichen Vernetzung. Das soll gerade die Jubiläumsveranstaltung auch ermöglichen dürfen – im Dezember 2021.

ZITAT DES MONATS



Foto: picture alliance/dpa/Fabian Sommer

»Noch nie wurde ein Gesetz so missverstanden«

KARIN MAAG, gesundheitspolitische Sprecherin der Unionsfraktion (CDU), über die Kritik am inzwischen geänderten Infektionsschutzgesetz. Ziel der Änderung war es, die Corona-Maßnahmen rechtlich besser abzusichern. Union, SPD und Grüne stimmten für das Gesetz. Die FDP, die Linke und die AfD lehnten das Gesetz wegen zu geringer Einflussmöglichkeiten für Parlamentarier ab. AfD-Abgeordnete sprachen unter Bezugnahme auf die NS-Zeit von einer »Ermächtigung«, störten den Ablauf im Plenarsaal und schleusten zudem Demonstranten in den Bundestag, die Politiker bedrängten.

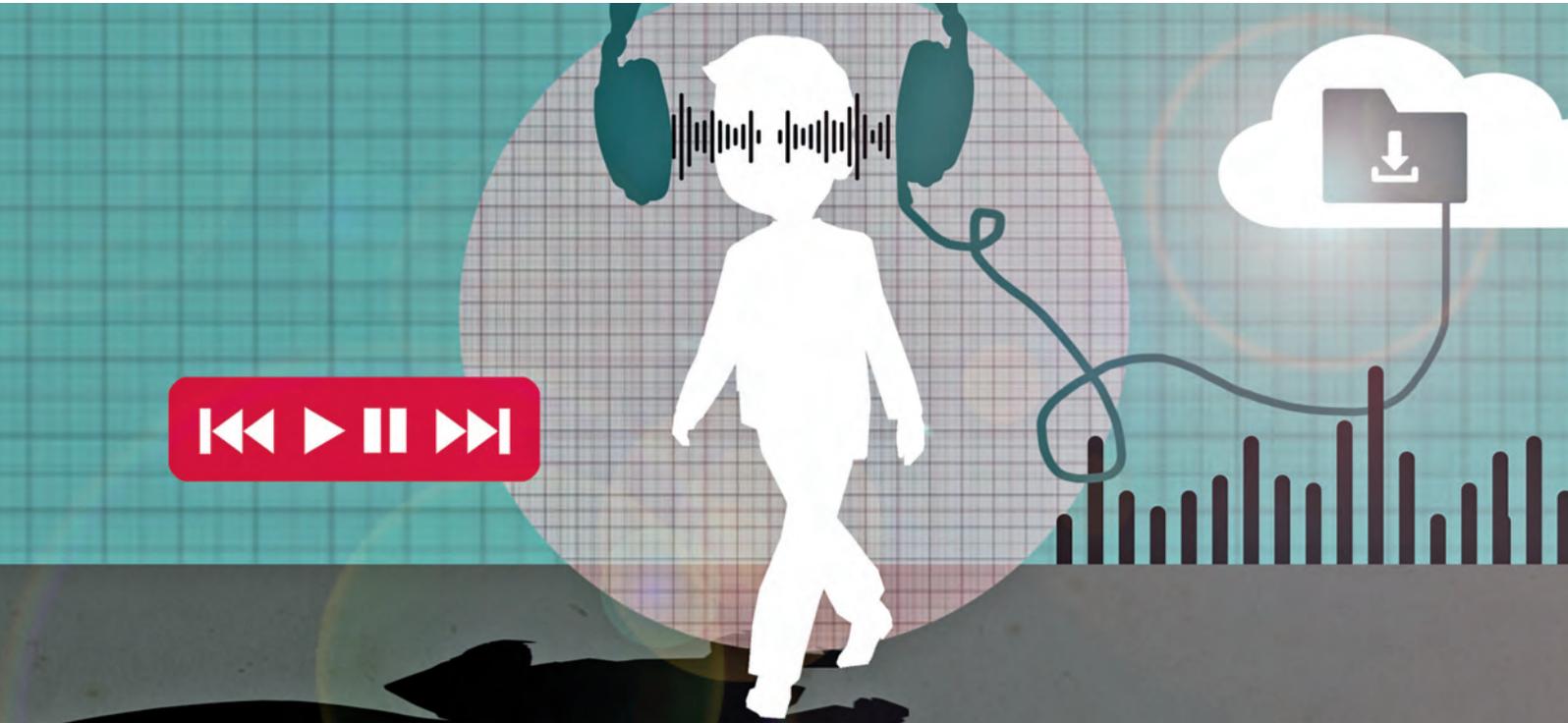


Illustration: Stefan Hoch

Podcast ['podka:st]

[EINE SERIE von abonniebaren Mediendateien im Internet.]

Podcasts sind erst mal nichts anderes als Audio- oder Videodateien, die über das Internet heruntergeladen werden können. Der Begriff ist ein Kofferwort und setzt sich aus zwei Teilen zusammen: »Pod« bezieht sich auf den iPod, den digitalen Walkman von Apple, der im Jahr 2001 vorgestellt wurde, und »Cast« stammt vom englischen Begriff Broadcast, was Sendung oder Übertragung heißt.

Oftmals widmen sich Podcasts einem bestimmten Thema und sind über Programme und Apps abonniebar. Sie sind also ein Push-Medium, das heißt, sobald eine neue Folge verfügbar ist, lädt diese sich selbstständig auf das jeweilige Abspielgerät herunter, heutzutage meist das Smartphone.

Die Idee zu Podcasts kam im Jahr 2000 auf. Da die Inhalte, sobald sie im Internet verfügbar sind, nicht mehr einem klassischen Sendeplan unterliegen,

können Nutzer selbst entscheiden, wann sie diese hören oder sehen wollen. Deswegen werden Podcasts auch als disruptives Medium angesehen (siehe **KOMPAKT**: Fünf Minuten Zukunft, 07/08 2020).

VIELE PRODUZENTEN setzen auf dialogische Formate wie Interviews oder Expertengespräche und sind damit erfolgreich: Der US-Podcaster Joe Rogan, der Interviews führt, unterzeichnete kürzlich einen Exklusivvertrag mit dem Anbieter Spotify über 100 Millionen US-Dollar. Und das Produktionsstudio, das für den Podcast »Serial« mit mehr als 340 Millionen Abrufen den Weltrekord als erfolgreichstes Format hält, wurde für 25 Millionen US-Dollar von der New York Times gekauft.

Auch hierzulande ist das Potenzial groß: Laut einer repräsentativen Befragung der Forschungsgruppe Goldmedia haben knapp 24 Millionen aller Bürger

schon mal Podcasts gehört, gut 10 Millionen sind aktive Hörer. Bei den 14- bis 29-Jährigen ist der Anteil der aktiven Hörer mit knapp 21 Millionen sogar doppelt so hoch. Das »Coronavirus-Update« mit Prof. Christian Drosten, dem Leiter der Virologie an der Berliner Charité, etwa ist einer der erfolgreichsten deutschen Podcasts. Die Folgen, die der NDR allein zwischen Ende Februar und Anfang Mai produzierte, wurden 41 Millionen Mal abgerufen.

Abseits der klassischen Talk-Formate bieten Hörspiele und Features (Mischung aus journalistischer Recherche und künstlerischen Elementen) eine grenzenlose Vielzahl von möglichen erzählerischen Formaten. Und diese inhaltliche Freiheit von Podcasts ist das eigentlich Spannende. Denn ob rein journalistisch oder fiktional oder beides – es ist alles erlaubt. Man muss sich nur trauen.

Dirk Kirchberg

Neues Online-Angebot kaat.net

Foto: iStockphoto/PeopleImages



KAAT.net ist das neue Angebot der IG BCE für Kaufleute, Akademiker und AT-Beschäftigte. Die Webseite bündelt alle Informationen für diese Beschäftigengruppen – etwa zu rechtlichen Hintergründen und speziellen gewerkschaftlichen Leistungen. Jeder Seitenbesucher kann sich für den kostenlosen gleichnamigen Newsletter anmelden, der quartalsweise verschickt wird.

Außerdem findet sich ein Glossar auf der Seite, in dem Begriffe und Themen aus der Arbeitswelt erläutert werden – von A wie Altersfreizeit bis Z wie Zuständigkeit des Betriebsrats für AT-Angestellte. Auch Hinweise zu passenden Präsenz- und Webseminaren sowie ein Terminkalender finden sich auf dem Portal. Nicht zuletzt gibt es eine direkte Kontaktmöglichkeit, die gerne genutzt werden kann, um Hinweise und Themenvorschläge einzubringen.

 <https://kaat.net/>

Registrieren – iPad gewinnen

ALS MITGLIED DER IG BCE genießt man bekanntlich eine Vielzahl von Vorzügen: Rechtsschutz, Streikunterstützung, Freizeit-Unfallversicherung oder die **KOMPAKT** sind nur einige davon. Im Webangebot der IG BCE warten auf Mitglieder weitere »Schätze« – auf die eigene Branche und Region zugeschnittene Nachrichten, der exklusive Zugang zu Tarifverträgen, Hintergrundmaterialien und künftig auch zur Digitalausgabe der **KOMPAKT** (mehr dazu auf den Seiten 34 und 35). »Meine IG BCE« bietet eben »mehr Durchblick«, wie die Titelseite der **KOMPAKT** vom November ja schon auf den Punkt brachte. Außerdem lässt sich über unser Mitgliederportal leicht Kontakt zum eigenen Bezirk aufnehmen und man kann seine Daten ändern oder Online-Services nutzen. Dafür genügt eine kurze Registrierung auf meine.igbce.de mit Mitgliedsnummer, Name, Geburtsdatum und Mail-Adresse. Am schnellsten geht's mit dem Handy und nebenstehendem QR-Code. Und das Beste: Wer sich bis zum 13. Dezember registriert, hat die Chance auf ein brandneues iPad Air.

MEHR DURCHBLICK

meine.igbce.de



Exklusiv für IG-BCE-Mitglieder: QR-Code scannen, online registrieren und eines von fünf brandneuen iPad Air gewinnen.

VOR 10 JAHREN



> Betriebsräte unter Druck

Roberto Rogler erhielt nächtliche Drohanrufe, wurde gekündigt und mit Klagen überzogen. Sein Kollege Christian Mahler wurde gekündigt, verklagt und von Detektiven bis in den Urlaub verfolgt. Was beide eint: Sie waren 2010 Betriebsräte bei einer kleinen, zur Papier-Branche zählenden Firma in Karlsruhe, die zum norwegischen Borregaard-Konzern gehörte. Das berichtete die »KOMPAKT« 2010.

Zuvor war die Firma völlig unauffällig – bis der Geschäftsführer wechselte. Der Borregaard-Konzern beauftragte die Anwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner. Die Kanzlei war bereits 2010 bekannt für ihre Mitbestimmungsfeindlichkeit und organisierte Seminare wie »In Zukunft ohne Betriebsrat«. Zum Glück sind die Mittel nicht immer so extrem, doch die Probleme bestehen fort. So ergab eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2020 veröffentlichte Studie, dass etwa jede sechste Neugründung eines Betriebsrats behindert wurde. In 28 Prozent der Betriebe mit Behinderungsversuchen ist die Wahl letztlich vereitelt worden. Gewerkschaften fordern schon seit Jahren Gesetzesänderungen und die Einrichtung spezialisierter Staatsanwaltschaften, die solchen Fällen gezielt nachgehen können.

Donald Trump, der weltweite Frontmann des Populismus, wurde bei den Präsidentschaftswahlen in den USA abgewählt. In den transatlantischen Beziehungen dürfte sich nun einiges ändern, die Zentrierung auf den Heimatmarkt dürfte allerdings bleiben.



Foto: iStockphoto/Getty Images

»Die USA werden ein gespalte

Michael, ein offizielles Endergebnis gibt es noch nicht, aber nach aktueller Zählung hat sich Joe Biden bei den Präsidentschaftswahlen in den USA gegen Amtsinhaber Donald Trump durchgesetzt.

Dein Kommentar?

Wir können uns über den Wahlsieg des demokratischen Kandidaten Joe Biden nur freuen. Die Mehrheit der US-Wähler hat sich für mehr Ausgleich und Miteinander in der amerikanischen Gesellschaft, aber eben auch global entschieden. Donald Trump hat sich nicht nur zum weltweiten Frontmann des Populismus gemacht, sondern seine Regierungsmethoden waren Lügen, ein rücksichtsloses Verhalten im Amt und ein Versagen durch Ignoranz, die in seinem reichen Land Hunderttausende an Corona hat sterben lassen. Dieses Wahlergebnis ist nicht nur wichtig für die USA, es strahlt aus bis nach Europa und auch Deutschland.

Obwohl Joe Biden mehr als fünf Millionen Stimmen Vorsprung vor Trump hat, fiel die Wahl knapper aus, als viele gehofft hatten.

Die erwartete Welle für die Demokraten blieb in der Tat aus. Dennoch muss man ganz klar sagen: Sowohl bei den absoluten Stimmen als auch im für die Wahl des Präsidenten entscheidenden Gremium der Wahlmänner liegt Biden laut den vorläufigen Ergebnissen deutlich vor Trump. Joe Biden konnte in absoluten Zahlen so viele Stimmen holen, wie noch kein Präsidentschaftskandidat vor ihm. Das ist auch auf die Rekordwahlbeteiligung von rund 66 Prozent zurückzuführen. Bei aller Problematik: Es ist ein ermutigendes Signal, dass sich so viele Menschen für Politik interessieren und engagieren. Auf der anderen Seite lässt sich weiterhin eine erschreckende Polarisierung der US-Gesellschaft beobachten, die offenbar nur

noch die Einteilung in Feind oder Freund kennt. Die USA werden vorerst ein gespaltenes Land bleiben.

Ist es jetzt vorbei mit der Parole »America first«?

Sollte Joe Biden am 20. Januar als nächster Präsident der USA vereidigt werden, wird sich sicher einiges verändern in den transatlantischen Beziehungen – zuallererst im Stil und im Ton. Aber man muss auch realistisch bleiben: Eine neue Regierung wird die Politik der vergangenen vier Jahre nicht komplett auf den Kopf stellen. Es gibt ein paar Grundlinien, die sich auch unter dem neuen Präsidenten zeigen werden. Die USA ziehen sich aus der Welt zurück. Die starke Orientierung an den eigenen, unmittelbaren Interessen wird bleiben. Darauf müssen sich Deutschland und Europa einstellen.

Wird mit Trump denn wenigstens der sogenannte Trumpismus verschwinden?

Ich fürchte, der »Trumpismus« wird uns erhalten bleiben. Trumps Wählerschaft wird laut bleiben, seine Anhänger scheinen zum Dialog weder fähig noch bereit. Zudem verfügen die Trumpisten weiterhin über Einfluss innerhalb der republikanischen Partei. Wenn der Senat in der Hand der Republikaner bleibt, könnte die Partei die Projekte eines demokratischen Präsidenten blockieren. Ob es dazu kommt, wird sich allerdings erst bei den Nachwahlen zum Senat im Januar entscheiden.

Kommen wir noch mal auf die Wirtschaft zu sprechen – wie sehr hat sich die Präsidentschaft Trumps auf die Branchen der IG BCE ausgewirkt?

Das würde ich zusammenfassen mit: lautes Geschrei, aber wenig Wirkung! Die Exporte der deutschen Chemieindustrie



HEUTE:

Der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis begrüßt den Sieg des Demokraten Joe Biden bei der US-Präsidentschaftswahl. Der Trumpismus wird wohl dennoch bleiben, vermutet er.

nes Land bleiben«

in die USA sind von 6,5 Milliarden Euro in 2016 auf 7,6 Milliarden in 2019 gestiegen. Ähnliches gilt für die Branchen Kunststoff, Papier, Glas und Keramik, dort ist der Export in die USA entweder ebenfalls gewachsen oder zumindest auf dem gleichen Niveau geblieben. Betrachtet man die deutsche Wirtschaft insgesamt, ist der Wert der hiesigen Exporte in die USA von 2016 bis 2019 von knapp 107 Milliarden Euro auf rund 119 Milliarden Euro angestiegen. Der Anteil der Exporte in die USA an den gesamten Ausfuhren lag 2019 wie 2016 bei neun Prozent, allerdings konnte man in den Jahren dazwischen eine leichte Delle beobachten.

Waren die Ankündigungen Trumps also heiße Luft?

Vieles in der Handelspolitik ist Gefühl – und da hat Trump mit seinen internationalen Handelskriegen und Androhungen von Strafzöllen viel Unruhe hereingebracht. Die Handelspolitik von Trump schadete aber vor allem den USA selbst, und deshalb hat er häufig stillschweigend beige dreht. Aber: Die größte Keule, die uns Deutschen richtig wehgetan hätte, wären Zölle auf Automobile und Autoteile gewesen. Es gibt immer wieder Fälle, in denen auch Unternehmen aus unserem Bereich sehr stark durch Zölle betroffen wären, wie die Firma Hydro Aluminium Rolled Products aus Grevenbroich. Deren Produkte sollen mit einem Zoll von mehr als 350 Prozent belegt werden, damit wäre Hydro faktisch vom US-Markt abgeschnitten. Das ist aber kein generelles Problem.

Was ist denn konkret von Biden zu erwarten?

Ich denke, dass er einen moderateren Ton gegenüber Europa anschlagen wird, aber die grundsätzliche Zentrierung auf den Heimatmarkt USA wird er beibehalten. Auch im Verhältnis zu China dürfte sich die Tonlage ändern, nachdem die neue asiatische Alli-

anz gebildet wurde. Wir können uns aber ernsthafte Hoffnungen machen, dass Biden die USA wieder zurück in mehrere internationale Organisationen führt. Er hat ja schon angekündigt, dass er den Austritt aus dem Klimaabkommen von Paris rückgängig machen will, Gleiches gilt für die Weltgesundheitsorganisation WHO. Zudem rechne ich damit, dass Biden auch die Blockade der Welthandelsorganisation WTO beenden wird. Die USA haben sich in den vergangenen Jahren geweigert, neue Richter für die WTO zu benennen, so dass die Organisation seit längerer Zeit nicht mehr handlungsfähig ist. Wenn Biden das ändert, könnte die WTO ihrer Aufgabe wieder nachkommen, in Handelsfragen Streit zu schlichten. Das wäre ein gutes Signal für die multilateralen Handelsbeziehungen.

China und 14 asiatische Nationen haben kürzlich das größte Freihandelsabkommen der Welt abgeschlossen. Wie bewertest du das?

Die Einigung zwischen den Ländern beweist einmal mehr, dass die von Trump betriebene nationale Abschottungspolitik nicht funktioniert – weder für die USA noch für andere westliche Industrienationen. Wenn wir uns aus solchen Abkommen zurückziehen, schaffen andere Nationen Fakten und machen ihre Geschäfte unter sich aus. Da muss die westliche Welt aufpassen, dass sie nicht abgehängt wird und den Anschluss verliert.

Interview: Inken Hägermann



Foto: Helge Krückeberg

Licht am Ende des Tunnels?

IN DIESEN TAGEN ÜBERSCHLAGEN SICH DIE EREIGNISSE. Mehrere Firmen haben in der Zwischenzeit Impfstoffe gegen COVID-19 angekündigt, die in den Tests offenbar eine hohe Wirksamkeit gezeigt haben. Darunter ist auch das Mainzer Unternehmen Biontech. Auch andere Betriebe aus den Branchen der IG BCE sind bei der Forschung vorn dabei. Das ist auch gut so. Denn bis große Teile der Bevölkerung geimpft sind, wird es noch dauern – und mehr als einen Impfstoff benötigen. Wie ist der aktuelle Stand der Impfstoffforschung? Wo stehen wir in Deutschland? Wie sind die Betriebe aufgestellt? Ein Überblick.



Ende des letzten Jahres, genauer gesagt am 31. Januar 2020, wurde die Weltgesundheitsorganisation (WHO) über sich häufende Fälle von Lungenentzündung unbekannter Ursache in Wuhan, einer Stadt im mittleren Osten Chinas mit rund 11 Millionen Einwohnern, informiert. Sieben Tage später gaben die chinesischen Behörden bekannt, dass man ein neuartiges Coronavirus identifiziert habe – ein Virus, das unter dem Namen »SARS-CoV-2« kurz darauf als Ursache für die Lungenkrankheit COVID-19 die Welt aus den Angeln hob – und sie verändern sollte.

Weit mehr als eine Million Menschen weltweit sind laut der Johns-Hopkins-University in Baltimore an den Folgen einer Corona-Infektion gestorben, und täglich werden es mehr. Über 33 Millionen Menschen haben sich bisher infiziert – die Dunkelziffer nicht berücksichtigt.

Grund zur Hoffnung: mehr als 200 Impfstoffentwicklungen weltweit

Und doch gab es schon recht früh Grund zur Hoffnung. Bereits kurz nach der Identifizierung des Corona-

virus begannen die Forscher mit der Suche nach einem Impfstoff. Laut Weltgesundheitsorganisation sind seit Ausbruch der Pandemie weltweit über 200 Impfstoffentwicklungen angelaufen. 156 davon befinden sich derzeit in prä-klinischen, 45 bereits in klinischen Studien. Und tatsächlich haben im November die ersten Hersteller erfolgreich abgeschlossene Tests vermeldet – als Erstes das Mainzer Unternehmen Biontech.

Alle bislang präsentierten Impfstoffe zeigten eine hohe Wirksamkeit und sollen möglichst schnell in die Massenproduktion gehen. ➤

➤ Der Vorteil: Die Wissenschaftler mussten nicht bei Null beginnen, da sie bereits mit anderen Corona-Viren wie MERS und SARS vertraut waren. Aus Sicht der Pharma-Experten ging es schnell wie nie.

Für Normalbürger freilich scheint die Zeit, die für die Entwicklung eines adäquaten Impfstoffes und für die Zulassung benötigt wird, quälend langsam zu verrinnen. Auf allen Kontinenten warten die Menschen darauf, dass dank eines Impfstoffes das Leben, die Welt, die Wirtschaft wieder zur Normalität zurückkehren kann.

Aber trotz der gebotenen Eile und der optimistisch stimmenden Nachrichten ist es nach Expertenansicht gerade jetzt wichtig, Geduld zu bewahren und den Forschern, Ärzten und Arzneimittelbehörden die Zeit zu geben, die sie benötigen, um die Impfstoffe zu testen und ihre Sicherheit zu gewährleisten.

Die Bundesregierung hat dafür ein nationales Sonderprogramm aufgelegt. Ziel: Forschenden Unternehmen die Möglichkeit zu geben, sich breiter aufzustellen und ihre Produktionskapazitäten aufzubauen. Das 750 Millionen Euro umfassende Paket ging an drei Firmen, die laut Expertenempfehlung mit ihren Ergebnissen weit fortgeschritten sind: Biontech aus Mainz, die mit 375 Millionen Euro gefördert wurden, CureVac AG aus Tübingen erhielt 252 Millionen Euro und die IDT Biologika GmbH mit Sitz in Dessau-Roßlau 114 Millionen Euro.

Impfstoff-Wirksamkeit von 90 Prozent: Biontech hatte früh die Nase vorn

Nach Medienberichten produziert Biontech bereits seit Monaten Millionen von Impfdosen mit dem Namen BNT162b2 – auch ohne die nötige Zulassung durch das Paul-Ehrlich-Institut. Biontech produziere auf Vorrat, so der »Spiegel«, um »Zeit zu gewinnen«. Sollte BNT162b2 nicht zugelassen werden, landen die Dosen auf dem Müll. Dieses Risiko scheint inzwischen jedoch ausgeschlossen. Im Gegenteil: Die Wirksamkeit von BNT162b2 liegt bei mehr

als 90 Prozent – und bereits eine Wirksamkeit von 60 Prozent wäre ein Erfolg. Um die Mammutaufgabe zu bewältigen, kooperiert Biontech mit dem amerikanischen Pharmariesen Pfizer sowie dem chinesischen Unternehmen Fosun Pharma. Gemeinsam wollen sie bis Ende 2021 rund 1,5 Milliarden Dosen BNT162b2 herstellen.

»Ich habe von Anfang an gesagt, dass wir das Problem als Weltgemeinschaft angehen müssen«, sagte unlängst Biontech-Chef Ugur Sahin in einem Interview. »Weil es zu gigantisch ist. Kein Land, kein Unternehmen kann das alleine tun.«

Darin ist sich die Wissenschaft einig. Auch wenn Biontech und Pfizer die Nase im Rennen um die Erstzulassung eines Impfstoffes zurzeit vorn haben – die weiteren Forschungen und gemeinsamen Anstrengungen aller, so der Konsens, sind alleine aufgrund der weltweit benötigten Mengen an Corona-Impfstoffen unverzichtbar.

Besuch von Bill Gates und Elon Musk: CureVac arbeitet ebenfalls an mRNA-Impfstoffen

BNT162b2 von Biontech ist ein sogenannter mRNA-Impfstoff, mit dem lediglich die Erbinformationen des Virus injiziert werden. Diese Erbinformationen regen die Zellen an, die typischen, aber ungefährlichen Merkmale des Virus nachzubauen. Gegen diese entwickelt der Geimpfte dann die notwendigen Antikörper (siehe Kasten »Corona-Impfschutz«).

Impfstoffe auf der neuartigen mRNA-Basis entwickelt auch CureVac aus Tübingen. Deren Forschungen wurden nicht nur mit Hilfe der 252 Millionen Euro der Bundesregierung vorangetrieben. Bereits 2015 bekam CureVac Besuch von Bill Gates, der begeistert 100 Millionen Dollar in das Unternehmen investierte. Im März 2020 war CureVac sogar auf Einladung des Präsidenten im Weißen Haus – zusammen mit anderen führenden Impfstoffherstellern. Das Gerücht, dass Trump das deutsche Unternehmen damals kaufen wollte, hielt sich hartnäckig – CureVac jedoch dementierte.

CureVacs Impfstoffkandidat befindet sich in der klinischen Phase 1, eine klinische Phase 2 hat das Unternehmen Ende September in Peru und Panama gestartet (mehr zu klinischen Phasen im Kasten zum »Corona-Impfschutz«). Gwemeinsam mit Tesla-Gründer Elon Musk planen die Tübinger zudem die Produktion von transportablen Impfstofflaboren.

Vektor-Impfstoff aus Dessau: Auch IDT Biologika erhielt Unterstützung vom Bund

IDT Biologika aus Dessau bekommt mit 114 Millionen Euro zwar das kleinste Stück des Kuchens, die Erwartungen sind deswegen jedoch nicht geringer. IDT arbeitet an Vektor-Impfstoffen, vornehmlich zur Immunisierung von Erwachsenen und älteren Risikopatienten. Das Paul-Ehrlich-Institut erteilte Ende September die Genehmigung der ersten klinischen Phase.

Aber auch die großen Pharma-Konzerne sind mit im Rennen – wie etwa Sanofi, wo ebenfalls ein Großteil der Forschung und späteren Produktion in Deutschland stattfindet.

Wie die Konzerne mit ihren Beschäftigten umgehen, zeigt ein exemplarischer Check von Biontech und Sanofi auf den Seiten 16 und 17.

NOCH SIND ZAHLREICHE FRAGEN

rund um die neuen Corona-Impfstoffe unbeantwortet. Weder der Zeitpunkt der schlussendlichen Zulassung noch die Verteilung sind abschließend geklärt. Denn nur nach umfangreichen Erprobungs-Verfahren und nach allen drei klinischen Testphasen können Impfstoffe zugelassen werden.

Doch es gibt Licht am Ende des Tunnels. Da zurzeit gleich mehrere Impfstoffkandidaten in der finalen Testphase sind, könnte es laut Bundesforschungsministerin Anja Karliczek sein, dass parallel mehrere Impfstoffe zugelassen werden und bereits Mitte nächsten Jahres »breite Teile der Bevölkerung« geimpft werden können. Bis dahin bleibt nur: Geduld bewahren, Hygiene-Regeln beachten.

Julia Penningsdorf mit Beiträgen von Wolfgang Lenders

DIE WICHTIGSTEN FRAGEN ZUM CORONA-IMPFSCHUTZ

Was sind die 3 Phasen der Impfstoff-Entwicklung?

Nach genauer Untersuchung des Virus wird in der präklinischen Phase festgelegt, welche Bestandteile des Virus und welche Zusatzstoffe im Impfstoff verwendet werden sollen. Bevor dann die drei Phasen beginnen, wird der Impfstoff zuvor an Tieren getestet.

Phase 1: Verträglichkeit und Wirkung werden an maximal 100 Freiwilligen getestet.

Phase 2: An mehreren 100 Freiwilligen werden nun die richtige Dosis, Verträglichkeit und Immunabwehrreaktion geprüft.

Phase 3: Getestet werden mehrere Tausend Freiwillige. Hierbei stehen der Infektionsschutz im Alltag und die Erkennung von seltenen Nebenwirkungen im Fokus. Hat sich der Impfstoff innerhalb der drei Phasen bewährt, beginnt das Zulassungsverfahren.

Welche Zulassungsstellen durchläuft ein neuer Impfstoff?

In der EU bekommt ein neuer Impfstoff erst seine Zulassung, wenn Wirksamkeit und Verträglichkeit nachgewiesen sind. Dafür ist ein umfangreiches Zulassungsverfahren unerlässlich. Die Europäische Arzneimittelagentur EMA koordiniert in Europa dieses Verfahren. Die Bewertung wird von Forschern der Arzneimittelbehörden Europas vorgenommen – darunter sind auch die Experten vom Paul Ehrlich-Institut in Langen bei Frankfurt.

Welche Impfstoffe stehen im Mittelpunkt der Untersuchungen?

Zurzeit wird vornehmlich an drei Impfstofftypen geforscht. Alle drei verbindet, dass sie dem Immunsystem Teile (Antigene) des Coronavirus zuführen, damit der Körper eine Immunität gegenüber dem Erreger aufbaut.

mRNA-Impfstoffe: mRNA steht für messenger RNA (Boten-RNA). RNA ist eine Nukleinsäure. Beim mRNA-Verfahren werden Teile der Erbinformation des

Virus geimpft. Diese enthalten den Bauplan für ein oder mehrere Virusproteine. Nach der Impfung wird RNA beziehungsweise DNA von einigen wenigen Körperzellen genutzt und dient als Vorlage, die Virusproteine selbst zu produzieren. Diese neu gebildeten ungefährlichen Virusproteine sind Antigene, aktivieren das Immunsystem und sorgen somit für die schützende Immunität.

Vektor-Impfstoffe: Ein abgeschwächtes Virus transportiert einen ungefährlichen Teil der Erbinformationen von SARS-CoV-2 in wenige Körperzellen. Diese Vektor-Impfstoffe enthalten den Bauplan für ein oder mehrere Antigene. Der Ebola-Impfstoff Ervebo ist beispielsweise solch ein Vektor-Impfstoff.

Totimpfstoffe mit Virusproteinen: Diese Impfstoffe enthalten abgetötete, also nicht mehr vermehrungsfähige Krankheitserreger. Die Erbinformation für ein Virusprotein wird in Bakterien, Hefe oder Säugerzellen eingebracht, die dann das Virusprotein produzieren. Nach der Reinigung wird das neue Virusprotein als

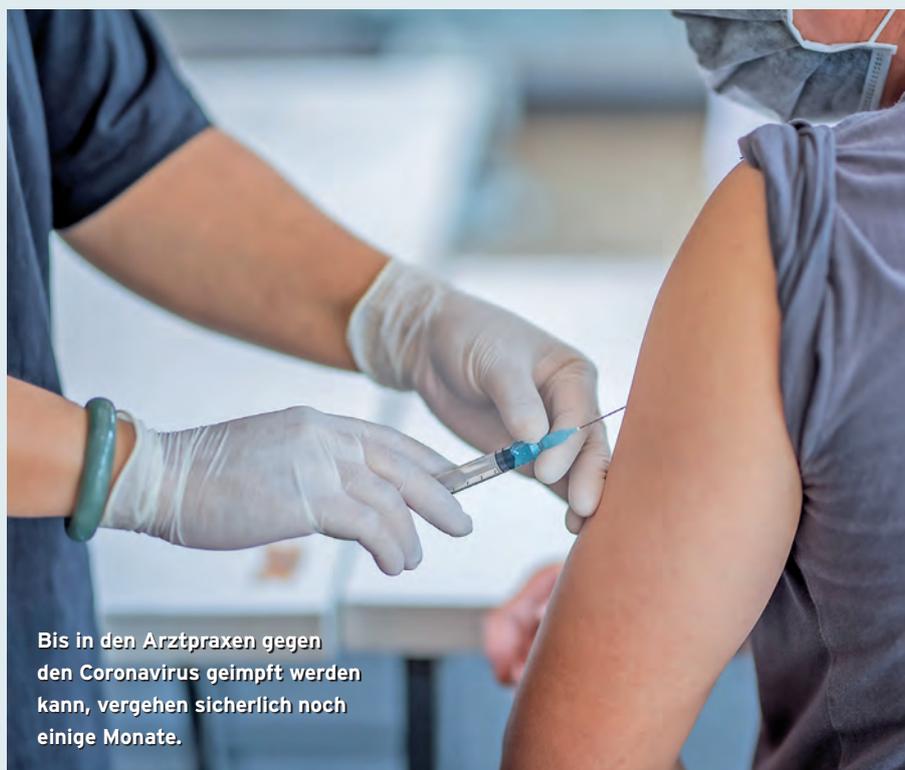
Antigen geimpft. Im Gegensatz dazu können Lebendimpfstoffe (zum Beispiel gegen Mumps, Masern, Röteln) sich zwar noch vermehren, allerdings wurden ihnen die krank machenden Eigenschaften abgezüchtet.

Wie wird der Impfstoff verteilt?

Die Ständige Impfkommission (STIKO) beim Robert-Koch-Institut (RKI) erarbeitet zurzeit einen Plan, in welcher Reihenfolge geimpft werden soll. Diverse Impfzentren sind in Vorbereitung. Risikogruppen, Menschen mit Vorerkrankungen und medizinisches sowie pflegendes Personal dürften zu den Ersten zählen, die geimpft werden.

Wird es eine Impfpflicht geben?

Hierzu hat die Bundesregierung eine klare Haltung: Eine Impfpflicht wird es nicht geben, da es generell in Deutschland keine Impfpflicht gibt. Ausnahme ist die von der Ständigen Impfkommission (STIKO) empfohlene Masern-Impfung, die seit März bei allen Kindern ab dem ersten Geburtstag für den Kindergarten oder die Schule nachgewiesen werden muss.



Bis in den Arztpraxen gegen den Coronavirus geimpft werden kann, vergehen sicherlich noch einige Monate.

Impfstoffhersteller im Mitbestim

DER VORREITER: DAS IST BIONTECH

Gegründet wurde Biontech 2008 von dem promovierten Humanmediziner und Mathematiker Prof. Dr. Ugur Sahin, seiner Frau Dr. Özlem Türeci sowie Prof. Dr. med. Christoph Huber. Der Schwerpunkt des in Mainz ansässigen Unternehmens liegt auf der Entwicklung und Herstellung von Technologien und Medikamenten für die Krebstherapie.

Das Unternehmen kombiniert Immunologieforschung, moderne therapeutische Plattformen und Bioinformatik-Tools, um die Entwicklung neuartiger Biopharmazeutika voranzutreiben. Sahin, der als CEO das Unternehmen in der Mainzer Straße »An der Goldgrube« leitet, hat sich

vornehmlich der Krebstherapie gewidmet. Der Deutschen Presseagentur (dpa) sagte er vor knapp einem Jahr: »Unser Ziel ist es, individualisierte, auf den Krebs jedes einzelnen Patienten maßgeschneiderte Therapien zu entwickeln.«

Zu Forschungen in der Krebstherapie gehörte auch die Arbeit mit dem Botenmolekül mRNA, die Sahin und sein Team auch bei der Suche nach einem Corona-Impfstoff half. In einem Interview mit den Zeitungen des Verkehrsbunds Rhein-Mosel beschrieb er, dass er Ende Januar zum ersten Mal auf das Coronavirus stieß. In einer Publikation seien die Infektionen in Wuhan beschrie-

ben worden und er habe erkannt, dass sich diese Infektionen schnell ausbreiten würden. Da die Grundvoraussetzungen der mRNA-Forschung bereits vorlagen, konnten diese dann zeitnah in der Impfstoffentwicklung angewendet werden.

Im Januar 2019 wurde Biontech von einer Aktiengesellschaft in eine europäische Aktiengesellschaft umgewandelt. Aktuell hat das Unternehmen über 1.300 Mitarbeiter. Biontech betreibt Standorte in Mainz (Hauptsitz), Idar-Oberstein, Berlin, Martinsried, Neuried, Halle, Marburg, Cambridge/Massachusetts und San Diego/Kalifornien.

MITBESTIMMUNGS-CHECK: HANDLUNGSBEDARF

An den beiden Biontech-Standorten Mainz mit rund 1100 Beschäftigten und Idar-Oberstein mit etwa 270 gibt es Betriebsräte, in Mainz auch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Bereits vor rund zwei Jahren hat die IG BCE das Unternehmen aufgefordert, für den Standort Idar-Oberstein Verhandlungen für einen Haustarifvertrag aufzunehmen. Biontech hat das abgelehnt. Begründung: der Forderungskatalog der IG BCE schaffe »keinen modernen Rahmen für uns als innovatives, junges und international ausgerichtetes Unternehmen«. Aus Sicht der IG BCE ist das ein vorgeschobenes Argument, bieten doch die Tarifverträge in der Branche in Höchstmaß an Flexibilisierungsmöglichkeiten. Zudem ist die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft in großen, international ausgerichteten Pharmakonzernen seit Jahrzehnten Standard.

Unterdessen hat das Unternehmen eine Einigungsstelle angerufen und führt mit dem Betriebsrat Verhandlungen nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz.

Dadurch hat der Betriebsrat zwar ein gewisses Mitspracherecht, etwa bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen. Von dem, was ein Tarifvertrag ermöglicht, ist das aber weit entfernt. Wie viel jemand verdienen wolle allein das Unternehmen bestimmen, berichtet Patrick Schall, der für den Standort zuständige Gewerkschaftssekretär der IG BCE. »Das gilt auch für das Budget für Entgelterhöhungen.« Er hofft nun, noch mehr Beschäftigte, die nach seinem Eindruck mit großer Motivation ihren Job machen, von der Wichtigkeit einer Gewerkschaft zu überzeugen.

Helfen dabei könnte, dass Biontech mit dem Marburger Novartis-Werk – das seit November Biontech Manufacturing Marburg GmbH heißt – nun einen Betrieb übernommen hat, der eine langjährige Gewerkschaftstradition hat. Für die rund 300 Beschäftigten gilt der Flächentarifvertrag Chemie. Biontech will an dem Standort einen Impfstoff gegen COVID-19 herstellen. »Wir gehen aufgrund unserer Informationen davon aus, dass das



Unternehmen die kommenden zwei Jahre in der Fläche Chemie bleibt und somit alle dort geltenden Tarifverträge anwendet«, sagt Julian Fluder, betreuender Gewerkschaftssekretär. »Eine offizielle Aussage dazu haben wir aber nicht – und wir wissen auch nicht, was danach kommt.« Sollte der neue Eigentümer versuchen, die guten Standards herunterzusetzen, will die IG BCE das auf keinen Fall akzeptieren. Fluder: »Wir haben hart für die Tarifbindung gekämpft. Gute Impfstoffe gibt es nur gegen gute Arbeitsbedingungen.«

mungs-Check

SANOFI: DAS GEFÜHL VON STOLZ UND EIN RIESENDRUCK LIEGEN FÜR DIE MITARBEITER NAH BEIEINANDER

Weltweit arbeiten Pharmaunternehmen und Forschungsinstitute unter Hochdruck an Impfstoffen, um die COVID-19-Pandemie in den Griff zu bekommen. Mit dabei ist – wenn auch nicht an vorderster Front – der Pharmakonzern Sanofi beziehungsweise »Sanofi Pasteur«, die globale Geschäftseinheit für Impfstoffe des Unternehmens.

Bereits im April gab Sanofi eine Kooperation mit dem britischen Pharmaunternehmen Glaxo Smith Kline (GSK) zur Entwicklung eines Vektorimpfstoffes bekannt. Darüber hinaus arbeitet Sanofi Pasteur an einem Impfstoff, der mittels der sogenannten Messenger-RNA-Technologie (mRNA) wirken soll. (siehe Kasten »Corona-Impfschutz«)

Mitte September schlossen Sanofi und GSK mit der Europäischen Kommission einen Vertrag zur Lieferung von bis zu 300 Millionen Dosen des potenziellen COVID-19-Impfstoffs. Die Impfstoffe sind nach Angaben von Beate Bockelt, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats Sanofi Aventis Deutschland und Mitglied im ehrenamtlichen Hauptvorstand der IG BCE, voraussichtlich ab dem dritten Quartal 2021 verfügbar. Damit gehört Sanofi nicht zu den Unternehmen, die im

Wettlauf um die Corona-Impfstoffe weit vorne dabei sind. »Den Anspruch, den Vorsprung der Konkurrenz aufzuholen, haben wir nicht. Wir konzentrieren uns ganz auf Qualität und Sicherheit«, sagt Bockelt. »Außerdem gehen wir davon aus, dass es nicht den einen Impfstoff, sondern verschiedene geben wird und geben muss, angesichts des weltweiten Bedarfs.«

Auch wenn noch nicht sicher ist, wann und welche Art von Impfstoff zugelassen wird, eines ist klar: Sobald die Zulassung vorliegt, wird die Nachfrage riesig sein. Sanofi bereitet sich deshalb schon jetzt intensiv auf die Produktion vor. Am 22. September gab Bundesgesundheitsminister Jens Spahn gemeinsam mit dem hessischen Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir und dem Vorstand der Impfstoffsparte Sanofi Pasteur, Thomas Triomphe, den Startschuss für die Abfüllanlage von Sanofi im Industriepark Höchst in Frankfurt.

Und was bedeuten diese außergewöhnlichen Maßnahmen für die Belegschaft? »Auf der einen Seite Stolz, an dieser wichtigen Aufgabe beteiligt zu sein, auf der anderen Seite einen Riesendruck«, sagt Bockelt. Schon die Corona-Krise

alleine habe zu Ungerechtigkeiten geführt. »Manche Mitarbeiter können kein Homeoffice machen. Sie müssen jeden Tag mit Bus und Bahn zur Arbeit fahren. Sie haben Angst, sich anzustecken, und ihren Chef haben sie schon seit Wochen nicht gesehen, weil er von zu Hause aus arbeitet«, beschreibt die Arbeitnehmervertreterin die Wahrnehmung der Fertigungsmitarbeiter.

Es gibt aber auch ermutigende Beispiele von Solidarität und Wertschätzung. So haben die Beschäftigten in der Produktion bei Sanofi sowohl im April als auch im Mai eine Sonderprämie erhalten, und auch die Aktion »Helping Hands«, so Bockelt, habe Zeichen gesetzt. »Als die Forschung zwei Monate im Lockdown war, meldeten sich Mitarbeiter freiwillig, um in der Fertigung auszuhelfen«, berichtet sie.

Sollte Sanofi den Zuschlag für einen Corona-Impfstoff bekommen, die Produktion am traditionsreichen Standort Frankfurt-Höchst, wo Sanofi insgesamt gut 8000 Menschen beschäftigt, anlaufen und Mehrbelastungen auf die Fertigungsmitarbeiter zukommen, will der Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung verhandeln.

MITBESTIMMUNGS-CHECK: IM GRÜNEN BEREICH

Für Sanofi am Standort Frankfurt Höchst gilt der Flächentarifvertrag Chemie. Es gibt einen Betriebsrat und gewerkschaftliche Vertrauensleute. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Beschäftigten ist hoch.

Aktuell sorgt allerdings ein Restrukturierungsprogramm des Unternehmens für Konfliktstoff, das vor allem Kosten sparen soll.

Betroffen von den Sparplänen sind rund 2000 Beschäftigte, unter anderem, weil Bereiche ausgegliedert werden sollen. Insgesamt 800 Arbeitsplätze will das Unternehmen zudem komplett abbauen. So stellt Sanofi zum Beispiel in Frankfurt die Diabetes-Forschung ein. Im Herbst 2020 protestierten in Frankfurt-Höchst Hunderte Beschäftigte gegen die Pläne.





Foto: iStockphoto/Neznamov Sergey

Arbeiten am **Limit**

IN DEN CORONA-TEST-LABOREN geben die Beschäftigten ihr Bestes, um mehr als eine Million Tests pro Woche auszuwerten. Doch die Grenze der Belastungsfähigkeit ist erreicht: Trotz Überstunden kommen sie bei immer weiter steigenden Testzahlen dennoch kaum hinterher.

Der Sommer war heftig: »Jeden Tag bis zu zehn Stunden Arbeit, wenig freie Wochenenden und eine unwahrscheinliche Arbeitsbelastung. Das war Stress pur. Da lagen schon mal die Nerven blank«, erinnert sich Rebecca Uloth, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Labordienstleister Synlab. Die 31-Jährige leitet die Corona-Abteilung des medizinischen Versorgungszentrums in Jena.

»Im Gegensatz zu vielen anderen normalisierte sich mein Leben über die Sommermonate nicht. Der Unterschied zwi-

schen dem, was ich erlebte, und der Entwicklung draußen, dem Infektionsgeschehen, war riesig«, sagt Uloth. Wegen der kostenlosen Tests für die Reiserückkehrer und die Entwicklung der Corona-Warn-App schossen die Testzahlen – und damit das Arbeitsvolumen für Uloth und ihre Kolleginnen und Kollegen – in die Höhe. Gleichzeitig stieg die Zahl anderer Proben wieder an, weil sich im Sommer wieder mehr Menschen zum Arzt trauten und die aufgeschobenen Operationen nachgeholt wurden.

Vor der Pandemie waren die Jenaer Beschäftigten mit der Tumordiagnostik befasst. »Mit der Methodik der Corona-Tests sind wir aus der Tumordiagnostik bestens vertraut, die Größenordnung ist aber eine vollkommen andere«, erzählt Uloth. In der Tumordiagnostik seien 100 Tests am Tag schon viel. »Derzeit schaffen wir locker 4000 Corona-Proben täglich«, so Uloth. In Jena sind 10 000 Corona-Tests pro Tag das Ziel. Deutschlandweit haben viele Labore ihre Kapazitäten deutlich ausgedehnt: Zu Beginn der Pandemie unter-

Deutschlandweit haben die Labore ihre Kapazitäten deutlich ausgeweitet und die Prozesse bei der Auswertung der Corona-Tests optimiert.

suchten die Labore 300 000 bis zu 400 000 Tests pro Woche, zuletzt waren es rund 1,6 Millionen.

An dem kleinen Synlab-Standort in Jena arbeiteten Anfang des Jahres gerade einmal 15 Beschäftigte. Neue Kräfte, unter ihnen viele Studenten, wurden eingestellt. Synlab setzt außerdem Springerkräfte ein, die deutschlandweit dort eingesetzt werden, wo es gerade einen größeren Corona-Ausbruch gibt. Um die Arbeit zu bewerkstelligen, wurde zusätzlich ein Schichtsystem eingeführt. »Da die Arztpraxen an Sonn- und Feiertagen geschlossen haben, mussten wir bisher in der Tumordiagnostik an diesen Tagen auch nicht arbeiten«, erklärt Uloth.

Mittlerweile haben die Labore zusätzlich Prozesse bei den Tests optimiert. Was anfangs kleinteilige Handarbeit war, läuft jetzt mit Maschinen. »Und wir haben heute viel mehr Erfahrung und Wissen bei der Auswertung und Interpretation. Da sind wir ja komplett bei Null gestartet«, so die 31-Jährige. Als Abteilungsleiterin koordiniert sie die Logistik der Proben mit den anderen Synlab-Standorten in regelmäßigen Telefonkonferenzen: »Wir helfen uns gegenseitig aus, wenn es durch große lokale Ausbrüche irgendwo eng wird.«

Durch diese Verbesserungen und die Neueinstellungen sei man langsam wieder auf einem Niveau, das den Beschäftigten geregelte Wochenenden und Arbeitszeiten erlaube, weil die Arbeit auf mehreren Schultern verteilt sei. »Aber Minusstunden macht hier niemand.«

Minusstunden sind auch am hannoverschen Standort von Amedes, einem weiteren Labordienstleister, utopisch. Dort werten die 130 Beschäftigten ebenfalls Corona-Tests aus. Denise Wittenberg, Gemeinschaftsbetriebsratsvorsitzende und Teamleiterin in der Prä-Analytik, blickt auf stressige Monate an der Belastungsgrenze zurück: »Nach dem ersten Lockdown, als wir dachten, dass wir aus dem Größten raus seien, ging der Stress wegen der veränderten Teststrategie erst so richtig los.«

Entspannung gibt es seitdem nicht: Rund 3500 Tests am Tag werten die Be-



»Wenn ein Patient kurz vorm Herzinfarkt steht, dann steht er immer noch kurz vorm Herzinfarkt – unabhängig von Corona.«

Denise Wittenberg
Amedes-Betriebsratsvorsitzende in Hannover

schäftigten aus. »Und die reine Routine muss mitlaufen«, erklärt Wittenberg. »Wenn ein Patient kurz vorm Herzinfarkt steht, dann steht er immer noch kurz vorm Herzinfarkt – unabhängig von Corona.« Dann müssten die Tests trotzdem so schnell wie möglich gemacht werden. Sie sagt: »Wir geben unser Bestes, alles gleichzeitig zu schaffen.«

Bei Amedes in Hannover arbeiten die Beschäftigten von montags bis samstags im Zwei-Schicht-System. Um die Arbeit zu schaffen, wurde der Stichtag für den Überstundenabbau nach hinten verschoben und zusätzliches Personal eingestellt. »Das entlastet uns enorm. Allerdings ist die Einarbeitung unter Hochdruck, gerade bei fachfremdem Personal oder Studenten, auch herausfordernd«, so Wittenberg.

Eine Herausforderung ist auch das stundenlange Tragen der FFP2-Masken. Eine Maskenpflicht im Labor gab es schon vor

Corona. »Aber die konnten wir zwischen-durch immer mal wieder abnehmen. Bei den Massen an Tests ist das derzeit nicht möglich«, erzählt Wittenberg. Um einmal so richtig durchzuatmen, machen die Beschäftigten jetzt regelmäßig kurze Pausen.

Die Corona-Proben werden in einem extra Raum ausgewertet. »Jede Probe ist potenziell infektiös«, sagt sie. »Aber das sind wir gewohnt. Wir arbeiten sonst auch oft mit Proben, die noch viel infektiöser sind, wie HIV zum Beispiel.« Im Gegensatz zu Blutproben zum Beispiel kann es bei Corona-Proben aber Aerosole geben. Deswegen öffnen die Beschäftigten die Proben nur unter einer bestimmten Sicherheitswerkbank, in einem speziellen Glaskasten, in dem die Luft durch einen Filter abgesaugt wird. Wittenberg betont: »Corona-Proben können wir nicht einfach so im Raum öffnen.«

Isabel Niesmann

GEHALTSSPRUNG FÜR SYNLAB-BESCHÄFTIGTE

Beim Labordienstleister Synlab hat die IG BCE einen satten Gehaltssprung für die Beschäftigten durchgesetzt. Im November einigten sich Gewerkschaft und Arbeitgeber auf einen entsprechenden Tarifabschluss. Dieser bringt Beschäftigten 7 Prozent mehr Entgelt, einen Corona-Bonus in Höhe von 1500 Euro und eine Einmalzahlung in Höhe von 1000 Euro. Bei Amedes beginnen die Gespräche am 4. Dezember.

Die Laborbranche ist sehr zersplittert. Neben vielen kleinen und mittleren Betrieben tummeln sich einige wenige große wie Amedes (rund 4000 Beschäftigte im medizinischen Bereich) und Synlab (mehr als 2000 Beschäftigte im medizinischen Bereich). Einen Branchentarifvertrag gibt es nicht. Die IG BCE fordert ihn seit Jahren, denn das würde zu einer Befriedung der Branche führen, in der scharfer Wettbewerb herrscht. Die Labore konkurrieren nicht nur untereinander, sondern auch mit Kliniken und Krankenhäusern. Fachkräfte werden händeringend gesucht. Dazu müssten die Labore aber einem Arbeitgeberverband beitreten, der den Tarifvertrag verhandelt. »Bisher wollen sich aber die Unternehmen nicht in die Karten schauen lassen und sind stattdessen mit eigenen Anwälten unterwegs, um Tarife auszuhandeln«, erklärt Marc Welters, IG-BCE-Verhandlungsführer für die Branche.



Schreiben Sie uns – oder kommentieren Sie unsere Beiträge in den sozialen Medien. Wir freuen uns über Lob, Kritik und Anregungen.

KOMPAKT

IMPRESSUM

Das Mitgliedermagazin der
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

Herausgeber
Michael Vassiliadis

Chefredakteur (v. i. S. d. P.)
Lars Ruzic

Chef vom Dienst
Inken Hägermann, Sascha Schrader

Redaktion
Alexander Reupke, Isabel Niesmann,
Rebecca Hummler, Julia Osterwald

Redaktionsassistentz
Simone Michels, Tanja Rössner

Gestaltung
Hans Borgaes

Redaktionsanschrift
Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Telefon: 0511 7631-306/-329
Telefax: 0511 7000891
E-Mail: kompakt@igbce.de

Für Fragen zur Mitgliedschaft wenden
Sie sich bitte an Ihren Bezirk.

Satz: QUBUS media GmbH
Beckstraße 10, 30457 Hannover

Gesamtherstellung und -vertrieb:
Westend Druckereibetriebe GmbH
Westendstraße 1, 45143 Essen

Anzeigenverwaltung
ASK Agentur für Sales und
Kommunikation GmbH
Bülowsstraße 66, Hof D, Eingang D1
10783 Berlin
Telefon: 030 7407316-00
Telefax: 030 7407316-75
E-Mail: anzeigen@ask-berlin.de
Gültige Anzeigenliste
Nr. 19 vom 01.01.2020

Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Thomas Mühlnickel

Zusendungen: Für unverlangte
Einsendungen wird keine
Gewähr übernommen.

Bezugspreis
0,90 €, jährlich 10,00 €.
Für IG-BCE-Mitglieder ist der Bezugs-
preis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise:
KOMPAKT erscheint monatlich
mit acht Regionalausgaben für
Bayern, Baden-Württemberg,
Hessen-Thüringen, Nord, Nordost,
Nordrhein, Rheinland-Pfalz/Saarland,
Westfalen.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
19.11.2020

Druckauflage: 619 581 (III/2020)



MIX
Papier aus verantwortungsvollen
Quellen
FSC® C009998

Gedruckt
auf
chlorfreiem
Papier

> IG-BCE-Frauentag

Tolles Event

Super gemacht, ganz toller digitaler Frauentag! Motiviert und rüttelt auf, herzlichen Dank!

Martina Grimm, per facebook

Quotenregelung ist notwendig

Frauen in den Vorständen sind für alle Unternehmen keine Belastung, sondern können Fortschritt bedeuten. Frauen können das. Ohne Quotenregelungen geht es offensichtlich nicht.

Christa Bucker, per facebook

Gleichberechtigung in der Chemie

Beim Thema Gleichberechtigung und Chancengleichheit haben wir in der chemischen Industrie leider noch einen langen Weg vor uns. Gerade in »Männerberufen« haben Frauen es schwer, sich durchzusetzen. Im Vergleich zu Männern müssen sie deutlich mehr leisten, um eine Chance zu haben aufzusteigen. Das zu ändern, fordert uns alle. Zusammen schaffen wir es, diese Ungleichheiten zu minimieren.

Flori Zum, per facebook

Freude und Trauer

Ich hatte mich so gefreut, dass mein Frauentag forum mich trotz der längeren pflegebedingten Abwesenheit (Papa) als Delegierte aufgestellt hat. Es wäre ein Wochenende mit vielen tollen Frauen geworden. Morgen dann in digital. Ich freue mich, dass wir das so hinbekommen, doch trotzdem bin ich traurig. Der Frauentag ist nur alle vier Jahre und ist dem Gewerkschaftskongress im Folgejahr vorgeschaltet. Delegiertenmandate sind begrenzt. Teilnehmerinnen kommen aus dem ganzen Land. Als Delegierte teilnehmen zu dürfen, ist ein großes Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung. Ich hoffe, ich bekomme noch mal die Gelegenheit, an einem »normalen« Frauentag teilzunehmen.

Scherbenchaos, per Twitter

Dankeschön

Tolle Veranstaltung! Vielen Dank an alle, die an der Planung und Durchfüh-

rung beteiligt waren. Schöne Grüße aus Kiel und bleibt alle gesund.

Michi Wendt, per facebook

> Beschäftigtenbefragung der IG BCE

Zustimmung zum großen Vertrauen

Ich bin zwar nicht gefragt worden, aber ich kann es bestätigen. Glück auf.

Frank Heckenberger,
per facebook

Wichtige Wertschätzung

Es geht nicht immer nur um das Geld. Die Wertschätzung der eigenen Leistung kommt in fast jedem Betrieb zu kurz, jeder ist systemrelevant. Aber leider geht es immer nur ums Geld, immer schneller, immer mehr, immer noch mehr Druck. Egal, ob man krank zur Arbeit geht, obwohl man schon lange nicht mehr kann.

Ronny Meyer, per facebook

Leserbriefe und Kommentare auf unseren Online-Kanälen stellen die Meinung des Einsenders dar. Anonyme Beiträge werden nicht berücksichtigt. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

Reifenpanne

Das Werk in Aachen ist zum Symbol für den Kahlschlag bei Continental geworden.



Ballance statt »Bastak«

Die IG BCE startet eine politische Initiative für bessere Corporate Governance und nachhaltige Konfliktlösung in Aufsichtsräten.

Immer noch keine Augenhöhe

Unter dem Motto »Frauen.Macht.Zukunft« fand der diesjährige Frauentag digital statt.

Einigung in dritter Runde erzielt

2,3 Prozent mehr Geld und ein Corona-Bonus für 40 000 Papier-Beschäftigte.

Foto: Bruno Hickert



Contis Kardinalfehler

DAS CONTI-WERK IN AACHEN soll trotz hochmodernen Produkten, besonderem Know-how und profitabler Auftragslage geschlossen werden. Die Beschäftigten verstehen die Welt nicht mehr.

Mit seinen modernen Hochleistungsreifen fährt das Reifenwerk in Aachen seit Jahren Gewinne ein. Geld, das Continental bisher gut zum Aufhängen anderer Geschäftsbereiche gebrauchen konnte. Der Vernunft zum Trotz schließt Continental das Werk zum Jahresende 2021.

»Früher haben wir die Maschinen alle sieben Monate für einen anderen Reifen um-

gerüstet«, erinnert sich Udo Bohnhof. »Heute machen wir das pro Schicht zweimal.«

Der Betriebsratsvorsitzende muss es wissen. Vor 33 Jahren hat er selbst als einfacher Reifenbauer in Aachen angefangen. Heute bauen die Beschäftigten bei Continental in Aachen hauptsächlich Hochgeschwindigkeitsreifen und pannensichere Reifen. Reifen, die vor allem bei SUVs der gehobenen Mittelklasse

und der Oberklasse zum Einsatz kommen. »Wir bauen hier Reifen, mit denen sich noch richtig Geld verdienen lässt«, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Aachener Standorts Bruno Hickert unverblümt. Er ist sogar schon seit 39 Jahren im Aachener Reifenwerk beschäftigt.

FÜR CONTINENTAL war der Aachener Standort bisher immer eine sichere Bank. Mit

einem Produktionsvolumen von acht Millionen Reifen pro Jahr gehört das Werk zwar zu den kleineren und kostenintensiveren Standorten des Unternehmens, erzielt aber seit Jahren konstant Gewinne. Selbst in Zeiten der Corona-Krise und sechswöchiger Produktionspause haben es die Aachener geschafft, mit ihren Reifen schwarze Zahlen zu schreiben. Die Reifensparte bringt dem Konzern auch



2



3

1 | SPEZIALISIERT

In Aachen produziert Conti vor allem profitable Hochgeschwindigkeitsreifen.

2 | SCHLISSUNG

Mehr als 1500 Beschäftigte demonstrierten gegen die Pläne zur Werksschließung.

3 | SYMBOLISCH

Die Conti-Beschäftigten tragen den geopferten Standort zu Grabe.

Fotos: Continental AG & Marius Fieger (2)

1800 Beschäftigte, sondern auch sein Zugpferd«, sagt Bruno Hickert. Das Ziel sei klar: Möglichen Qualitätsverlusten zum Trotz, solle der hohe Anteil der Fixkosten sinken und der Profit im Ausland steigen.

Das Besondere an dem Aachener Werk ist das vorhandene Know-how. Mit der Nähe zur Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH) ist das Werk immer in den Genuss top ausgebildeter Ingenieure gekommen. Der oft zitierte Fachkräftemangel war für Continental in Aachen bisher kein Problem. »Wir sprechen hier von Fachkräften, die im Laufe der Zeit zu ausgewiesenen Experten auf ihrem Gebiet wurden«, sagt Bruno Hickert. »Die suchen sich jetzt reihenweise neue Jobs.« Es besteht kein Zweifel daran, dass Continental mit der Werkschließung in Aachen Erfahrung und Know-how verliert, die an anderen europäischen Standorten noch fehlen. Auf der anderen Seite haben viele der betroffenen Beschäftigten keine abgeschlossene Ausbildung. Erst mit ihrer Arbeit im Aachener Werk wurden sie zu Spezialisten im Reifenbau. »All diese Menschen müssen wir jetzt so sozialverträglich wie nur irgend möglich auffangen.«

Was die Beschäftigten und der Betriebsrat besonders kritisieren, ist die mangelnde Kommunikation der Geschäftsleitung. Die von Continental jahrzehntelang vertretenen Werte wie Verbundenheit, Gewinnermentalität und Vertrauen werden plötzlich mit Füßen getreten. Die Gefühlslage bei den Kolleginnen und Kollegen reicht von Enttäuschung und Niedergeschlagenheit bis zur Angst um die Zukunft. »Tau-

sende Baustellen und ebenso viele Fragen der Beschäftigten, die der Betriebsrat nicht beantworten kann, weil wir genauso keine Informationen bekommen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Seit 2001 hat Udo Bohnhof gemeinsam mit Bruno Hickert den Vorsitz im Betriebsrat inne. Auch sie gehören zu den 1800 Beschäftigten, die nächstes Jahr ihren Job verlieren.

Wie es weitergeht, weiß bisher noch niemand. Der Betriebsrat sondiert derzeit gemeinsam mit der IG BCE die Aufnahme von Verhandlungen mit der Werksleitung. »Wichtig für die Beschäftigten ist es nun, dass wir uns intensiv auf die Verhandlungen vorbereiten«, sagt Bruno Hickert. Man brauche jetzt einen Interessensausgleich und einen Sozialplan, der alle hier absichere. »Das Ende von Continental in Aachen soll all die tapferen Beschäftigten so sozialverträglich wie nur irgend möglich in ein neues Kapitel ihres Lebens begleiten.«

Leo Kölzer

insgesamt am meisten ein und finanziert die anderen Geschäftsbereiche mit.

Seit mehreren Jahren zeichnet sich allerdings auch eine rückläufige Auslastungssituation in den Reifenwerken von Continental ab. »Der europä-

Um das zu erreichen, soll unter anderem das eigentlich profitable Reifenwerk in Aachen geschlossen werden. Damit will das Management ab 2023 die jährliche Sparsumme von 500 Millionen auf eine Milliarde Euro er-

»Mit dem Werk in Aachen opfert Continental nicht nur 1800 Beschäftigte, sondern auch sein Zugpferd.«



Foto: IG BCE

Udo Bohnhof
Betriebsratsvorsitzender bei Conti in Aachen

ische Markt wächst nicht mehr«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Udo Bohnhof. Deshalb wolle das Unternehmen die Überkapazitäten dem Marktbedarf anpassen.

höhen. Der Aachener Anteil am Reifenmix soll auf die kostengünstigeren osteuropäischen Werke verlegt werden. »Mit dem Werk in Aachen opfert Continental nicht nur

DAS UNTERNEHMEN

Die Continental AG mit Sitz in Hannover ist ein im DAX notierter Automobilzulieferer. Das Unternehmen wurde 1871 gegründet und hat sich seitdem von einem reinen Reifenhersteller zu einem der größten Automobilzulieferer weltweit entwickelt. Insgesamt beschäftigt Continental über 240 000 Menschen an rund 430 Standorten in 60 Ländern. 30 000 Jobs sollen nun wegfallen. Im vergangenen Jahr hat das Unternehmen einen Umsatz von 44,5 Milliarden Euro erwirtschaftet.

Balance statt »Basta«

HANNOVER | IG BCE legt Reformpläne für bessere Mitbestimmung in Aufsichtsräten vor.

Die IG BCE startet eine politische Initiative für bessere Corporate Governance und nachhaltige Konfliktlösung in Aufsichtsräten großer Kapitalgesellschaften.

Die Reformvorschläge zielen darauf ab, weitreichende Unternehmensentscheidungen, die zwischen Kapital- und Arbeitnehmerseite strittig sind, künftig in einem Mediationsverfahren mit neutralem Schlichter zu fällen –

nehmend als Machtinstrument missbraucht.«

Dies habe nicht zuletzt der Fall Continental bewiesen, als der Aufsichtsratsvorsitzende die Streichung von 30 000 Arbeitsplätzen und die Schließung ganzer Standorte mit seiner Zweitstimme durchdrückte – ohne dass zuvor gemeinsam Alternativen abgewogen werden konnten. »Die Unternehmensmitbestimmung ist nachweislich ein deutscher Standortvorteil

sener Frist zu erfolgen. Er kann nur mit einer $\frac{2}{3}$ -Mehrheit im Aufsichtsrat abgelehnt werden.

»Was wir fordern, ist kein Eingriff in die unternehmerische Freiheit – es ist ein Zugewinn an unternehmerischer Beratungskompetenz«, sagt Vassiliadis. Niemand kenne die Unternehmen und ihre operative Lage besser als die dort Beschäftigten. »Moderne Unternehmen leben diese Gleichberechtigung

antwortung für den Standort. Die IG BCE hat den Vorschlag bereits bei politischen Entscheidungsträgern platziert. »Erste Rückmeldungen sind ermutigend«, so Vassiliadis.

Das Mitbestimmungsgesetz stammt aus dem Jahr 1976 und sieht für große Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat vor. Bei Unternehmen mit 500 bis 2000 Beschäftigten stellen die Arbeitnehmer lediglich ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder.

Mit Sorge blickten die Beiratsmitglieder auf die Entwicklung der Auszubildendenzahlen des Jahres. Aktuell lägen die Branchen der IG BCE bei 11 800 Auszubildenden und damit sechs Prozent unter dem Vorjahreswert, berichtete Francesco Grioli, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands. So manches Unternehmen verfallt in der Corona-Krise offenbar wieder in alte Verhaltensmuster zurück und spare bei der Ausbildung. »Das werden wir nicht zulassen.« *Lars Ruzic*



Foto: Redaktion

statt durch das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden.

Ein entsprechendes Konzept hat der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis im November dem Beirat der Gewerkschaft präsentiert.

»Die aktuelle Gesetzgebung entstammt einer Zeit, als alte, weiße Männer noch meinten, mit einem Schlag auf den Tisch ganze Konzerne regieren zu können«, sagt Vassiliadis. »Es ist den komplexen Herausforderungen der industriellen Transformation, vor denen heute nahezu alle deutschen Konzerne stehen, nicht mehr gewachsen – und wird von der Kapitaleseite zu-

– aber sie braucht dringend ein Update«, bringt es Vassiliadis auf den Punkt.

Das Reformkonzept der IG BCE sieht im Detail vor, dass bei weitreichenden Unternehmensentscheidungen wie etwa Rechtsformänderungen, Sitzverlagerungen ins Ausland, Unternehmensverkäufen, Mergern, Übernahmen, Werksschließungen oder Massentlassungen im Falle eines Konflikts zwischen Kapital- und Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat ein neutraler Schlichter eingesetzt wird, auf den sich das Gremium zuvor mit $\frac{2}{3}$ -Mehrheit geeinigt hat. Der Einigungsvorschlag des Schlichters hat in angemessener

Wie derzeit fast alle Veranstaltungen fand auch die Sitzung des Beirats digital statt.

Kapitalmarktinteressen geprägt sein dürften, sondern von ökonomischer, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit und Ver-

Update für die Mitbestimmung

Sie sind Manifeste der Demokratie: Die Gesetze zur Mitbestimmung. Betriebsverfassungsgesetz, Montanmitbestimmung oder das Mitbestimmungsgesetz von 1976 sorgen dafür, dass die Stimme der Arbeitnehmer zählt.

Wo liegen ihre Wurzeln? Wie wird Mitbestimmung heute gelebt? Werden die Gesetze den aktuellen Herausforderungen noch gerecht? Diesen Fragen wird sich KOMPAKT von Januar an in einer kleinen Serie widmen.

Immer noch keine Augenhöhe

HANNOVER | Unter dem Motto »Frauen.Macht.Zukunft« fand der diesjährige Frauentag digital statt.

Virtuell, aber dafür kein Stück leise: Der 6. Frauentag der IG BCE war zwar wegen der Corona-Pandemie kürzer und rein digital, bot mit prominenten Gastrednerinnen, wie Annet Kramp-Karrenbauer, Bundesvorsitzende der CDU und Verteidigungsministerin, Malu Dreyer, Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz, Professorin Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf (WSI) sowie Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB, dafür ein

Frage des ökonomischen Erfolgs.« Rund 240 Delegierte beteiligten sich an dem interaktiven Format, das von der WDR-Moderatorin Andrea Gießmann moderiert wurde, stellten per Chat ihre Fragen, lobten, kommentierten und machten deutlich, woran es in Sachen Geschlechtergerechtigkeit noch immer hakt.

Deutliche Worte fand gleich zu Beginn Dreyer, die virtuell aus dem Homeoffice zugeschaltet war. »Es ist lächerlich, dass wir noch immer für die gleichen Rechte von Frauen kämpfen müssen«, sagte die SPD-Politikerin, »aber so ist es leider. Es gibt

auch vor der eigenen Tür kehren«, erklärte sie.

»Wir sind auf dem Weg, aber lange noch nicht am Ziel«, meinte DGB-Vize Hannack. Sie betonte, dass es bei aller Ernüchterung über die noch immer existierenden Lücken bei Löhnen und Rentenansprüchen sowie ungerechter Aufteilung der familiären Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen doch auch Erfolge gäbe. So zum Beispiel die Möglichkeit der befristeten Teilzeit. Die Brückenteilzeit solle dafür sorgen, dass die Teilzeitfalle, in der sich vorwiegend Frauen befänden, nicht mehr so einfach zuspinne.

»Es ist euer Job, diese Brückenteilzeit in den Betrieben bekannt zu machen«, rief Hannack den Delegierten, den Betriebs-

mehr Frauen haben ihre Arbeitszeit reduziert und die Verantwortung für die Betreuung der Kinder und fürs Home-schooling übernommen. Die Sorge, dass Frauen in alte Rollenbilder zurückfallen, ist unter den Gewerkschafterinnen groß, das wurde am 6. Frauentag der IG BCE deutlich.

Wie nötig die hartnäckige Forderung nach Gleichberechtigung ist, unterstrich auch Michael Vassiliadis, Vorsitzender des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE: »Trotz aller Fortschritte sind wir noch weit von Geschlechtergerechtigkeit entfernt«, sagte er und ergänzte: »Wir sind da manchmal geradezu mittelalterlich.« Freiwilligen Verpflichtungen der Unternehmen zur Förderung von Gleichberechtigung erteilte er eine klare Absage: »Wo immer das versucht wurde, hat es, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht gefruchtet«, sagte er. Für die Zukunft wünschte er sich auch für die IG BCE mehr Frauen als Mitglieder: »Wir brauchen den Kopf, das Herz und die Stimme von Frauen«, sagte er und appellierte an die weiblichen Beschäftigten, sich gewerkschaftlich mehr zu engagieren. »Wir haben die bestausgebildete Generation von Frauen, die es je gab«, sagte er, »das spiegelt sich noch nicht so wider, wie es müsste.« Es müsse geprüft werden, so Vassiliadis, ob es in einigen Unternehmen, zumindest unbewusst, genderfeindliche Haltungen gebe. »Vor allem, wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht.«

Julia Penningsdorf

IG-BCE-Vorstandsmitglied Karin Erhard erklärt die Bedeutung von Frauen für wirtschaftlichen Erfolg.

rätinnen und Gewerkschafterinnen zu.

Sorgenvoll betrachteten Erhard und ihre Kolleginnen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichberechtigung. »Care-Arbeit muss als Arbeit wahrgenommen und partnerschaftlich aufgeteilt werden«, sagte Erhard, »nur mit echter Partnerschaftlichkeit erreichen wir echte Gleichstellung.« Diese aber, so hätten die Corona-Krise und der erste Lockdown gezeigt, gebe es nicht. Weit aus



Foto: Kai-Uwe Knoth

inhaltslich straffes Programm. Alle Zuschauerinnen konnten sich per Chat inhaltlich beteiligen.

Karin Erhard, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE, stellte die drei Kernthemen 2020 vor: Partnerschaftlichkeit, Frauen in Führung und mehr Frauen in der IG BCE. »Frauen sind bereit, Verantwortung zu übernehmen«, sagte Erhard, »Frauen in Führung – das ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern eine

noch immer viel zu tun.« Zahlreiche Unternehmen täten »null«, um Frauen aktiv zu fördern. Deswegen sei für sie klar: »Ohne Quote geht es nicht.«

Das sah auch Kramp-Karrenbauer so. »Ein starkes, gleichberechtigtes Miteinander ist notwendig – in der Gesellschaft wie am Arbeitsplatz«, sagte die CDU-Vorsitzende und sprach sich ebenfalls für eine Frauenquote aus – auch für ihre eigene Partei. »Da müssen wir

Einigung in dritter Runde erzielt

FRANKFURT | 2,3 Prozent mehr Geld und ein Corona-Bonus für 40 000 Papier-Beschäftigte

Wir haben ein gutes Paket geschnürt, das der derzeitigen Situation gerecht wird«, betont Frieder Weißenborn, Verhandlungsführer der IG BCE, nach den Verhandlungen in der Papier erzeugenden Industrie Mitte November in Frankfurt.

Dort einigten sich IG BCE und die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der deutschen Papierindustrie (VAP) in der dritten Runde auf einen Tarifabschluss. Nach zähen Verhandlungen setzte die Gewerkschaft für die 40 000 Papier-Beschäftigten einen Corona-Bonus in Höhe von 450 Euro, eine stufenweise Erhöhung der Vergütungen um insgesamt 2,3 Prozent und die Fortsetzung der Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag durch.

»Der Corona-Bonus wertschätzt die systemrelevante

Arbeit der Beschäftigten. Und der Entgelttarifvertrag weist den Weg in die Zukunft«, sagt Weißenborn.

Frank Gottselig, Betriebsratsvorsitzender bei dem Hygienepapier-Hersteller Essity Operations in Mannheim, ergänzt: »Ohne die vielen tollen Aktionen und die Gespräche mit den lokalen Geschäftsführungen in den Betrieben im Vorfeld der Tarifrunde wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen.« Das sei gerade in der derzeitigen Situation nicht selbstverständlich. Im Vorfeld der Tarifrunde hatten die Beschäftigten im Rahmen einer bundesweiten Aktionswoche den Druck auf die Arbeitgeber erhöht.

Der steuerfreie Corona-Bonus in Höhe von 450 Euro wird im Jahr 2020 ausgezahlt. Die Entgelte steigen in zwei Stufen: um 1,3 Prozent ab



Fotos (3): Andreas Reeg

Nach zähen Verhandlungen einigten sich IG BCE und Arbeitgeber auf einen Abschluss.

dem 1. März 2021 und um 1,0 Prozent ab dem 1. März 2022. Auszubildende erhalten 150 Euro Corona-Bonus und ihre Vergütungen werden stufenweise um insgesamt 35 Euro erhöht. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 25 Monate.

Gewerkschaft und Arbeitgeber einigten sich außerdem darauf, dass auf Basis eines

verbindlichen Eckpunktepapieres ein Entgelttarifvertrag verhandelt wird. Dieser wird die Differenzierung zwischen Löhnen und Gehältern ablösen, um eine Gleichstellung von qualifizierter gewerblicher Tätigkeit (Löhne) und Angestelltentätigkeit (Gehälter) zu erreichen.

Isabel Niesmann



»Es ist ein pandemiegerechter Abschluss, der an die Schmerzgrenze geht. Denn dem Sappi-Konzern geht es eigentlich gut. Aber um den Flächentarifvertrag zu schützen, tragen wir ihn aus Solidarität mit.«

Gerhard Witte
Sappi Alfeld



»Für mich ist das Gesamtpaket ein tragbarer Kompromiss. Die große Chance liegt im Entgelttarifvertrag. Wir sind es den Kolleginnen und Kollegen schuldig, die Lücke zwischen Arbeitern und Angestellten zu schließen.«

Norbert Oelrich
Smurfit Kappa Wrexen Papier & Board

CHEMIE | Allerster Tarifvertrag vereinbart: Für die 800 Beschäftigten an den Standorten Lübeck, Schönebeck und Wolfenbüttel des Chemieunternehmens Schirm ist es eine Premiere. IG BCE und Arbeitgeber haben sich dort in dritter Runde auf einen Tarifabschluss geeinigt.

Laut diesem erhalten IG-BCE-Mitglieder einen steuerfreien Corona-Bonus in Höhe von 500 Euro (Auszubildende in Höhe von 175 Euro). Das zusätzliche Urlaubsgeld wird 2021 um bis zu 350 Euro erhöht und steigt 2022 noch einmal

um 150 Euro auf dauerhaft 850 Euro pro Jahr an. Ab 2021 haben alle Beschäftigten und Auszubildenden einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen pro Jahr. Wer überwiegend im vollkontinuierlichen oder teilkontinuierlichen Schichtdienst eingesetzt wird, erhält zusätzlichen Urlaub. Außerdem beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab 2021 40 Stunden, reduziert von bis zu 42 Stunden aktuell. Wo eine geringere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, bleibt diese aber natürlich bestehen.

Stiftung feiert Jubiläum virtuell

BERLIN | Während der Online-Diskussionsrunde wurde vor allem die industriepolitische Wende diskutiert

Die Corona-Pandemie unterzieht die gesamte Gesellschaft einem bislang ungekannten Stresstest. So hatte auch die Stiftung Arbeit und Umwelt schon frühzeitig beschlossen, auf eine klassische Abendveranstaltung anlässlich des 30-jährigen Bestehens der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE zu verzichten.



Foto: Andrea Vollmer

Um dennoch eine Form zu finden, das Jubiläum zu würdigen, wurden Vertreterinnen aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft zur Webkonferenz »Die industriepolitische Wende kann gelingen!« eingeladen. Die Feierlichkeiten fanden damit im virtuellen Raum statt.

Neben der Geschäftsführerin der Stiftung Arbeit und Umwelt, Dr. Kajsa Borgnäs, und dem Vorstandsvorsitzenden der IG BCE, Michael Vassiliadis, diskutierten Umweltministerin Svenja Schulze, Wirtschaftsprofessorin Mariana Mazzucato und der Leiter des Bereiches »Public Affairs & Sustainability« bei Bayer, Matthias Berninger, über die Fragen, wie die industrielle Wende gelingt und

was dafür auf der betrieblichen, nationalen und europäischen Ebene getan werden muss.

Sowohl Michael Vassiliadis als auch Svenja Schulze bezogen sich in ihren Keynotes zunächst auf die Zeit in Deutschland vor 30 Jahren, als die Stiftung gegründet wurde. Sie erinnerten daran, wie es nicht nur in der DDR nach dem Systemzusammenbruch an den Industriestandorten mit ihrer jahrzehntelang vernachlässigten, veralteten und schmutzigen Produktion aussah, sondern auch an ähnliche umweltzerstörerische Chemieunfälle im Westen Deutschlands. Die seitdem stattgefundenen Veränderungen lade zur Hoffnung ein, dass die aktuelle Transformation gelingen könne.

red

IG BCE genießt viel Vertrauen

HANNOVER | Fokusgruppenbefragung ergibt: Die Gewerkschaft gilt als Garant für gute Tarifverträge

Gewerkschaften werden von den Beschäftigten als wichtige Kraft zur Durchsetzung ihrer Interessen gesehen, etwa bei Tarifverhandlungen, aber auch bei drohendem Stellenabbau.

Das ist ein Ergebnis einer qualitativen Befragung unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus sieben Branchen, die die IG BCE vertritt. Die IG BCE genießt bei ihren Mitgliedern demnach ein hohes Maß an Zustimmung und Vertrauen. Sie gilt als Garant für gute Tarifverträge und Arbeitsbedingungen, der sich erfolgreich

für die Belange der Belegschaften einsetzt.

Mit Sorge blicken die Befragten hingegen auf die zunehmend stärkere Polarisierung in der Gesellschaft, vor allem die sich weiter öffnende Schere zwischen Arm und Reich. »Unsere Beschäftigten erwarten mehr Verteilungsgerechtigkeit, damit die Gesellschaft nicht weiter auseinanderdriftet«, kommentierte der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis die Ergebnisse. »Es ist höchste Zeit, mehr Solidarität zu wagen.«

Vor allem die Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen

– etwa durch befristete Verträge oder steigende Zahlen bei der Leiharbeit – wird kritisch beurteilt, ebenso wie die Gefahr von Altersarmut. Beispiele von Rentnern, die trotz 45-jähriger Berufstätigkeit kaum von ihrer Rente leben können, gelten als Schreckgespenst eines als dysfunktional empfundenen Rentensystems.

In den Interviewgruppen wird die allgemeine Lage dennoch – und trotz der andauernden Corona-Krise – überwiegend positiv bewertet. So werden das Gesundheits- und Bildungssys-

tem, der hohe Lebensstandard und die soziale Absicherung im internationalen Vergleich als sehr gut angesehen. Auch die staatlichen Maßnahmen in der Corona-Krise (etwa in Bezug auf das Kurzarbeitergeld) werden positiv betrachtet.

Für die Fokusgruppenbefragung haben sich 62 Teilnehmer an fünf Standorten (Hannover, Ruhrgebiet, Mannheim, Merseburg/Leuna, Cottbus) im September in Kleingruppen an qualitativen Interviews beteiligt. Es waren sowohl Gewerkschaftsmitglieder als auch Nicht-Mitglieder unter den Teilnehmern. red

NAMEN & NACHRICHTEN

Neuer Vorsitzender

FREIBURG | Seit Oktober führt Ralf Wittmann (rechts) den Bezirksvorstand. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von Evonik Rheinfelden sieht seine Aufgabe »vor allem darin, einen Generationenwechsel im Gremium einzuleiten«. Ihm ist zudem wichtig, dass Gewerkschaftsarbeit nicht als »Männersache« zu verstehen sei: »Wir wollen alle Beschäftigten in unseren Branchen ansprechen.« Wittmann, auch Mitglied der Chemie-Bundestarifkommission und des IG-BCE-Beirats, folgt auf Klaus Keßner, der im Ruhestand ist.



Foto: Petra Hartwig

Klimawandel verstehen

SINSHEIM | Ihre jüngste Exkursion führte die Ortsgruppe Ruhrkohle in die vor rund einem Jahr neu eröffnete Klima-Arena. Hier informierten sich die Mitglieder über die Zusammenhänge zwischen ihrem täglichen Handeln und den daraus entstehenden Klimaveränderungen. »Die Außenanlage (Foto) zeigt das sehr eindrucksvoll«, resümiert Klaus-Dieter Adolph. Mehr Infos: www.klima-arena.de



Foto: Simon Holmann

Neu im Team

STUTTGART/MANNHEIM | Yannick Schulze (oben) und Patrick Schütze (unten) verstärken seit November die Teams im Landesbezirk beziehungsweise im Bezirk Mannheim.



Foto: Christian Staehle

Schulze, der sich in seinem dualen Studium zum Wirtschaftsingenieur in der JAV engagierte, übernimmt im Landesbezirk zunächst die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit und Vertrauensleute. »Sie möchte ich unterstützen, sich in der Gesellschaft und im Betrieb politisch einzusetzen und mit einer starken Stimme das sichtbare Gesicht der IG BCE zu sein«, so der 27-Jährige.



Foto: privat

Schütze, gelernter Chemikant, ist Ansprechpartner für Arbeitnehmervertreter aus den im Bezirk Mannheim ansässigen Glas- und Kunststoff-Betrieben. »Selbst gestalten zu können und aktiv die Situationen vor Ort zu verbessern, ist mir wichtig. Nur wer sich einbringt, kann etwas verändern. So führte mich mein Weg in die Hauptamtlichkeit«, so der 33-Jährige.

Danke euch!

STUTTGART | Aktionen zur Papier-Tarifrunde



Foto: Thomas Lampart

OBBERKIRCH | Mitten in der Schlosserei: Vertrauensleute der Papierfabrik August Koehler.



Foto: Frank Gottselig

MANNHEIM | Früh vor Schichtbeginn informieren die Essity-Vertrauensleute über die Tarifrunde.

DETTINGEN | Bei Ahlstrom Munksjö zeigen Gewerkschafter auf dem Werksgelände Flagge.



Foto: Markus Deisler



Foto: Mandy Kloetzer

POTSDAM | Verhandelten für Baden-Württemberg: die Mitglieder der Bundestarifkommission.

Es menschelte

STUTTGART/FREIBURG | Koryphäen verabschiedet



Foto: Petra Hartwig

Erhielt für seinen Einsatz die Verdienstmedaille: Gerhard Amann.

Zwei langjährige Gewerkschafter gingen in Ruhestand: Gerhard Amann, fast 40 Jahre lang Gesamtbetriebsratsvorsitzender beim Automobilzulieferer SMP in Bötzingen. Er blickt auf bewegende Zeiten zurück: »2002, als das Unternehmen insolvent war und wir zweieinhalb Jahre lang nicht wussten, ob und wie es weitergeht«, beschreibt er ein für ihn einschneidendes Ereignis. »Dank der Mitbestimmung konnten wir die Filetierung des Unternehmens verhindern.« Der 67-Jährige engagierte sich auf vielfältige Weise in der IG BCE – alleine mehr als 25 Jahre lang als Mitglied in der Chemie-Bundestarifkommission. Jetzt zieht es den begeisterten Kajakfahrer in die Natur – er will sich die Flüsse und Fjorde Skandinaviens vornehmen.

Nach exakt 40 Jahren hauptamtlicher Tätigkeit, davon 33 Jahre als Bezirksleiter, geht auch Detlef Stutter in Ruhestand. Zur Gewerkschaft kam er, nachdem ihm sein einstiger Betrieb wegen »gewerkschaftlichen Umtriebs«

fristlos gekündigt hatte. Grund: Stutter schrieb seinen Namen auf einen Flyer der Gewerkschaft. »Das sollten Ehrenamtliche den Hauptamtlichen überlassen«, rät er bis heute. Geprägt hat ihn die Zusammenarbeit mit den Papierkollegen, insbesondere im Murgtal. Er blickt zurück auf Rituale wie »eine Betriebsversammlung um 20 Uhr, bei der ein Unternehmer mit mir auf offener Bühne den konstruktiven Gedankenaustausch suchte, während seine Beschäftigten Schnitzel aßen. Wo gibt es das heute noch?« Diese »Hand in Hand«-Philosophie war sein Führungsmotto: »Ich wollte nie Chef sein, sondern ein Team auf Augenhöhe.«

Axel Stefan Sonntag



Foto: Marcus Schwetasch

Genießt jetzt Wohnmobil-Touren: Detlef Stutter.

NAMEN & NACHRICHTEN

Start der Konferenzen

MANNHEIM | Ende 2021 findet der 7. Gewerkschaftskongress statt. Im Zuge des demokratischen Aufbaus der IG BCE beginnt die gewerkschaftliche Basis, ihre Themen in die IG BCE einzubringen. Das Ziel: so die Gewerkschaftspolitik aktiv mitzugestalten.

Traditionell starten jetzt die Personengruppenkonferenzen, unter anderem mit am Start: die Jugend. Den Auftakt in Baden-Württemberg machte bereits Ende Oktober der Bezirk Mannheim. Hier fand die bundesweit erste Jugendkonferenz (Foto) statt – und die erste im »hybriden« Format. »Die Entscheidung war richtig«, blickt Bezirksjugendausschussvorsitzende Kim Klass auf die Mischung aus Präsenz- und Onlineveranstaltung zurück. »Alle konnten teilnehmen – egal wie. Keiner musste sich Gedanken darüber machen, ob er in eine Präsenzveranstaltung möchte oder eher nicht.«

Von den gesamt rund 40 Teilnehmern waren elf zugeschaltet, sie stimmten per E-Mail über sechs Anträge ab. Einer davon:

klare Kante gegen rechts. »Wir wehren uns dagegen, dass Gewalt oder Diskriminierung Menschen verletzt oder beleidigt, sei es wegen ihrer Nationalität, ethnischen oder sozialen Herkunft, wegen eines Handicaps, ihres Glaubens oder ihrer sexuellen Orientierung«, begründet Maik Fuchs, Auszubildender zum Kaufmann für Büromanagement. »Wir als Gewerkschaft müssen uns weiterhin bei Kundgebungen gegen rechte Veranstaltungen deutlich sichtbar engagieren«, fordert er.



Foto: Patrick Schütze

Für Kim Klass war es nach zehn Jahren Jugendarbeit die letzte Konferenz. Gewerkschafterin bleibt sie dennoch, sie ist Teil des Referenten-Arbeitskreises im Bezirk und stellvertretende Vorsitzende der Vertrauensleute bei Roche.

Mehr Infos bei Facebook (igbcebjamannheim) und Instagram (BJA_Mannheim). Axel Stefan Sonntag



Foto: privat

»Als Bezirksjugend Mannheim zeigen wir sogar in Stuttgart bei Demos gegen rechts Flagge.«

Maik Fuchs
Jugendvertreter
Fuchs Schmierstoffe

Betriebsrat von Michelin kämpfte erfolgreich für Ein

MAINFRANKEN | Mit Unterstützung der Belegschaft und der IG BCE wird ein gleichwertiger Vertrag mit finanziellem Ausgleich



Fotos (2): Johann Meißner

Nach einer Betriebsversammlung zogen die Beschäftigten vors Werkstor, protestierten lautstark gegen die Schließung und forderten die Einhaltung des Tarifvertrages.

Gut ein Jahr ist vergangen, seit die Konzernleitung die Schließung des Michelin-Standorts Hallstadt verkündet hat. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Helmut Weggel erinnert sich: »Im Juli hatte die Geschäftsleitung uns auf schwierige Zeiten aufgrund struktureller Probleme im Konzern vorbereitet. Aber wir hatten im Tarifvertrag 2018 eine Beschäftigungsgarantie bis zum 31. Dezember 2022 vereinbart und dachten, damit hätten wir die Gewissheit, dass es sich lohnt, uns mit ganzer Kraft für den Erfolg des Unternehmens einzusetzen.« Zwei Monate später kam der Brief: Der Standort Hallstadt

wird Ende Januar 2021 geschlossen.

Im Februar 2018 hatten die Tarifpartner vertraglich den Erhalt des Standorts bis mindestens Ende 2022 vereinbart. Und nun das. Mehr als 850 Mitarbeiter waren von der Betriebsschließung betroffen. Darunter 42 Auszubildende. Und sie wehrten sich. Im Anschluss an eine Betriebsversammlung im Oktober fand die erste Kundgebung statt. Weitere Aktionen folgten: beispielsweise Kerzen am Werkstor zu Allerheiligen oder 2.000 Postkarten an die Konzernleitung in Frankreich. »Wir hatten bei den Tarifverhandlungen 2018 auf Geld verzich-

tet, damit alle Standorte in Deutschland bis Ende 2022 erhalten bleiben«, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Josef Morgenroth. Nun drängte die Geschäftsleitung zu einem Sozialplan. Der Betriebsrat forderte Vertragstreue.

nur dann bereit, den Weg für einen Sozialplan freizumachen, wenn die Beschäftigten dafür angemessen entschädigt werden.« Die Maximalforderung der Arbeitnehmerseite lautete also, die Produktion weiter aufrechtzuerhalten oder die Beschäftigten zumindest weiter zu bezahlen. Gleichzeitig suchten Betriebsrat und IG BCE nach Alternativen. Man erarbeitete eine Reihe von Vorschlägen hinsichtlich veränderter und neuer Tätigkeitsfelder. Diese wurden alle ohne Angaben von nachvollziehbaren Gründen von der Konzernleitung abgelehnt.

»Jeder von uns hat alles versucht – aber der Arbeitgeber wollte nicht.«

Ende Januar drohte die Firmenleitung, die Angelegenheit gerichtlich klären zu lassen. »Wir haben dem Vorschlag mit großer Gelassenheit zugestimmt«, erinnert sich Josef Morgenroth: »Das war der Wendepunkt.«

Der Arbeitgeber sah endlich ein, dass ein normaler Sozialplan nicht zustandekommen würde. Damit konnten im

Februar endlich echte Verhandlungen beginnen. Und die Arbeitnehmerseite setzte sich durch: Am 31. März wurde, für alle Beschäftigten transparent und gut nachvollziehbar, ein neuer Tarifver-



Am 30. Oktober 2019 entzündeten Mitarbeiter am Werkstor Kerzen, um der 858 Arbeitsplätze zu gedenken.

Monatlang beharrten beide Seiten auf ihrem Standpunkt. Holger Kempf, IG-BCE-Bezirksleiter Mainfranken, erklärt: »Aus unserer Sicht ist die Betriebschließung ein Vertragsbruch. Aus diesem Grund waren wir

Februar endlich echte Verhandlungen beginnen.

Und die Arbeitnehmerseite setzte sich durch: Am 31. März wurde, für alle Beschäftigten transparent und gut nachvollziehbar, ein neuer Tarifver-

MICHELIN AM STANDORT HALLSTADT

Das 1971 gegründete Michelin-Werk in Hallstadt produziert überwiegend 16-Zoll-Pkw-Reifen. Das Marktsegment sei, laut Michelin-Gruppe, von einer stark rückläufigen globalen Nachfrage und einem extrem starken Wettbewerb asiatischer Herstellung geprägt. Michelin beschäftigte 2019 in Deutschland rund 5.400 Mitarbeiter, 858 davon im oberfränkischem Hallstadt.

haltung des Tarifvertrags

und sozialer Absicherung ausgehandelt

Fotos (3): Doris Wiedemann



Josef Morgenroth, Betriebsratsvorsitzender Michelin Hallstadt: »Wir haben in den Verhandlungen erreicht, dass jeder Mitarbeiter finanziell ähnlich gut gestellt ist, als wäre der Standortsicherungsvertrag eingehalten worden und wir würden bis 2022 produzieren.«



Helmut Weggel, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Michelin Hallstadt: »Wir haben bei den Tarifverhandlungen auf Geld verzichtet und den Kollegen dafür Sicherheit versprochen – und plötzlich waren wir die Lügner.«



Holger Kempf, IG-BCE-Bezirksleiter Mainfranken: »In Deutschland ist der Tarifvertrag ein hohes Gut. Er bietet allen Vertragspartnern Sicherheit. Wenn das nicht mehr gilt, was dann?«

trag unterschrieben, der umfangreiche Ausgleichszahlungen für jeden einzelnen Mitarbeiter vorsieht. Im Gegenzug stimmte der Betriebsrat einem von der IG BCE vorbereiteten, langfristigen Sozialplan zu. Besonders wichtig findet Helmut

Weggel: »Es gibt verschiedene Varianten der sozialen Absicherung und die lange Laufzeit gibt jedem Einzelnen, auch in der aktuellen Corona-Krise, viel Zeit, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.«

TARIFVERTRAG UND SOZIALPLAN

- Wer vor dem 01.01.2021 kündigt, bekommt rund 4 Monatslöhne aus dem Tarifvertrag und eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Für alle anderen gilt: Es gilt eine durchgehende, soziale Absicherung von April 2020 bis Dezember 2022.
- Die Produktion endet zum Jahresende 2020. Von Januar bis April 2021 wird die Mehrzahl der Beschäftigten bezahlt freigestellt. Für die Zeit danach konnten sich die Mitarbeiter bis Ende Oktober individuell für einen von zwei verschiedenen Vertragsvarianten entscheiden.
- 65 Mitarbeiter, die erst zum 31.12.2022 das Unternehmen verlassen, werden für ein weiteres Jahr in einer Transfergesellschaft beschäftigt.

NAMEN & NACHRICHTEN

Neuer Bezirksleiter: Andreas Blaser

KELHEIM-ZWIESEL | Der 48-jährige Pfälzer ist der neue Bezirksleiter des Bezirks Kelheim-Zwiesel. Andreas Blaser war Betriebsrat, Vertrauensmann und Mitglied der Tarifkommissionen Chemie, bevor er 2009 hauptamtlicher Sekretär bei der IG BCE wurde.



Foto: Ilona Weiss

Andreas Blaser

Seitdem hat er sich, mit kurzen Aufenthalten im Landesbezirk Bayern und den Bezirken Freiburg und Altötting, engagiert für die Mitglieder im Bezirk Kelheim-Zwiesel eingesetzt. Er kennt die Situation der Beschäftigten in den verschiedenen Branchen des Bezirks und möchte den Bezirk Kelheim-Zwiesel nun sauber und geordnet durch die Automobil- und die Pandemie-Krise führen.

Zum Amtsantritt bedankte sich Andreas Blaser bei seinem Vorgänger Markus Hautmann, der nach zwölf erfolgreichen Jahren als Bezirksleiter nach Altötting gegangen ist (siehe **KOMPAKT** 11/2020): »Ich habe von Markus einen sehr gut aufgestellten Bezirk übernommen. Mein Ziel ist, diese erfolgreiche Arbeit fortzusetzen und den Bezirk Kelheim-Zwiesel in den kommenden Jahren weiter auszubauen.«

Tariferhöhung und Corona-Prämie

AUGSBURG | In der vierten Verhandlungsrunde konnte die IG BCE für die rund 170 Tarifbeschäftigten der Lenser Filtration GmbH in Senden einen erfreulichen Tarifvertrag abschließen. Löhne und Gehälter erhöhen sich um 2,5 Prozent und die Ausbildungsvergütung um 30 Euro. Außerdem bekommen alle Tarifmitarbeiter eine steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Prämie in Höhe von 1500 Euro und die Auszubildenden in Höhe von 575 Euro.

Die IG BCE hat durch diesen Tarifabschluss nun mehr als 70 Prozent der Beschäftigten als Mitglieder hinter sich. Der Betriebsratsvorsitzende Holger Stockmann findet es gut, dass mit der Corona-Prämie eine gute Antwort gefunden wurde auf die besonderen Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitszeit in der Anfangsphase der Pandemie, die sowohl körperliche als auch finanzielle Belastungen mit sich gebracht haben.

Wir sind umgezogen

IG BCE Landesbezirk Bayern
Unterhachinger Straße 75, 81737 München
Telefon 089 514041-00, Telefax 089 514041-20,
E-Mail: lb.bayern@igbce.de

NAMEN & NACHRICHTEN

Lösung für Kali-Lauge?

ERFURT/WIESBADEN | Für die Kali-Industrie im Werratal zeichnet sich eine Teil-Lösung der Entsorgungsproblematik ab: Der Kaliförderer K+S will salzhaltiges Wasser in der stillgelegten Grube Springen in Thüringen einlagern. Das soll gleichzeitig das Problem lösen, dass in Springen unkontrolliert Wasser eindringt – eine Gefahr für die Stabilität. Hierzu plant K+S eine Leitung unter Tage über die Landesgrenze.



Foto: Thüringer Staatskanzlei

Sabine Süpke und Volker Weber (links) bei Bodo Ramelow.

Als IG-BCE-Landesbezirksleiterin Sabine Süpke gemeinsam mit dem ehemaligen Landesbezirksleiter Volker Weber den Thüringer Ministerpräsidenten Bodo Ramelow besuchte, übergab der ihr eine Kopie des von ihm und seinem hessischen Kollegen

Volker Bouffier unterzeichneten Staatsvertrags, der die Einlagerung ermöglichen soll. Nun steht noch die Zustimmung der beiden Landtage aus.

Die Entsorgung der Abwässer ist ein vieldiskutiertes Problem im Kali-Revier. Von einer Lösung hängt die Zukunft der Kaliförderung und der Erhalt von mehr als 16000 Arbeitsplätzen ab.

Großes Interesse, mehr Mandate

FRIEDRICHRODA | Mehr als 20 Frauen und zwei Männer haben sich am 24. Oktober zur Bezirksfrauenkonferenz des IG-BCE-Bezirks Thüringen getroffen. Bei der Sitzung berieten die Versammelten, wie sie die Frauenarbeit im Bezirk gestalten wollen. Ziel bei der Planung für das kommende Jahr war es, mit frauenspezifischen Themen näher an die Zielgruppe heranzugehen. So diskutierte die Konferenz über Bildungsangebote speziell für Frauen. Ein besonderes Augenmerk soll den hochqualifizierten Akademikerinnen gelten, die beispielsweise für Pharmaunternehmen in Thüringen arbeiten.



Foto: Kerstin Heinemann

Auf der Tagesordnung stand auch die Neuwahl des Bezirksfrauenausschusses. Da das Interesse an einer Mitarbeit in dem Gremium höher war als erwartet, erhöhte

die Versammlung kurzerhand die Mandatezahl von 13 auf 16. Wiedergewählt wurde die bisherige Ausschussvorsitzende Edith Carl; auch einige der bisherigen Mitglieder sind wieder mit dabei. Gewählt wurden zudem Delegierte für eine Reihe von Gremien und Konferenzen, unter anderem für den Gewerkschaftskongress im kommenden Jahr.

Glas Ost: 2,5 Prozent mehr

DÜSSELDORF/ERFURT | 200 Euro Corona-Bonus und insgesamt 2,5 Prozent mehr Entgelt für die rund 3000 Beschäftigten in der ostdeutschen Glasindustrie: Das ist das Ergebnis der Schlichtung zwischen der IG BCE und dem Bundesarbeitgeberverband Glas & Solar Ende Oktober. In Thüringen profitieren davon unter ande-

und ab dem 1. April 2021 um 1,0 Prozent.

Wie mit dem Tarifabschluss 2018 beschlossen, arbeiten die Beschäftigten bei vollem Lohnausgleich ab dem 1. Januar 2021 nur noch 37,5 Stunden pro Woche. Damit gibt es bei der Wochenarbeitszeit keinen Unterschied mehr zwischen Ost und West. Gleichzeitig



Foto: QSIL

Das QSIL-Werk in Ilmenau.

rem die Beschäftigten bei Wiegand-Glas in Schleusingen und Großbreitenbach sowie bei QSIL in Ilmenau.

Durch ihr völlig unzureichendes Angebot in der zweiten Verhandlungsrunde habe die Arbeitgeberseite das Scheitern der Verhandlungen erzwungen, so IG-BCE-Verhandlungsführer Markus Kraft. »Jetzt haben wir einen tragbaren Kompromiss gefunden, mit dem die Beschäftigten an den Erfolgen der Glasbranche beteiligt werden.«

Die Beschäftigten erhalten einen steuerfreien Corona-Bonus in Höhe von 200 Euro, Auszubildende bekommen 100 Euro. Ausgezahlt wird der Bonus spätestens im Dezember dieses Jahres. Entgelt und Ausbildungsvergütungen steigen stufenweise um insgesamt 2,5 Prozent, ab dem 1. November 2020 um 1,5 Prozent

wird das Entgelt weiter dem Westniveau angepasst, um mindestens 1,2 Prozent. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 18 Monate bis zum 31. Dezember 2021.

Die Betriebe, für die der Flächentarifvertrag für die Glasindustrie Ost gilt, stellen ein breites Spektrum an Produkten her. Dazu gehören Getränkeflaschen und Verpackungsgläser, Parfümflakons, Glasstangen und Rohre sowie Glas für die Bau- und Fahrzeugindustrie. Während der Corona-Krise hat sich das Geschäft in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich entwickelt. So haben beispielsweise die Hersteller von Glas für die Automobilindustrie – wie andere Zulieferer auch – mit der Krise in der Branche zu kämpfen, während es bundesweit bei Lebensmittel-Verpackungen aus Glas sogar ein Plus gab.

»Jugend wirbt Jugend – das funktioniert«

IM GESPRÄCH: Wie überzeugt man Neuanfänger von der IG BCE?

Leon Kunkel ist JAV- und Jugendreferent im Bezirk Kassel. Anton Melament kümmert sich im Bezirk Darmstadt als Projektmitarbeiter um die Organisationsentwicklung und dabei auch um die Belange der Jugend. Ein Teil der Arbeit der beiden ist es, Neuanfänger von der IG BCE zu überzeugen – und dabei sind sie ziemlich erfolgreich. Wir haben nachgefragt: Was ist wichtig, um Jugendliche für die Gewerkschaft zu gewinnen?

Anton Melament: Wir müssen als Gewerkschaft in den Betrieben präsent sein. Die besten Werber sind aktive Mitglieder vor Ort, die für unsere Sache brennen. Unsere Aufgabe als Hauptamtliche ist, sie dabei zu unterstützen. Bevor ich in einen Betrieb fahre, stimme ich mich mit dem Betriebsrat und der JAV ab. Die organisieren dann meist die Termine mit einzelnen Ausbildungsgruppen.

Leon Kunkel: Wir brauchen eine Ansprache auf Augenhöhe. Jugend wirbt Jugend – das funk-



Anton Melament



Leon Kunkel

tioniert am besten. Und ein positives und selbstsicheres Auftreten in den Betrieben. Ich gehe immer mit der Motivation ins Gespräch, 100 Prozent der Anwesenden als Mitglieder zu gewinnen. Und ich versuche, diese positive Motivation auf die Zuhörer zu übertragen.

Anton Melament: Früher haben Kinder von ihren Eltern wie selbstverständlich mitbekommen, welche Aufgaben eine Gewerkschaft hat, wo sie herkommt und welche Vorteile eine Mitgliedschaft hat. Heute wissen die meisten Azubis nicht, wo überhaupt die Tarif-

liche Leistung herkommt. Da müssen wir ansetzen. Wenn es gut läuft, hat etwa ein Ausbilder den Azubis schon mal erklärt, dass die tariflichen Leistungen nicht einfach vom Himmel fallen.

Leon Kunkel: Die Neuanfänger müssen ihren eigenen Vorteil erkennen. Ich habe für jede Branche, für jeden Tarifvertrag eine individuelle Präsentation erstellt. Dadurch können die Azubis viel genauer erkennen, was es ihnen im Betrieb bringt, wenn sie Mitglied werden.

Anton Melament: Ich habe erst mal die alten Präsentationen

überarbeitet und ein Konzept entwickelt, bei dem ich das Thema gewerkschaftliche Arbeit mit einem Quiz verbinde. Wegen des Corona-Lockdowns musste ich jetzt auf digitale Veranstaltungen umsteigen. Auch das funktioniert, für das Quiz benutze ich dann den Online-Dienst Mentimeter. Die Vorteile liegen aus meiner Sicht auf der Hand – die Azubis haben Spaß beim Zocken beziehungsweise Selbst-Erraten und ich kann nach jeder Antwort den Hintergrund erklären. Das lockert die Veranstaltung ungemein auf und macht mir den Zugang zu den Azubis einfacher. Dadurch wird das konkrete Ansprechen auf die Mitgliedschaft viel lockerer und die Gewerkschaft kommt auf Augenhöhe.

Leon Kunkel: Wichtig ist auch noch, dass wir es den Neuanfängern so leicht wie möglich machen, Mitglied zu werden. Ich zeige jedem vor Ort, wie er den Aufnahmeschein ausfüllt. Ob er ihn dann abgibt, muss er natürlich selbst entscheiden.

Fotos (2): IG BCE

PAPIERINDUSTRIE

Sie haben Druck gemacht – und waren erfolgreich



Fotos (3): IG BCE



MAINZ-KOSTHEIM/WITZENHAUSEN | 2,3 Prozent mehr Entgelt und ein Corona-Bonus von 450 Euro für die rund 40 000 Beschäftigten in der Papierindustrie: Das ist das Ergebnis der Tarifverhandlungen. Im Vorfeld hatten die Beschäftigten Druck gemacht, unter anderem bei Essity in Mainz-Kostheim und in Witzenhausen.

NAMEN & NACHRICHTEN

Sonderleistungen vereinbart

ITZEHOE | Als sehr gutes Signal bewerten die Tarifkommissionsmitglieder Oliver Jost-Kuhagen und Marc Thiel ihren ersten Abschluss für die rund hundert Beschäftigten des Chipherstellers X-FAB MEMS Foundry Itzehoe. Vereinbart wurden die Zahlung von Jahressonderleistungen als Festbetrag und die Anhebung der Löhne und Gehälter auf das Niveau des Hauptstandorts Erfurt. »Wegen unterschiedlicher Vertragslaufzeit waren die Kollegen dort besser gestellt«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Oliver Jost-Kuhagen. »Die nächste Runde verhandeln wir gemeinsam.«



Foto: X-FAB MEMS Foundry Itzehoe

Grillo Zinkoxid

GOSLAR | Die Grillo Zinkoxid GmbH streicht etwa 75 Arbeitsplätze, das entspricht drei Vierteln der Belegschaft. Das hat die Geschäftsführung Anfang Oktober bekannt gegeben, ohne vorher den Betriebsrat zu informieren. Laut Gewerkschaftssekretär Mathias Heiden verstößt dieses Vorgehen gegen das Betriebsverfassungsgesetz und ist damit »gesetzwidrig«. Noch zu Jahresbeginn wurden erhebliche Einschnitte in den Tarifvertrag vereinbart, um die Arbeitsplätze zu sichern. Der Arbeitgeber müsse jedoch bei betriebsbedingten Kündigungen die abgesenkten Tarifleistungen zurückerstatten, so Mathias Heiden. Betriebsrat, IG BCE und Geschäftsführung haben die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan aufgenommen.

Kein Corona-Bonus

LÄGERDORF | Der Ende Oktober erzielte Tarifabschluss für die nordwestdeutsche Zementindustrie sieht eine Erhöhung der Entgelte um 2,3 Prozent ab März 2021 vor. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 15 Monaten. Bis Februar erhalten die Beschäftigten monatlich 100 Euro. Andreas Kensbock vom Holcim Zementwerk in Lägerdorf und Mitglied der Tarifkommission kritisiert, dass die Arbeitgeber einem steuerfreien Corona-Bonus als »Zeichen der Wertschätzung« eine Absage erteilt haben. »Die Zementindustrie hat dieses Jahr gute Gewinne eingefahren.«

Standort beerdigt

LINGEN | Sozialplan für Neptune Energy beschlossen

Der Sozialplan war mühsam erkämpft. Doch die Unterzeichnung des Interessenausgleichs empfand Gabriele Kathmann, Betriebsratsvorsitzende von Neptune Energy, als »Beerdigung des Standorts«. Erst im Juni hatte das Erdöl- und Gasunternehmen bekannt gegeben, den Standort in Lingen mit 165 Arbeitsplätzen zu schließen und in Hannover eine neue Zentrale mit rund 100 Stellen aufzubauen. Mit dem Betriebsrat wurde über das Vorhaben nicht beraten – für Gabriele Kathmann ein »eindeutiger Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz«.

Der Anfang Oktober vereinbarte Sozialplan sieht Ab-

findungszahlungen für die Beschäftigten vor, die keinen Arbeitsvertrag mit der Holding-Gesellschaft in Hannover unterschreiben. Das Ergebnis sei zufriedenstellend, doch »die Verhandlungen waren kräftezehrend«, sagt Friedhelm Hundertmark, Bezirksleiter Ibbenbüren. Noch ist unklar, wie viele Mitarbeiter von Lingen nach Hannover wechseln werden, bestätigt Gabriele Kathmann. Bisher seien etwa 80 angesprochen worden. Sie befürchtet, dass die restlichen Kollegen »auf der Strecke bleiben werden« – zumal der Arbeitgeber sich geweigert hat, eine Transfersgesellschaft zu finanzieren.

Solidarisch mittragen

HANNOVER | Tarifabschluss für Papierindustrie

Absperrbarken vor dem Verwaltungsgebäude oder Mittagspause am Werktor: Die Belegschaften vieler norddeutscher Papierhersteller haben mit vielfältigen Aktionen ihrer Tarifkommission für die dritte Verhandlungsrunde mit IG BCE und Arbeitgebern erfolgreich den Rücken gestärkt. Die Parteien haben sich auf eine stufenweise Erhöhung der Entgelte um 1,3 und 1 Prozent

und einen steuerfreien Corona-Bonus von 450 Euro geeinigt. »Dieser Abschluss nimmt auch die Unternehmen mit, die nicht so gut durch die Corona-Pandemie gekommen sind«, so Gerhard Witte, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender beim Alfelder Spezialpapierproduzenten Sappi und Mitglied der Bundestarifkommission. »Ziel war es, den Flächentarifvertrag zu schützen.«



Foto: Kevin Kubicki



Foto: Patrick Beitz

Bei Omni-Pac in Elsfleth (links) und bei Kämmerer Spezialpapiere in Osnabrück: Mit Tarifaktionen faire Abschlüsse gefordert.

Netzwerken mal anders

HANNOVER | Frauenarbeit in Corona-Krise neu ausrichten



Foto: Anna Engfer

Der Bezirksfrauenausschuss traf sich im Oktober auf Abstand.

Nicht im Konferenzraum, sondern vom Wohnzimmer aus wählen die IG-BCE-Frauen in diesem Herbst ihre Bezirksfrauenausschüsse und stimmen über neue Anträge ab. Aufgrund der Anfang November verkündeten Kontaktbeschränkungen finden die Personengruppenkonferenzen erstmals in digitaler Form statt. Eine »enorme Herausforderung«, bestätigt Gewerkschaftssekretärin Anna Engfer vom Bezirk Hannover: »Wir mussten die rechtlichen Rahmenbedingungen klären und neue Abläufe abstimmen.«

Dabei kann die Bezirksfrauenarbeit auf erste Erfahrungen im Online-Netzwerken zurückblicken. Erst Ende Oktober haben sich rund 30 Frauen aus dem Bezirk zum After-Work-Austausch getroffen. Virtuell. Die Beauftragte für Chancengleichheit von der Agentur für Arbeit Hannover, Andrea Wassermann hat zum Thema Qualifizierungsangebote referiert. Es sei wichtig, die halbjährlichen Treffen der IG-BCE-Frauen notfalls digital auszurichten, findet Anna Engfer. »Wir wollen den Frauen gerade in der Zeit des Homeoffice ermöglichen, sich kennenzulernen,

Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu fördern.« Die derzeitige Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses Andrea Fauster beobachtet jedoch, dass viele aktive Frauen vor dieser Form des Netzwerkers noch zurückschrecken: »Die persönliche Kontaktaufnahme bei einer Tasse Kaffee fällt den meisten noch leichter. Andere setzen sich nicht gern abends noch einmal an den Computer.«

DABEI HABEN SICH gleichstellungspolitische Themen durch die Corona-Krise zugespitzt. »Während des Teil-Lockdowns im Frühjahr hat sich die alte Rollenverteilung wieder verfestigt«, berichtet Anna Engfer. »Viele Frauen haben weniger gearbeitet und einen Großteil der Familienarbeit erledigt.« Der Rückzug habe Auswirkungen auf Vergütung und Aufstiegschancen. »Der Nachholbedarf in Fragen der Gleichstellung wurde uns klar vor Augen geführt«, so die Gewerkschaftssekretärin. Andrea Fauster hofft, dass dieser Missstand jüngere Frauen wachrüttelt und motiviert, sich in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit zu engagieren.

3 Fragen zu den Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung ...



Foto: Privat

Tayfun Demir, 22,
Auszubildender zum Maschinen- und Anlagenführer im ersten Lehrjahr bei VSM, Hannover

Was hat dich zur Kandidatur motiviert?

Mir gefällt es, Verantwortung zu übernehmen. So wurde ich erzogen: Als Älterer verantwortlich zu sein für jüngere Geschwister und Cousins, später als Klassensprecher für Mitschülerinnen und Mitschüler. Hilfsbereitschaft ist mir sehr wichtig, denn ich habe auch viel Unterstützung von Älteren, vor allem Lehrern, bekommen, die mich motiviert und beraten haben. Als JAV finde ich die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat spannend. Zu erleben, wie dort diskutiert und entschieden wird. Mein Vater ist schon lange Betriebsrat, er hat mir viel erzählt – das hat mich geprägt.



Foto: adidas

Anika Larberg, 19,
Fachkraft Lagerlogistik bei Adidas, Rieste

Die Wahl für die erste JAV am Standort fand bereits Ende 2019 statt. Was konntet ihr in der Corona-Zeit bewegen?

Als die Berufsschulen im März schließen und die Azubis allein zu Hause lernen mussten, wollten wir sie gemeinsam mit den Ausbildern dabei unterstützen. Es ist bei uns schon lange üblich, dass sich die älteren Azubis mit den jüngeren vor den Zwischenprüfungen regelmäßig treffen und üben. Die Idee haben wir aufgegriffen und digitale Lerngruppen organisiert. Wir haben den Freitag als festen Schultag mit bis zu sechs Stunden vereinbart. Da konnten die Azubis dann ihre Hausaufgaben besprechen und mit den Älteren offene Fragen klären.



Foto: Privat

Gerrit von Cyron, 20,
Dual Studierender Betriebswirtschaft bei Continental Reifen, Hannover

Was willst du in der JAV in den nächsten zwei Jahren erreichen?

Mein Ziel ist es, trotz der aktuellen schwierigen Lage dafür zu sorgen, dass wir als Auszubildende und Studierende nicht vernachlässigt und unsere Interessen und Wünsche weiterhin beachtet werden. Dies ist bei Conti angesichts der aktuellen Situation von entscheidender Bedeutung. Bereits in diesem Jahr wurden Ausbildungs- und Studienplätze reduziert. Das darf so nicht weitergehen. Wenn sich das Unternehmen nachhaltig aufstellen und auf zukünftige Herausforderungen reagieren möchte, sollte es zur Fachkräftesicherung in den eigenen Nachwuchs investieren.

NAMEN & NACHRICHTEN

Tarifmeldungen

MÖLLERWERKE NEUSTADT-GLEWE | Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage: 2020 28 Arbeitstage, 2021 29 Arbeitstage, 2022 30 Arbeitstage Urlaub, Corona-Prämie 250 Euro netto für 2020. Entgelterhöhung um 4,3 Prozent ab 1. Januar 2021 und um weitere 4 Prozent ab 1. Juli 2022.

KAPPUS SEIFEN | 600 Euro Corona-Bonus, 4 Prozent Entgelterhöhung zum 1. September 2020 und weitere 3 Prozent Entgelterhöhung zum 1. September 2021.

Personalnachrichten

BEZIRK HALLE-MAGDEBURG | Danny Mertens ist zum 1. Oktober 2020 als Fachsekretär in die Hauptverwaltung, in die Abteilung Mitglieder und Organisationsentwicklung, gewechselt. Für ihn wechselte Noël Furchheim zum 1. November 2020 aus dem Bezirk Dresden-Chemnitz in den Bezirk Halle-Magdeburg und wird dort seine Ausbildung weiter fortführen.

BEZIRK DRESDEN-CHEMNITZ | Marty Falk wechselte vom Bezirk Hannover in den Bezirk Dresden-Chemnitz und wird dort als Sekretär zur Ausbildung das Team bis 31. März 2021 unterstützen.

BEZIRK COTTBUS | Timo Bergmann wechselte vom Bezirk Mainfranken in den Bezirk Cottbus als Sekretär zur Ausbildung und wird dort bis zum 31. März 2021 das Team vor Ort unterstützen.



Noël Furchheim



Marty Falk



Timo Bergmann

Ortsgruppen-Arbeit: Viel Erfolg

DRESDEN | Grubschütz liegt zwischen der 1.000-jährigen Stadt Bautzen und dem Oberlausitzer Bergland und ist ein beliebter Ausgangspunkt für interessante Wanderungen. Knapp vor Beginn des Teil-Lockdowns konnte in dem dortigen Landhotel »Spreetal« die Ortsgruppe Bautzen ihre Wahlveranstaltung und Jubilarehrung durchführen – natürlich unter Einhaltung der Corona-Regeln. Die Teilnehmer freuten sich, die Wahl des neuen Vorstandes und die Revision live miterleben zu können. Bei guter Stimmung wurden treue Jubilare für 25, 40, 50 und 60 Jahre Gewerkschaftsmitgliedschaft geehrt. Die Veranstaltung war ein großer Erfolg und spiegelte die engagierte Arbeit der Ortsgruppe Bautzen wider.

Entgelt auf West-Niveau

NORDOST | Schlichtung in der ostdeutschen Glasindustrie

Erfolgreiche Schlichtung zwischen der IG BCE und dem Bundesarbeitgeberverband Glas & Solar: Die 3000 Beschäftigten in der ostdeutschen Glasindustrie erhalten 200 Euro Corona-Bonus und insgesamt 2,5 Prozent mehr Entgelt. Bei vollem Lohnausgleich gelten ab dem 1. Januar 2021 nur noch 37,5 Stunden Arbeitszeit pro Woche. Damit gibt es bei der Wochenarbeitszeit keinen Unterschied mehr zwischen Ost und West. Gleichzeitig wird das Entgelt weiter dem Westniveau angepasst, um mindestens 1,2 Prozent. Die Laufzeit des Tarifver-

trags beträgt 18 Monate bis zum 31. Dezember 2021. »Das lange Ringen um gerechte Arbeitszeiten hat sich gelohnt. Mit der 37,5-Stunden-Woche haben wir ein zentrales Ziel erreicht«, sagt Reni Richter, Gewerkschaftssekretärin des Landesbezirks.

Der Flächentarifvertrag in der Glasindustrie Ost gilt unter anderem für Hersteller von Quarzglasmaterialien wie Zylindern und Rohren, Glas für die Automobilindustrie, Glasverpackungen für die Getränke- und Nahrungsmittelindustrie sowie die pharmazeutische Branche.

Mitglieder gewinnen

DRESDEN | HQA-Arbeitsgruppe geschaffen

Sie sind begehrt und gesucht: Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (HQA), die in der Lage sind, den Wandel in unserer globalen Welt zu steuern. Deshalb ist es auch ein strategisches Zukunftsfeld der IG BCE, den Anteil der HQA in der Mitgliedschaft zu erhöhen. Denn die Belegschaften werden weiblicher, internationaler und sie kommen immer häufiger direkt von den Universitäten.

wie über inhaltliche Schwerpunkte aus. Ziel der gemeinsamen Arbeit ist es, mehr HQA als Mitglieder zu gewinnen und damit die Bezirksarbeit zu stärken.

Um noch mehr HQA für die IG BCE zu begeistern, fand im August das erste Treffen der neu gegründeten HQA-Arbeitsgruppe der Bezirke Dresden-Chemnitz und Leipzig statt. Dabei tauschten sich Kolleginnen und Kollegen aus sieben Betrieben über ihre Erfahrungen bei der Mitgliederüberzeugung so-



Plakat: Ulrike Tucherett und Tanja Krumm

Im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg spricht die IG BCE mit diesem Plakat Studierende an den Hochschulen an.

Virtuelles Zutrittsrecht

NORDOST | Offensive mit Urteilen im Rücken

Wir haben den Anspruch, auch in Zeiten von Corona, wenn persönliche Treffen nicht realisierbar sind, bestmöglich den Kontakt zu unseren Mitgliedern und den Beschäftigten aufrechtzuerhalten. Welche Möglichkeiten in Anbetracht der rechtlichen Aspekte rund um das virtuelle Zugangsrecht möglich sind, erklärt Roland Gratzner, Gewerkschaftssekretär und Syndikusanwalt, IG BCE Halle-Magdeburg.



Foto: IG BCE Nordost

Eine vermutlich zu selten genutzte Idee liegt dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. Januar 2009, 1 AZR 515/08, zugrunde. In dem Fall hatte das BAG zu entscheiden, ob einer tarifzuständigen Gewerkschaft das Recht zusteht, mit den Beschäftigten eines Unternehmens in Kontakt zu treten und hierzu ein vom Arbeitgeber bereitgestelltes E-Mail-System zu nutzen – auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Kontaktaufnahme zu Werbezwecken eingesetzt wird. Es ging in der Entscheidung also um ein virtuelles Zugangsrecht zum Betrieb.

DAS BAG hatte sich bislang nur mit dem Recht der Gewerkschaften auf körperlichen Zugang zum Betrieb befasst und grundsätzlich den Anspruch bejaht (28. Februar 2006 – 1 AZR 460/04 – BAGE

117, 137). Dies wird auch für das virtuelle Zugangsrecht grundsätzlich in der hier angesprochenen Entscheidung aus dem Jahr 2009 insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Mitgliederwerbung bejaht.

Die in Artikel 9 Absatz 3 GG geregelte Koalitionsfreiheit gewährleistet »jedermann« das Recht, zur Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen wie die IG BCE zu bilden. Diesem Recht müsse – so die Entscheidung aus 2009 – neben dem körperlichen Zutritt zum Betrieb auch hinsichtlich der modernen Kommunikationsmittel Rechnung getragen werden.

DIE ENTSCHEIDUNG ist sachgerecht und betont den Verfassungsrang unserer Aufgabenstellung. Berechtigt ist die Entscheidung auch deshalb, weil ein virtueller Zugang zum Betrieb in der Regel nicht zu betrieblichen Ablaufstörungen führt. Eine adäquate Alternative des Zugangs zum Betrieb per E-Mail stellt auch ein virtuelles schwarzes Brett im betrieblichen Intranet dar. Hier könnte beispielsweise über die gewerkschaftliche Arbeit berichtet und geworben werden oder in Absprache mit den Arbeitgebern ein digitales schwarzes Brett direkt bedient werden, ein starkes Betätigungsfeld auch für Vertrauensleute.

Mit den Arbeitgebern werden wir an konkreten Beispielen Absprachen zur Umsetzung dieses Zugangsrechts treffen. Im Zweifel bliebe die Erwirkung im gerichtlichen Beschlussverfahren.



Foto: IG BCE Nordost

3 Fragen an Simon Henrik Dicke

Gewerkschaftssekretär, über das virtuelle Zutrittsrecht im Betrieb.

Hat das schwarze Brett ausgedient?

Mit Corona ist vieles digitaler geworden; wir müssen es auch werden. Schon vor der Pandemie haben wir viele Beschäftigtengruppen mit klassischen Mitteln der Kommunikation nicht mehr erreicht. Nicht nur aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten, sondern auch, weil sich die Gewohnheiten der Menschen verändern. Ganz ehrlich ... wer liest wirklich, was am schwarzen Brett steht? Mitarbeiter im Außendienst beispielsweise sind nur ein paar Mal pro Jahr im Betrieb, wenn überhaupt. Das Homeoffice wird sich für viele dauerhaft als Alternative zum Büro etablieren. Als Gewerkschaft müssen wir gewährleisten, dass wir auch diese Kolleginnen und Kollegen künftig mit unseren Botschaften noch erreichen. Das ist die Basis für unsere Stärke.

Wie sieht die Umsetzung aus?

Schritt für Schritt und für einen Betrieb nach dem anderen! Mit vielen Arbeitgebern sollte es sich auf Grundlage der Sozialpartnerschaft vereinbaren lassen, dass wir das jeweilige Intranet nutzen können oder einen E-Mail-Verteiler an alle Beschäftigten eingerichtet bekommen. Dort, wo das nicht gelingt, werden wir gerichtliche Entscheidungen forcieren. Es geht für uns ja auch um Grundrechte. Wir dürfen nicht zulassen, dass die einfach vom Tisch gewischt werden.

Welche Rolle spielen dabei Vertrauensleute?

Erst mal: Das ganze Vorhaben deutet auf viel Arbeit hin. Allein mit uns Hauptamtlichen in der IG BCE ist das kaum zu schaffen. Gott sei Dank gibt es in vielen Betrieben auch noch Vertrauensleute, die gerade neu gewählt wurden. Sie wissen am besten, welche Kommunikationsmittel in ihrem Betrieb funktionieren. Wie wäre es zum Beispiel mit einem eigenen Podcast über Themen im Betrieb? So etwas gibt es bereits und wird sehr gut angenommen. Und warum sollte nur der Betriebsrat eine eigenständige Präsenz im Firmenintranet haben, nicht aber die Vertrauensleute? Aufgabe für die Betriebsbetreuung ist es, künftig solche digitalen Ansprachekonzepte mit den Ehrenamtlichen vor Ort zu entwickeln und bei der Durchführung zu unterstützen. Ich bin sicher, dass das bald ganz selbstverständlich sein wird.

Nach 50 Jahren endlich mitbestimmt

KEMPEN | Bei den Lackwerken Peters in Kempen wurde erstmalig ein Betriebsrat gewählt



Foto: Bezirk Niederrhein

Der neue Betriebsrat (von links): Tanja Touré, Eva Maria Hermanns, Markus Tzschoch, Detlef Paschke, Eric Ahres, Manuela Pollak, Sebastian Sturm.

»Eine Betriebsratswahl wie aus dem Bilderbuch,« sagte Holger Zimmermann, Projektleiter des Landesbezirks Nordrhein, nach den Wahlen. »Trotz unterschiedlichster Strömungen und Meinungen im Betrieb haben wir es geschafft, am Ende 23 Kandidatinnen und

Kandidaten auf einer gemeinsamen Liste zu vereinen.« Dass der neue Betriebsrat dann mit fast 90 Prozent Wahlbeteiligung gewählt wurde, habe trotzdem überrascht. »Damit haben die Kolleginnen und Kollegen ihrem Betriebsrat einen gewaltigen Ver-

trauensvorschuss gegeben«, sagt auch Iris Pfiffner, Projekt-Mitarbeiterin »Neue Potenziale in den Bezirken« im Landesbezirk Nordrhein. »Klar wurde aber auch recht schnell: Ohne dass wir den Steigbügel gehalten hätten, wäre auch jetzt niemand aufs Pferd gekommen.«

Mit dem neuen Betriebsrat sei man nun in der Lage, die Anliegen aller Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber authentisch zu vertreten, sagte Sebastian Sturm, der 30-jährige Disponent ist der neue Betriebsratsvorsitzende. »Auch wenn insbesondere der Anfang nicht leicht werden wird, freuen wir uns auf die nächsten 1,5 Jahre harter Arbeit.«

Die Peters Group, zu der auch die Lackwerke in Kempen gehören, ist nach eigenen Angaben der weltweit füh-

rende Hersteller von Beschichtungslösungen für Elektronik. Zurzeit arbeiten rund 150 Kolleginnen und Kollegen am Standort in Kempen. »Mit Peters haben wir jetzt einen wichtigen Betrieb in die Mitbestimmung geführt,« weiß Matthias Jakobs, Bezirksleiter des IG-BCE-Bezirks Niederrhein. »Ralf Schwartz ist nicht nur Geschäftsführer bei den Lackwerken, sondern gleichzeitig auch Vorsitzender der Unternehmerschaft Niederrhein und damit unser Sozialpartner in der Chemie. Es wird interessant. Wir werden die Sozialpartnerschaft jetzt auch im Betrieb zum Leben erwecken,« so Jakobs weiter. »Auf jeden Fall werden wir die sieben neuen Betriebsrätinnen und Betriebsräte auch bei dieser Aufgabe tatkräftig unterstützen.«

Einigung in der dritten Runde

DÜSSELDORF | Nach langen Verhandlungen haben sich IG BCE und Arbeitgeber auf ein neues Tarifpaket geeinigt. Demnach erhalten die 40000 Beschäftigten der Papierindustrie 2,3 Prozent mehr Entgelt und einen steuerfreien Corona-Bonus von 450 Euro.

»Das waren keine einfachen Verhandlungen. Trotz erschwelter Bedingungen ist uns dennoch ein fairer Abschluss gelungen«, freut sich Ömer Kirli, Landesbezirkssekretär in Nordrhein. »Ohne die vielen Tarifaktionen in und vor den Betrieben wäre das allerdings nicht möglich gewesen. Dafür einen herz-

lichen Dank an die Kolleginnen und Kollegen, die großen Einsatz gezeigt haben.«

Der Corona-Bonus in Höhe von 450 Euro wird noch in diesem Jahr ausgezahlt. Die Entgelte steigen in zwei Stufen: um 1,3 Prozent ab dem 1. März 2021 und um 1,0 Prozent ab dem 1. März 2022. Auszubildende erhalten 150 Euro Corona-Bonus und die Ausbildungsvergütungen werden stufenweise um insgesamt 35 Euro erhöht. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 25 Monate, bis Oktober 2022. Gewerkschaft und Arbeitgeber haben sich außerdem darauf geeinigt, dass



Foto: LBZ Nordrhein

Kundgebung unter schwierigen Bedingungen: Kolleginnen und Kollegen von FS Karton und Essity machen Lärm vor dem Arbeitgeberverband der papiererzeugenden Industrie in Düsseldorf.

auf Basis eines verbindlichen Eckpunktepapieres ein Entgelttarifvertrag verhandelt wird. Dieser wird die Differenzierung zwischen

Löhnen und Gehältern ablösen, um eine Gleichstellung von gewerblicher Tätigkeit und Angestelltentätigkeit zu erreichen.

Corona zum Trotz: Erfolgreiche Tarifrunden

DÜSSELDORF | Im Landesbezirk Nordrhein sind trotz der Krise gute Abschlüsse zustande gekommen. Ein Überblick



Foto: Christian Bunkert

Von Corona-Bonus bis Mitgliederzuschlag: Für die Beschäftigten bei MEG, Mäurer & Wirtz und in den DALLI-Werken lohnen sich die neuen Tarifverträge.

Die Corona-Pandemie hat sich auch auf laufende und geplante Tarifverhandlungen ausgewirkt. Die Tarifverhandlungen beim Recyclingunternehmen für PET-Flaschen MEG in Übach-Palenberg sind beispielsweise im Frühjahr wegen des ersten Lockdowns auf den Spätsommer verschoben worden. Wegen erneut steigender Fallzahlen war auch der zweite Anlauf gefährdet. Unter dem Druck der Krise ist es der Tarifkommission dennoch gelungen, ein Gesamtpaket zu schnüren, das dem Chemie-Tarifvertrag nahekommt.

DEMNACH GIBT ES für 2020 eine Tarifsonderzahlung in Höhe von 400 Euro. Ab März 2021 gibt es eine Vollkontizulage von fünf Prozent, bei Teilkonti sind es zweieinhalb Prozent. Ab 2022 gibt zusätzlich ein Urlaubsgeld in Höhe von 40 Prozent auf Basis des Chemietarifvertrages. Bis 2024 werden die Entgelte stufenweise um insgesamt 7,3 Prozent erhöht. Beschäftigte in Vollkonti erhalten ab 2022 einen

zusätzlichen Urlaubstag, ab 2023 zwei Tage und ab 2024 drei Urlaubstage und diese dann auf Dauer jedes Jahr.

Der IG-BCE-Verhandlungsführer Ernst Ungermann zeigte sich nach dem Abschluss zufrieden. »Es war uns wichtig die Verhandlungen jetzt zu Ende zu führen und ein gutes Ergebnis für die Beschäftigten zu erzielen, da eine weitere Verschiebung durch Corona im Raum stand und nicht abzusehen war, wann wir wieder gemeinsam an den Verhandlungstisch hätten kommen können.«

MIT EINIGER VERSPÄTUNG kam es auch bei den DALLI-Werken und bei Mäurer & Wirtz in Stolberg zu einer Tarifeinigung. Die Verhandlungen gestalteten sich zunächst schwierig. Die Arbeitgeberseite wollte wegen der schwierigen wirtschaftlichen Lage die Öffnungsklausel aus dem gültigen Firmentarifvertrag (TEA) ziehen und forderte zudem eine Nullrunde für 2020/2021. Laut der Arbeitge-

berseite wären diese Kosteneinsparungen nötig gewesen, um einen drastischen Personalabbau aufgrund struktureller Probleme bei DALLI und Coronabedingten Problemen bei Mäurer & Wirtz zu vermeiden.

Es war uns wichtig, die Verhandlungen trotz Corona zu Ende zu führen.

ERNST UNGERMANN
IG-BCE-Verhandlungsführer

Die Beschäftigten setzten sich gemeinsam mit der IG BCE zur Wehr. Nachdem die Tarifkommission die wirtschaftliche Situation geprüft hatte, forderte sie im Gegenzug eine Standortsicherung, inklusive der Zusage, langfristig keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, sowie einen Mitgliederbonus nur für IG-BCE-Mitglieder. Dadurch war im Laufe der Tarifverhandlungen ein deut-

licher Mitgliederzuwachs erkennbar.

IM SEPTEMBER gelang der entscheidende Durchbruch: Damit ist der Standort bis 2025 gesichert und betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2021 ausgeschlossen. Alle Beschäftigten, die im letzten Quartal Mitglied der IG BCE werden, erhalten 2021 einen Bonus von 300 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Bonus anteilig. Azubis, die im letzten Quartal Mitglied werden, bekommen 100 Euro. Alle, die vorher schon Mitglied waren, erhalten im neuen Jahr einen einmaligen Bonus von 1500 Euro. Azubis erhalten 500 Euro und Teilzeitbeschäftigte ihren Bonus anteilig. Ebenso ist es gelungen, einen dauerhaften, jährlichen Bonus für IG-BCE-Mitglieder einzuführen, der erstmalig im März 2022 zum Tragen kommt. Im Gegenzug entfällt das Weihnachtsgeld in diesem Jahr. 2021 gibt es die Hälfte des Weihnachtsgeldes.

»In diesen für die beiden Betriebe schwierigen Zeiten ist dieser Tarifabschluss für die Beschäftigten schmerzlich. Unser wichtigstes Ziel war es, Arbeitsplätze abzusichern und dafür zu sorgen, dass die Einsparungen nicht unsere Mitglieder treffen. Mit dem Bonus für IG-BCE-Mitglieder ist uns das ein Stück weit gelungen«, sagt Ernst Ungermann, der auch in diesen Verhandlungen Verhandlungsführer der IG BCE war.

NAMEN & NACHRICHTEN

Neuer Vorsitzender

LUDWIGSHAFEN | Die Bezirksseniorienkonferenz bestimmte Arthur Hofmann zum neuen Leiter des Seniorenarbeitskreises. Auch sein Stellvertreter, Thomas Weiland, ist neu im Amt.

Hofmann, bis zu seinem Ausscheiden aus dem Berufsleben 2017 in der BASF als Schlossermeister und später im Betriebsrat aktiv, engagiert sich seitdem im Arbeitskreis. »Genau das ist unser Ziel: Senioren für aktive Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen«, sagt er. Dafür unternimmt das Gremium einiges: Die Mitglieder aus dem Bezirk erfahren Neuigkeiten und Wissenswertes aus einem eigenen Seniorenmagazin. Der Informationsfluss bleibt auch während der Pandemie durch persönliche Kontakte mit den zehn Mitgliedern des Arbeitskreises jederzeit gewährleistet und die Planungen für die bald wieder stattfindenden Bustouren laufen. »Die Fahrt ins Freilichtmuseum Bad Sobernheim holen wir selbstverständlich nach.« Vorgesehen für das kommende Jahr sind zudem eine Neuauflage des erfolgreichen Grillfestes und Informationsveranstaltungen. »Ein tolles Team freut sich auf weitere Mitstreiter für die gemeinsame, gewerkschaftliche Arbeit«, wirbt Hofmann. Interesse? Mail an:

bezirk.ludwigshafen@igbce.de



Foto: Heidi Hofmann

Neu gewählt

ZWEIBRÜCKEN | Die Ortsgruppe wählte auf ihrer jüngsten Mitgliederversammlung ihren Vorstand neu. Vorsitzender bleibt Ewald Preiml, sein neuer Stellvertreter ist Daniel Kner. Für 50 Jahre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ehrte das Gremium Karl-Heinz Weber.

Der Rechenschaftsbericht musste sich coronabedingt auf die Aktivitäten des vergangenen Jahres konzentrieren. »Ich hoffe sehr, dass wir 2021 wieder gemeinsam Dinge unternehmen können«, so Preiml. Geplant ist unter anderem eine Fahrt nach Verdun mit dem Besuch des denkwürdigen Mahnmals, des Beinhauses (Foto).



Foto: Pixabay

Jugend packt an

MAINZ | Konferenzen in allen Bezirken

Ende 2021 findet der 7. Gewerkschaftskongress statt. Im Zuge des demokratischen Aufbaus der IG BCE beginnt die gewerkschaftliche Basis, ihre Themen in die IG BCE einzubringen. Das Ziel: so die Gewerkschaftspolitik aktiv mitzugestalten. Traditionell

Tim Hauser kennt das Prozedere der Konferenzen bereits. Dem gelernten Informatik Kaufmann, dessen siebenjähriges Engagement in der Jugendarbeit nun endet, ist gerade jetzt eines wichtig: »Wir müssen uns als IG BCE breiter aufstellen und noch nicht aktive



Foto: Nina Melches

Landesbezirksjugendkonferenz 2017: Junge IG-BCE-Mitglieder beschließen die für sie wichtigen Zukunftsthemen.

starten nun die Personengruppenkonferenzen, unter anderem mit am Start: die Jugend.

Für Vanessa Bär ist der Besuch der Veranstaltung Neuland. Gleichwohl hat sie sich, als stellvertretende Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses (BJA) Mittelrhein und Mitglied im Landesbezirksjugendausschuss, inhaltlich vorbereitet. »Wir brauchen mehr Gewerkschaftspräsenz an Schulen«, weist sie auf einen Antrag hin, über den die Bezirksjugendkonferenz abstimmen wird. »Weshalb Arbeitnehmervertretungen wichtig sind und wie man in ihnen mitbestimmen kann, ist mir erst in meiner Ausbildung zur Chemielaborantin bewusst geworden. Das ist zu spät.«

Mitglieder besser einbinden«, sagt er. Der 30-Jährige, der sich seit vielen Jahren im BJA Mainz einsetzt, verweist darauf, »dass ein BJA-Treffen jeder besuchen kann. In den Bezirksvorständen geht das so nicht.« Trotzdem blickt Hauser, inzwischen Betriebsrat, auf eine positive Jugendarbeit zurück: »Einer unserer größten Erfolge war es, bei der rheinland-pfälzischen Landesregierung den Bildungsurlaub für Azubis auf fünf Tage zu erhöhen.«

Axel Stefan Sonntag

TERMINE

Bezirksjugendkonferenzen am 5. Dezember (Mittelrhein/Saarbrücken), am 12. Dezember (Mainz/Ludwigshafen); Landesbezirksjugendkonferenz (LBJK) am 30. Januar.

Infos: via Instagram ([igbcejugend_rps](https://www.instagram.com/igbcejugend_rps)) und Facebook ([igbce.jugend.rps](https://www.facebook.com/igbce.jugend.rps))

Ergebnis erzielt

MAINZ | Tarifabschluss Papier mit Sonderzahlung

Es waren langwierige und zähe Verhandlungen, den Durchbruch brachte erst eine notwendige und eigens ange-setzte dritte Gesprächsrunde auf Bundesebene: Der Papier-Tarifabschluss 2020 steht (**KOMPAKT** berichtet in dieser Ausgabe detailliert auf Seite 26).

»**NATÜRLICH LÖSEN** 1,3 und 1,0 Prozent keine Freuden-tänze bei unseren rund 200 Be-schäftigten aus«, kommentiert Edgar Müller, Betriebsrat bei Wepa Mainz. »Gleichwohl ist sich die Belegschaft bewusst darüber, dass wir uns mitten in der Pandemie befinden, inklusive eines jetzt zweiten Lockdowns. Doch umso mehr schätzen unsere Leute ihre sicheren Arbeitsplätze, gerade bei uns als Hygienepapier-Hersteller.« Tatsächlich sieht Müller, der auch im Wirt-schaftsausschuss seines Un-ternehmens ist, positiv in die Zukunft: »Unsere Anlagen sind derzeit gut ausgelastet. Wir sehen eher Sonderschich-ten statt einer möglichen

Kurzarbeit. Genau deshalb kommt der vereinbarte Corona-Bonus gut an, zumal er steuerfrei ist und bis Jahres-ende auf den Gehaltszetteln landen wird.«

AN DIE ARBEITGEBERSEITE gerichtet kommentiert Uli Greßler, Betriebsratsvorsit-zender bei Weig-Karton, die Einführung eines Bundes-entgelttarifvertrags vor der nächsten Tarifrunde als »al-lerletzte Chance«. »Lohnge-rechtigkeit und Lohnverläss-lichkeit sind überfällig«, mahnt Greßler. »Als Branche sind wir für externe Bewerber nur dann modern und attrak-tiv, wenn die Unterscheidung zwischen Kaufleuten und technisch-gewerblichen An-gestellten nach all den Jahr-zehnten endlich der Vergan-genheit angehört«, sagt er. Auch seiner rund 600-köpfi-gen Belegschaft gegenüber wäre es außerdem nur fair, »arbeitsplatzbezogene Zula-gen tariflich verlässlich zu regeln«, so der Gewerkschafter.

Axel Stefan Sonntag



Foto: Detlev Ulthe

Auf dem Werksgelände: Weig-Beschäftigte unterstützten die Papier-Tarifrunde mit einer Unterschriften-Aktion.

3 Fragen an im Jahr 2020 gewählte Vertrauensleute



Foto: privat

Michael Puxler,
Ofenmaurer und Vertrauensmann
bei G+H, Speyer

Wie lief eure Wahl?

Coronabedingt hatten wir diese auf das Spätjahr verschoben und dann, in Zusammenarbeit mit dem Bezirk, die Abstimmung als reine Briefwahl durchgeführt. Obwohl einige ältere Mitstreiter ausgeschieden sind, gelang es uns durch viele persönliche Gespräche – selbstverständlich mit Abstand –, neue, junge Vertrauensleute für unsere Arbeit zu gewinnen. Das Interesse mitzuwirken ist groß. Und eben weil wir hier so gut organisiert sind, sind unsere Arbeitsbedingungen gut: Der jüngste Haustarifabschluss brachte 2,5 Prozent mehr Geld zuzüglich Corona-Bonus.



Foto: Octavian Gavrilescu

Uli Greßler,
Energieelektroniker und Vertrauensmann
beim Kartonhersteller Weig, Mayen

Wie gestalten Vertrauensleute bei euch mit?

Zur aktuellen Papier-Tarifrunde sammelten die elf Kollegen Unterschriften für die Sonderzahlung und überhaupt mal für ein faires Angebot. Interesse ist auch da, sich bei den bevorstehenden Delegiertenkonferenzen zu beteiligen. Auf betrieblicher Ebene wollen wir noch mehr Mitglieder werben, um beispielsweise Verbesserungen beim Schichtsystem zu erreichen. Der Rhythmus der Früh-/Spät-/Nacht- und Freischichten ist okay, aber wir brauchen dringend mehr Planbarkeit bei den bisher gänzlich unregulierten 29 Verfügungsschichten, die jeder erbringen muss.



Foto: privat

Christian Ruffing,
Biologielaborant und Vertrauensmann
bei FMC, St. Wendel

Wie differenziert ihr Vertrauensleute- und Betriebsratsarbeit?

Vertrauensleute stellen sich in ihrer Freizeit gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Themen. Das sind hier bei uns beispielsweise jährliche Aktionen zum Weltfrauentag, Unterstützung bei den Tarifrunden oder die immer mal wieder stattfindende Eis-Aktion im Sommer. Bei all diesen Angelegenheiten informieren wir über das Engagement der IG BCE und werben für eine Mitgliedschaft. Der Betriebsrat ist dann Ansprechpartner, wenn es um Fragen oder Probleme beim eigenen Arbeitsverhältnis geht – etwa um Personalgespräche oder zu Betriebsvereinbarungen.

Für mehr freie Zeit

MÜNSTER | Streik bei Aenova Haupt Pharma am Standort in Münster



Foto: Frank Rogner

Rund 150 Demonstranten fordern vor allem mehr freie Zeit. Mit Mundschutz und Abstand lassen die Kolleginnen und Kollegen ihrem Unmut freien Lauf. »Wir haben mehr verdient!« und »Zukunftskonto jetzt« ist auf Transparenten und auf ihren Schildern zu lesen. Der Warnstreik richtet

sich gegen das Taktieren des Unternehmens, das nach drei erfolglosen Verhandlungsrunden kein neues Angebot vorgelegt hat.

Der Warnstreik in Münster hat die Bereiche Labor, Verpackung und Tablettenherstellung stillgelegt, rund zwei Drittel der Beschäftigten am

Standort sind auf die Straße gegangen. »Die laufenden Prozesse sind natürlich zu Ende gebracht worden«, erklärt Tarifkommissions-Mitglied Petra Bilstein. Sie ist außerdem im Betriebsrat. »Das Motto »Zusammen sind wir stark« wird hier wirklich gelebt«, sagt Thomas Krug, der ebenfalls Teil der Tarifkommission und des Betriebsrats ist.

Für die Kolleginnen und Kollegen ist klar, dass sich etwas tun muss. Druck und Arbeitsverdichtung steigen zunehmend und außerdem sei man unterbesetzt, sagen einige der Beschäftigten, ohne ihren Namen nennen zu wollen. Sie wünschen sich vor allem

Zeit statt Geld – orientiert am Zukunftskonto der Chemie. Eine weitere Forderung ist aber auch die nach einer deutlichen Erhöhung der Entgelte und der Ausbildungsvergütung.

Der Organisationsgrad in dem Betrieb ist sehr hoch. Auch Tarifkommissions-Mitglied Josef Weiligmann erklärt: »Es gibt wirtschaftlich keine Gründe, den Leuten was vorzuenthalten.« Denn die Firma stehe gut da und schreibe seit Jahren schwarze Zahlen, erklärt Josef Weiligmann, der zudem Betriebsratsvorsitzender ist. »Der Gewinn ist da«, sagt auch Thomas Krug.

NAMEN & NACHRICHTEN

Neu an der Spitze

HAMM | Der Bezirksvorstand Hamm hat in seiner Sitzung im November den Kollegen Ulrich Hampel zum neuen Bezirksleiter gewählt. Den Bezirk leitet Ulrich Hampel schon seit August kommissarisch und hat das Amt von Lothar Wobedo nun offiziell übernommen. »Wir wünschen



Foto: Bezirk Hamm

Der neue Bezirksleiter Ulrich Hampel (links) und Landesbezirksleiter Harald Sikorski.

Lothar Wobedo für seine Zukunft viel Bergmannsglück und danken ihm für die letzten neun Jahre, in denen er den Bezirk Hamm mit Herzblut und viel Engagement erfolgreich geleitet hat«, sagt Harald Sikorski, Landesbezirksleiter Westfalen. »Ich freue mich, dass wir mit Ulrich Hampel einen Kollegen an der Spitze haben, der ebenfalls über viel Erfahrung verfügt.«

Ulrich Hampel ist schon seit 1991 für die IG BCE aktiv. Von 2000 an war er drei Jahre stellvertretender Bezirksleiter im Bezirk Hamm, bis er 2003 als Bezirksleiter nach Münster-Bielefeld wechselte. 2013 zog es ihn als Abgeordneten in den Deutschen Bundestag. Nun kehrt der 56-Jährige zu seinen Wurzeln zurück. »Ich freue mich auf die neuen Herausforderungen«, so Ulrich Hampel.

Einigung in der dritten Runde

BOCHUM | Nach langen und zähen Verhandlungen haben sich IG BCE und die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie auf ein neues Tarifpaket geeinigt. Demnach erhalten die 40 000 Beschäftigten der Papierindustrie 2,3 Prozent mehr Entgelt und einen Corona-Bonus von 450 Euro.

Der steuerfreie Corona-Bonus in Höhe von 450 Euro wird noch in diesem Jahr ausbezahlt. Die Entgelte steigen in zwei Stufen: um 1,3 Prozent ab dem 1. März 2021 und um 1,0 Prozent ab dem 1. März 2022. Auszubildende erhalten 150 Euro Corona-Bonus und die Ausbildungsvergütungen werden stufenweise um insgesamt 35 Euro erhöht. Der Tarifvertrag gilt für 25 Monate bis Ende September 2022. Gewerkschaft und Arbeitgeber haben sich außerdem dar-

auf geeinigt, dass auf Basis eines verbindlichen Eckpunktetapieres ein Entgeltrahmen-tarifvertrag verhandelt wird.

»Die vielen Aktionen unserer Mitglieder haben entscheidend dazu beigetragen, ein akzeptables und tragfähiges Ergebnis zu vereinbaren. Auch wenn es länger gedauert hat, musste die Arbeitgeberseite letztlich anerkennen, dass die Beschäftigten in den Unternehmen trotz aller Risiken gute Arbeit geleistet haben«, sagt Jörg Esser, Landesbezirkssekretär in Westfalen. Der Corona Bonus, die Tarifentgeltsteigerung und die Fortführung der Verhandlungen zum Entgeltrahmen-tarifvertrag seien als Gesamtpaket in der Tariflandschaft ein vorzeigbares Ergebnis. »Die Sozialpartner haben bewiesen, dass auch in Krisenzeiten ein Tarifkompromiss möglich ist.«

Frauen.Macht.Zukunft.

WESTFALEN | Digitale Frauenkonferenzen im Landesbezirk Westfalen



Foto: Bezirk Hamm

Im Landesbezirk Westfalen haben die diesjährigen Bezirksfrauenkonferenzen wegen der Corona-Pandemie in veränderter Form stattgefunden.

Besondere Situationen bedürfen besonderer Lösungen: Wie viele andere Veranstaltungen in diesem Jahr mussten auch die Bezirksfrauenkonferenzen im Landesbezirk Westfalen in ihrer geplanten Form abgesagt werden. Stattdessen setzten die Frauen in den westfälischen IG-BCE-Bezirken entweder auf digitale Lösungen oder auf kleinere Präsenzveranstaltungen, die unter der Beachtung strenger Hygieneregeln stattfanden.

Bei den Bezirksfrauenkonferenzen, die alle vier Jahre stattfinden, geht es thematisch insbesondere um betriebliche, gewerkschaftliche und gesellschaftspolitische Schwerpunktthemen und ihre frauenspezifischen Aspekte. Gerade während der Corona-Zeit zeigte sich, welche tragende Rolle Frauen ausüben. Sie haben mehrheitlich die Kinderbetreuung und Home-schooling neben der beruflichen Arbeit organisiert. Neben der Betrachtung dieser Schwerpunktthemen und der Antragsberatung ging es vor allem um die Wahlen der neuen Bezirksfrauenschüsse.

Bei den Bezirksfrauenkonferenzen, die alle vier Jahre stattfinden, geht es thematisch insbesondere um betriebliche, gewerkschaftliche und gesellschaftspolitische Schwerpunktthemen und ihre frauenspezifischen Aspekte. Gerade während der Corona-Zeit zeigte sich, welche tragende Rolle Frauen ausüben. Sie haben mehrheitlich die Kinderbetreuung und Home-schooling neben der beruflichen Arbeit organisiert. Neben der Betrachtung dieser Schwerpunktthemen und der Antragsberatung ging es vor allem um die Wahlen der neuen Bezirksfrauenschüsse.

IM BEZIRK Recklinghausen etwa zog der Wahlvorstand ein positives Fazit zu der digitalen Konferenz: »Schon in den letzten Monaten hat sich gezeigt, dass digitale Sitzungen der Frauenarbeit sehr entgegenkommen«, sagte Britta Sorge in ihrem Geschäftsbericht. »Die Frauen sind flexibel, können von überall und in unterschiedlichen privaten oder beruflichen Situationen ihre ehrenamtliche Arbeit durchführen. Das stärkt unser Gremium und die Gestaltung unserer Themen«, findet auch Gewerkschaftssekretärin Verena Gärtner. Auch in Gelsenkirchen fand die Konferenz digital statt. Dort führten Simone Stache, Verena Peters, Julia Mielenz, Ursel Gelhorn und Nadine Bloemers durch die Onlineübertragung.

IN DEN BEZIRKEN Hamm, Münster-Bielefeld und Dortmund-Hagen haben die Bezirksfrauenkonferenzen unter strenger Einhaltung der Hy-

gienevorschriften stattgefunden. In Hamm diskutierten insgesamt zwölf Kolleginnen unter anderem über die Rahmenbedingungen zur Pflege, über eine familienfreundliche Tarifpolitik und über einen Familienbeitrag für IG-BCE-Mitglieder. In Dortmund-Hagen verabschiedeten insgesamt 20 Kolleginnen fünf Anträge zu den Themen Gender und Gesundheit, die zur weiteren Beschlusslage an die Bezirksdelegiertenkonferenz weitergeleitet wurden. Inhaltlich ging es beispielsweise um die unterschiedlichen Erkrankungen von Männern und Frauen und um Vorsorgeleistungen. Im Bezirk Münster-Bielefeld waren insgesamt acht Kolleginnen anwesend. Die Kollegin Marion Mensing wurde für ihr Engagement geehrt und als langjährige Vorsitzende verabschiedet, sie bleibt aber normales Mitglied des Frauenforums. In der anschließenden konstituierenden Sitzung wurde Susanne Wagner zur neuen Vorsitzenden gewählt.



Foto: Bezirk Münster-Bielefeld



Foto: Bezirk Gelsenkirchen



Foto: Bezirk Recklinghausen



Foto: Bezirk Dortmund-Hagen



Foto: Armando Schmitt

GIOVANNI POLLICE war jahrelang das Gesicht des Vereins »Gelbe Hand«, der sich für Gleichbehandlung einsetzt. Nun tritt er zurück in die zweite Reihe.



Foto: Juergen Loese/Gelbe Hand

Engagiert gegen Rassismus

Giovanni Pollice ist 15 Jahre alt, als er erlebt, was Rassismus ist. In seiner Ausbildungszeit als Schlosser in einem papiererzeugenden Betrieb gab es viele der sogenannten »Gastarbeiter«. »Und die Nicht-Deutschen hatten damals die

Zu seiner Motivation sagt er: »Antirassismus war für mich immer ein Kampf um Gleichberechtigung.« Seine Herzensaufgabe findet er im Verein »Mach' meinen Kumpel nicht an!«, der Kumpelverein oder auch aufgrund des Logos »Gelbe

und Antirassismus in den Ausbildungsgängen verankern. Für sein Engagement gegen Rassismus erhielt er vom damaligen Bundespräsidenten Joachim Gauck 2017 das Bundesverdienstkreuz am Bande. Sorge macht dem 66-Jährigen der in den letzten Jahren zu beobachtende Rechtsruck. Hier sieht er auch die Gewerkschaften in der Pflicht: »Den Gewerkschaften kommt auch zukünftig eine elementare Rolle zu, weil sie soziale Gerechtigkeit und Antifaschismus in sich vereinen.« Anfang Dezember hat Pollice als Vorsitzender bei der Gelben Hand aufgehört – und beendet eine erfolgreiche Ära. Privat will er künftig für längere Zeit verreisen, mehr Akkordeon spielen und gemeinsam mit seiner Familie den Ruhestand genießen. Trotzdem bleibt Pollice weiterhin politisch im Einsatz – in seinem SPD-Ortsverein wie auch für die Gelbe Hand –, »nur nicht mehr an vorderster Front«, wie er sagt.

»Antirassismus war für mich immer ein Kampf um Gleichberechtigung«

schlechtesten Arbeitsbedingungen«, erklärt der gebürtige Italiener, der selbst mit zwölf Jahren als Kind eines Gastarbeiters nach Baden-Württemberg kam. Für ihn ist das die Initialzündung. Er will etwas verändern, wird Betriebsrat und tritt in die IG Chemie, Papier, Keramik ein, die Vorgängerorganisation der IG BCE. Nicht nur sein Ehrenamt, auch seine späteren beruflichen Stationen – unter anderem beim DGB und der IG BCE – sind seitdem eng mit den Themen Integration und Antirassismus verknüpft.

Hand« genannt wird. 2008 wird Pollice ehrenamtlicher Vorsitzender und treibt die Zahl der Unterstützer nach oben. Ein zentrales Anliegen des Vereins ist die Aufklärung durch Bildung. Die Gelbe Hand organisiert in Betrieben Workshops und Seminare, um für das Thema zu sensibilisieren und Präventionsarbeit zu leisten.

Mit Evonik und Rheinbahn initiierte Pollice ein Partnerschaftsprojekt; dadurch konnte der Verein Inhalte zu Demokratie

Rebecca Hummler

Meilenstein erreicht

NIEMAND FÄLLT INS BERGFREIE. Das Auslaufen der Kohleverstromung darf keine betriebsbedingten Kündigungen nach sich ziehen. Beschäftigte und Reviere brauchen neue Perspektiven. Für diese Ziele setzt sich die IG BCE seit Jahren ein – und hat nun einen weiteren Meilenstein erreicht: Tarifverträge mit den Energiekonzernen stellen sicher, dass die Transformation sozialverträglich ablaufen kann.



Foto: iStockphoto/Lukassek

Sicherheit für alle

IN HARTEN VERHANDLUNGEN haben sich IG BCE und Energiekonzerne auf Tarifverträge zum sozialverträglichen Kohleausstieg geeinigt, mit denen sie die Beschäftigten absichern.

Tarifverträge zwischen IG BCE und Unternehmen sichern die sozial verantwortliche Transformation in der Energiebranche. Inzwischen gibt es auch beim letzten der großen Kohleverstromer einen Tarifvertrag zum Kohleausstieg. Bei Uniper, STEAG, RWE und LEAG sichern jetzt umfangreiche Tarifpakete die Beschäftigten ab.

»Diese Tarifverträge bieten jedem Beschäftigten in der Region echte Chancen und ein sicheres Einkommen. Und sie sind wichtige Bausteine für einen sozialverträglichen Strukturwandel, denn sie verbinden die Absicherung der Beschäf-

tigten mit Zukunftsperspektiven«, sagt der stellvertretende IG-BCE-Vorsitzende und Tarifvorstand Ralf Sikorski. Sie zeigen so, wie sozial verantwortungsvolle Transformation gehe. Sikorski ergänzt: »Sie sorgen dafür, dass Jüngere neue Chancen bekommen und Ältere mit Anstand aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden können.«

Nach zähen Verhandlungsmarathons hat sich die IG BCE mit den Energiekonzernen auf den tarifvertraglichen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen geeinigt. Das staatliche Anpassungsgeld (APG), das vom Personal-

abbau betroffene Beschäftigte ab 58 Jahren erhalten sollen, wird bei allen Unternehmen substanziell aufgestockt. Nur die Höhe variiert von Unternehmen zu Unternehmen. Auch Abfindungsregelungen sowie Angebote zur Weiterbildung, Qualifizierung und Vermittlung unterscheiden sich.

Auf Tarifverträge mit den einzelnen Unternehmen geeinigt

Bereits im August hatten sich IG BCE und Arbeitgeber bei dem Essener Energieversorger STEAG auf einen Tarifver-

Die IG BCE hat sich mit den Kraftwerksbetreibern und den größten Unternehmen in den Braunkohlerevieren auf Tarifverträge zum sozialverträglichen Ausstieg geeinigt.

trag verständigt: Dieser sieht die Aufstockung des staatlichen Anpassungsgelds auf 80 Prozent des letzten Nettoentgelts und ein umfassendes Instrumentenpaket zur Reduzierung von Personalüberhängen, zum Beispiel durch die Vermittlung alternativer Jobs innerhalb und außerhalb des Unternehmens, vor. Zusätzlich sollen Transfermaßnahmen geschaffen werden und eine interne Vermittlungs- und Beratungseinheit zur Weiterqualifizierung auf neue Jobs eingerichtet werden.

Beim Energieunternehmen Uniper bezuschusst der Arbeitgeber das staatliche APG so, dass die APG-Regeln materiell vergleichbar mit den Regelungen zum Vorruhestand sind. Der Zeitrahmen der Qualifizierung beim Wechsel auf einen neuen Arbeitsplatz wurde von sechs auf 24 Monate verlängert und es bestehen Sprintregelungen für Abfindungen. Außerdem wird ein konzerninterner Sollstellenplan für die vom Kohleausstieg betroffenen Beschäftigten geschaffen, der konzerninterne Ringtäusche ermöglicht. Die Sonderleistung in Höhe von jährlich 400 Euro für Gewerkschaftsmitglieder gilt auch während der gesamten APG-Phase.

FÜR DIE 10000 BESCHÄFTIGTEN des Energieversorgers RWE im rheinischen Revier wird das APG auf mindestens 80 Prozent des letzten Nettoentgelts aufgestockt. Beschäftigte, die sich innerhalb von 14 Tagen für die Annahme eines APG-Angebots entscheiden, erhalten eine einmalige »Ausgleichsprämie« von 12000 Euro brutto. Geeinigt haben sich beide Seiten zudem auf eine Qualifizierungs- und Vermittlungsinitiative, um betroffene Beschäftigte – konzernintern wie -extern – von Arbeit in Arbeit zu bringen, auf eine Transfergesellschaft, in die Beschäftigte für ein Jahr bei 80 Prozent des letzten Bruttoentgelts wechseln können, und auf ein umfangreiches Abfindungsprogramm.

Erst Anfang November haben sich der Lausitzer Braunkohlkonzern LEAG und



Foto: Frank Rogner

Bernd Hagemeier

STEAG-Konzernbetriebsratsvorsitzender

»Die monatelange politische Debatte um den Kohleausstieg hat die Kolleginnen und Kollegen stark belastet. Für den politisch gewollten Ausstieg aus der Kohleverstromung ist der Abschluss des Tarifvertrages ein Baustein für einen sozialverträglichen Strukturwandel.«



Foto: Klaus Götgen

Harald Louis

Gesamtbetriebsratsvorsitzender von RWE Power

»Die Kolleginnen und Kollegen haben eine lange Zeit der Unsicherheit und nervenaufreibenden Auseinandersetzungen hinter sich. Mit diesem klug ausbalancierten Tarifpaket haben sie allen Grund, wieder optimistisch in die Zukunft zu schauen.«

die IG BCE auf einen Tarifvertrag verständigt. Lange stand der Abschluss auf der Kippe. Schließlich lenkten die Arbeitgeber doch ein. Laut dieser Einigung wird das APG für die 8000 LEAG-Beschäftigten auf 85 Prozent des letzten Nettoentgelts aufgestockt. Zusätzlich haben die Beschäftigten Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen und auf die Vermittlung in andere Beschäftigung. Während der Qualifizierungsmaßnahmen besteht das Arbeitsverhältnis fort. Die Kosten der Maßnahmen trägt das Unternehmen.

Noch unklar ist die Zukunft der Beschäftigten der MIBRAG. Eine Einigung wäre dringend notwendig, um das Überleben des Unternehmens und die Arbeitsplätze zu sichern. Weil die MIBRAG zwar den Tagebau betreibt, nicht jedoch die Kraftwerke, ist die Situation hier hochkomplex.

Langer Weg bis zur Einigung

Über das Auslaufen der Kohleverstromung wurde jahrelang verhandelt: Im Sommer 2018 hatte die Bundesregierung die Kommission »Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung« (KWSB) eingesetzt, in der der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis für die Interessen der betroffenen Beschäftigten

und Reviere stritt. Die Kommission legte im Januar 2019 ihren Abschlussbericht vor, in dem sie einen Konsens für den Kohleausstieg vorstellte. Allein dieser Bericht füllte fast 280 Seiten.

Auf Grundlage des Kommissionsberichts beschlossen Bundestag und Bundesrat im Juli dieses Jahres das Kohleausstiegsgesetz. Nach der Verabschiedung des Gesetzes begann die IG BCE damit, den Kohleausstieg tarifvertraglich zu regeln. Denn auch wenn sie in der Kommission und bei der Politik bereits ein eng geknüpftes Sicherheitsnetz für die Betroffenen durchgesetzt hatte, galt es, sicherzustellen, dass die vorgesehenen Entschädigungen in Zukunftsinvestitionen fließen und die staatlichen Zusicherungen an die Beschäftigten durch die Unternehmen aufgestockt werden. Dieses Ziel ist erreicht.

Für einen Kohleausstieg, der sowohl sozial- als auch klimaverträglich ist, hat sich die IG BCE auf vielen Ebenen eingesetzt: In den Verhandlungen der KWSB-Kommission, bei der politischen Umsetzung des Kohleausstiegs und jetzt bei der Aushandlung der Tarifverträge mit den einzelnen Unternehmen. Dabei galt immer: Beschäftigungs- und Zukunftssicherung haben oberste Priorität. Und das heißt: Niemand fällt ins Bergfreie.

Isabel Niesmann



AKTUELLER GEHT'S NICHT



MEHR INHALTE, MEHR DRIN:

Die KOMPAKT gibt es nun auch in einer vollwertigen Digitalausgabe. Sie ist nicht nur auf jedem Endgerät gefällig zu lesen, sie bietet auch mehr als die gedruckte Version: Videos, Bildstrecken, Animationen, Aktualisierung nach Redaktionsschluss. Das neue digitale Mitgliedermagazin findet sich ab sofort – wie viele weitere Mehrwertangebote – im für IG-BCE-Mitglieder exklusiven Bereich meine.igbce.de auf der Startseite.

VIDEOS

VIDEOS VON VOR ORT

In der Digitalausgabe steckt mehr drin, zum Beispiel das Video vom Warnstreik, zur Betriebsreportage, von der Jahrestagung, vom Interview, ...

NEWS

AKTUALISIERTE NACHRICHTEN

Mit aktualisierten Nachrichten erfährst du, was nach Redaktionsschluss noch so passierte. So bleibst du immer auf dem neuesten Stand.

ANIMATIONEN

ANIMIERTE GRAFIKEN

Mit bewegten Grafiken lässt es sich besser erklären. So wirst du besser informiert. Oder auch einfach nur schöner.

MEHR BILDER

BILDSTRECKEN

Wenn ein Bild mehr als tausend Worte sagt, wie viel erzählen dann zig Bilder? In der Digitalausgabe seht ihr zu den wichtigen Themen alle Bilder, die uns vorliegen.



KOMPAKT

DAS MITGLIEDERMAGAZIN DER INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE

Stoff der guten Hoffnung

Deutsche Biotech-Firmen sind führend in der Corona-Forschung. Und bei der Mitbestimmung?



FRÜHER

SCHNELLER INFORMIERT

Die Digitalausgabe erreicht dich schneller, denn sie muss nicht erst in deinen Briefkasten oder Betrieb kommen. In der Regel bist du online zwei Tage früher informiert.

ARCHIV UND SUCHE

SCHNELLER FINDEN

»Da hat doch die KOMPAKT schon mal drüber geschrieben.« Bestimmt. Mit der neuen Suchfunktion und dem Archiv der letzten fünf Jahre wird das Finden noch einfacher.

Einfach QR-Code scannen und viele weitere Highlights entdecken:



Klimafreundlich und günstig

(Teil 3)

UMWELTSCHONENDER ist nur zu Fuß Gehen. Im dritten Teil der Ratgeber-Serie zum Thema Pendeln dreht sich alles um die Fortbewegung auf zwei Rädern: Fahrräder, E-Bikes und E-Scooter auf dem Prüfstand.

So viel vorab – der Trend geht zum Zweirad. Schon seit Jahren ist zu beobachten, dass Radwege vor allem in Städten voller werden. Seit dem Durchbruch der E-Bikes wird das Fahrrad als echtes Fortbewegungsmittel auch für weite und steile Strecken in ländlichen Regionen immer attraktiver. Eine Entwicklung, die sich durch Corona noch mal deutlich verstärkt hat. Ob mit oder ohne Motor, die Vorteile liegen auf der Hand: kein Stau, keine Verspätungen, weniger Stress und selbstbestimmte Reisegeschwindigkeiten. Die Themen Klima und Bewegungsförderung lassen wir jetzt einfach mal außen vor. Im vergangenen Sommer konnten Fahrradhändler die hohe Nachfrage zeitweise kaum noch bedienen. Besonders gefragte Modelle waren teilweise gänzlich vergriffen. Rekordzahlen, die auch Anbieter von Leihrädern bestätigen.

E-BIKE VS. PEDELEC

Von einem Pedelec ist die Rede, wenn das Fahrrad nur über eine Elektrounterstützung verfügt. Es bedarf also immer der eigenen Pedalkraft, um vorwärtszukommen. Die Elektrounterstützung schaltet sich ab, sobald eine

Geschwindigkeit von 25 km/h erreicht wird. E-Bikes hingegen können ganz ohne Pedalunterstützung fahren und sind häufig schneller als 25 km/h. Sie gehören in die Rubrik der Kraftfahrzeuge und benötigen einen Versicherungsschutz. Auch wer mit dem Rad zur Arbeit fährt, bekommt die Pendlerpauschale. Zur Erinnerung: Für das tägliche Pendeln von der Wohnung zur Arbeit können 30 Cent pro Kilometer als Werbungskosten in der Steuererklärung angegeben werden. Bei einer Distanz von fünf Kilometern und 220 Arbeitstagen kommen im Jahr 330 Euro als Entfernungspauschale zusammen. So kann man beim Pendeln Geld verdienen, statt es auszugeben.

LEIHRÄDER

Der holländische Anbieter Swapfiets beispielsweise bietet Fahrräder zum dauerhaften Leihen an. Er liefert das Rad nach Hause und tauscht es kurzfristig aus, wenn etwas kaputtgeht. Mit diesem Konzept hat Swapfiets eigenen Angaben zufolge dieses Jahr die Zahl seiner Kunden in Deutschland verdoppelt. Die Swapfiets-Zielgruppe sind vor allem Studierende und Pendler in Großstädten. Die Idee ist denkbar einfach: Mieten statt kaufen – mit der Möglichkeit, das Fahrrad am Monatsende zurückzugeben. Je nach Stadt kostet das zwischen 16 und 20 Euro im Monat. Auszubildende und Studierende zahlen zwei Euro weniger. Für 73 Euro monatlich



Grafiken: Paul Jürgens

gibt es in den Großstädten auch ein E-Bike. Pro Vertrag fällt jeweils eine einmalige Gebühr von 15 Euro an. Wichtig: Wer innerhalb von drei Monaten nach der Kündigung des Abonnements doch wieder ein Fahrrad haben möchte, muss zusätzlich 30 Euro bezahlen.

DIENSTRAD

Im Kommen sind auch Diensträder. Immer mehr Betriebe bieten ihren Beschäftigten damit die Möglichkeit, kostengünstig an ein modernes und teureres Fahrrad zu kommen. Der geldwerte Vorteil, der mit dem privaten Nutzen eines Dienstrads verbunden ist, wird wie beim Dienstwagen monatlich besteuert – allerdings zu deutlich besseren Konditionen. Seit 2020 werden alle Arten von Fahrrädern nur mit einem Viertel des Bruttolistenpreises versteuert. Bei der Berechnung der Kosten wird der Listenpreis des Fahrrads immer auf volle 100 Euro abgerundet. Kostet ein Fahrrad 3099 Euro, fallen auf 3000 Euro monatlich 0,25 Prozent Einkommensteuer an. Das betriebliche Fahrrad wird also mit einem geldwerten Vorteil von nur 7,50 Euro versteuert. Bei einem individuellen Steuersatz von 25 Prozent würden knapp 1,88 Euro Lohnsteuer anfallen. On top kommt noch die Pendlerpauschale.

E-SCOOTER

Seit Mitte 2019 sind auch Elektro-Tretroller, sogenannte E-Scooter, auf deutschen Straßen erlaubt. Wer auf das Auto verzichtet und stattdessen mit dem E-Scooter zur Arbeit fährt, kommt natürlich auch in den Genuss der Entfernungspauschale und kann die Fahrtkosten absetzen. Bei der Fahrt mit dem E-Scooter gibt es jenseits des steuerlichen Aspekts zwei Dinge zu beachten: Zum einen braucht ein E-Scooter eine Betriebserlaubnis und muss bei einer Versicherung angemeldet werden. Zum anderen sind E-Scooter nur auf Radwegen, Radfahrstreifen und in Fahrradstraßen erlaubt, nicht aber auf Gehwegen.

FAZIT

Pendeln ist nur zu Fuß noch günstiger. Wer sich unsicher ist, ob das Fahrrad wirklich eine Option für den Weg zur Arbeit darstellen kann, steigt am Wochenende einfach mal auf den bisherigen Drahtesel und fährt die Strecke probe. Am Ende kann man sich dann ungefähr

vorstellen, wie flott es mit einem zusätzlichen Elektromotor vorangehen würde, oder bleibt einfach dabei. Denn bei allen neuen Möglichkeiten, preiswert an ein modernes Fahrrad zu kommen, ist es immer noch am günstigsten, das bisherige Fahrrad aus dem Keller zu holen.

Leo Kölzer



RADSCHNELLWEGE

Radschnellwege verknüpfen wichtige Ziele über größere Entfernungen. Typischerweise verbinden sie in Ballungsräumen Vorstadt und Zentrum oder, wie im Ruhrgebiet, zwei größere Städte. Auf gut ausgebauten Radschnellwegen kommt man zügig von A nach B. Das in den Niederlanden längst bewährte Modell stößt auch in Deutschland auf immer mehr Interesse. Fahrradschnellwege helfen vor allem Pendlern auf dem Weg ins Stadtzentrum und tragen dazu bei, dass Autofahrer auf das Fahrrad umsteigen. Auch wenn die Baukosten vergleichsweise niedrig sind (siehe Grafik), kommen Radschnellwege nur dort infrage, wo ein Aufkommen von mindestens 2000 Radfahrern pro Tag zu erwarten ist. Idealerweise verläuft ein Radschnellweg beispielsweise entlang großer Arbeitsplatzstandorte, Einkaufszentren, Gewerbegebiete und Hochschulen.

Kosten pro Kilometer



Autobahn:
18,6 Mio. Euro



Hauptverkehrsstraße:
4 Mio. Euro



Radschnellweg:
0,9 Mio. Euro

Quellen: nr.vp.de/infografiken, Fahrradakademie am Deutschen Institut für Urbanistik



Foto: iStockphoto/martin-dm

Virusbelastete Urlaubsplanung

DIE URLAUBSPLANUNG ist in vielen Betrieben jedes Jahr wieder ein Streitthema: Wer darf wann freimachen und wie lange? In Corona-Zeiten verschärft sich dieses Problem noch einmal.

Urlaubsplanung erfordert derzeit besondere Umsicht, nicht nur bei der Planung der Reise selbst.

Skifahren in den Bergen, tauchen im Meer, Safari-Tour im Dschungel: Haben Sie schon Urlaubspläne für 2021, sogar schon etwas gebucht? Oder wollen Sie lieber abwarten, wie sich die Corona-Pandemie entwickelt?

Die derzeitige Situation stellt auch die Betriebe vor neue Herausforderungen: Manche Unternehmen gehen auf Kurzarbeit, andere legen Sonderschichten ein. Doch was passiert mit dem bereits bewilligten Urlaub? Und kann der Chef wegen einer veränderten Auftragslage meine genehmigten Ferien kürzen?

»Rechtliche Grundlage ist das Bundesurlaubsgesetz«, sagt Ursula Salzburger. Die Fachsekretärin der IG BCE, Abteilung Justizariat/Recht/Compliance, versichert: »Das bleibt auch in Corona-Zeiten so.« Da der Urlaub der Gesundheit dient, sollten mindestens zwei Wochen zusammenhängend genommen werden (BUrlG, Paragraph 7, Absatz 2). Es sei denn, der Chef kann »dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe« für eine Teilung des Urlaubs geltend machen. »Ob dafür Corona ein Grund sein kann, müssen im Einzelfall die Gerichte klären.« Mittlerweile gehen die Experten allerdings eher davon aus, dass man mit dem Virus leben müsse. Das Merkmal »dringend« liege dadurch eher nicht vor.

Bewilligt ist bewilligt!

Und wenn sich wegen der Pandemie die Ferienplanung gar nicht realisieren lässt? Weil zum Beispiel das Urlaubsland Risikogebiet ist? »Wenn sich die Parteien nicht einigen, muss bereits bewilligter Urlaub angetreten werden«, sagt Salzburger. »Es gibt kein Recht, ihn zurückzugeben, weil eine geplante Auslandsreise pandemiebedingt nicht stattfinden kann.« Die fehlende Reisemöglichkeit ändere nichts am Erholungswert der freien Tage. Das gelte für beide Seiten: »Genauso kann aber auch der Chef die bewilligten Tage nicht einfach streichen!«

DOCH DERZEIT HÄUFEN SICH bei manchen Beschäftigten die Urlaubstage. Personalabteilung und Vorgesetzte drängen häufig, den entsprechenden Antrag einzureichen – damit nichts verfällt. »Im Regelfall sollte der Urlaub eines Arbeitnehmers bis zum Jahresende beantragt, bewilligt und angetreten werden«, erklärt Salzburger. »Kann er aber aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden – zum Beispiel, weil Sonderschichten anstehen –, können Betroffene mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie die Resttage auf das Folgejahr übertragen und bis zum 31. März in Anspruch nehmen.« Wo Tarifverträge gelten oder es entsprechende Betriebsvereinbarungen gibt, könne der Urlaub zumeist auch ohne Antrag bis zum 31. März übertragen werden. »Ein Recht darauf besteht nicht.« Denkbar sei derzeit aber auch, dass coronabedingt der Übertragungszeitraum über den 31. März hinaus verlängert werde, so die Fachsekretärin. »Das müsste dann in einer betrieblichen oder individuellen Vereinbarung festgehalten werden.«

Wer macht wann frei? Wie ist der Plan?

Unkompliziert ist es, wenn sich die Beschäftigten untereinander einigen, wer wann seinen Urlaub nimmt, oder der Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat.

Doch wenn die Vorstellungen von mehreren kollidieren oder aus betrieblichen Gründen nicht alle Wünsche umsetzbar sind, »ist es Sache des Arbeitgebers, die Interessen im Einzelfall zu gewichten«, sagt Salzburger. »Gegebenenfalls können sich die Betroffenen an den Betriebsrat wenden oder Rat und Schutz bei ihrer IG-BCE-Bezirksvertretung erfahren.«

Geht es um die Planung, spielen meist soziale Gründe eine Rolle: Arbeitnehmer, die schulpflichtige Kinder haben, werden in der Regel bevorzugt. Auch der berufstätige Lebenspartner oder das Alter können ausschlaggebend sein.

Wichtig: Liste ist nicht gleich Plan. Die Urlaubsliste, die der Arbeitgeber hat, benötigt keinen Antrag beziehungsweise keine Genehmigung mehr. »Dagegen ist der Plan, der zur allgemeinen Orientierung im Betrieb hängt, nicht bindend – solange der Urlaub nicht beantragt und bewilligt ist«, erklärt die Juristin und rät dazu, den Antrag beim Vorgesetzten mindestens zwei Wochen im Voraus zu stellen. »So hat man unter Umständen noch genügend Zeit, um seine Wünsche mit einer einstweiligen Verfügung durchzusetzen.«

Katrin Schreiter

BETRIEBSFERIEN: VORÜBERGEHEND GESCHLOSSEN ...

Über Betriebsferien gibt es häufig Streit. Wann dürfen Arbeitgeber sie anordnen? Wie lange dürfen sie dauern? Und kann Corona ein Grund sein?

Generell gilt: »Der Unternehmer kann Betriebsferien anordnen – doch nicht ohne Weiteres«, sagt IG-BCE-Fachsekretärin Ursula Salzburger. So muss der Chef »eine angemessene Ankündigungsfrist einhalten, damit der Arbeitnehmer planen kann. Möglichst zu Beginn des Urlaubsjahres.« Außerdem dürfe der Zwangurlaub nicht den ganzen Jahresurlaub umfassen – der Arbeitnehmer muss Urlaubstage zur freien Verfügung behalten. Nur wie viele genau? Salzburger nennt als Faustformel für die selbstbestimmte Zeit drei Fünftel der Urlaubstage.

Doch: »Um überhaupt Betriebsferien anordnen zu können, muss der Arbeitgeber dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes vorweisen«, erklärt die Juristin. Eine schlechte Auftragslage oder eine Betriebsablaufstörung gehörten nicht dazu – auch nicht in Zeiten der Pandemie. Salzburger: »Corona ist nicht das Einfallstor für Arbeitgeber, ihre unternehmerischen Interessen durchzusetzen, ohne die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.«

blasierter Vornehmer		Anrede für den Mann nordost-ital. Stadt	Abspiel von unten im Volleyball	Kraftwerktyp (Abk.) Dachdeckmaterial		ehemaliges Maß d. Luftdrucks (Abk.)	Schmuckstück Sauerstoffform	ehemalige schwedische Popgruppe	Papstname Italiens Eigenname	höchster Berg Großbritanniens (Ben ...)
Kreisstadt in der Oberpfalz					7	dt. Maler u. Zeichner † (Hans) Fürwort				
			aromat. Speisezubereitung Vorstufe z. Priester					Überbringer Muschelkügelchen		
englischer Adelstitel englisches Kartenspiel					unser Erdteil Figur bei Fontane				Arbeitsvertrag (Abk.) behörtl. Ablauf	
geradlinig	Urbewölkerung Spaniens	Metallbolzen germ. Wasergeist			8	unbestimmter Artikel Messe in Berlin (Abk.)			US-Boxlegende † Wasser (frz.)	
				Altschnee im Gebirge Internetbegriff			Schach: Unentschieden auf Zeit (Abk.)			
		scharfe Stofffalte englische Pastete				Stadtteil von Istanbul			5	hochbetagt
Reifeprüfung (Kzw.) Ausstellung (Kurzwort)				frz. Chansonnette, † 1963 (Edith)		1	griechischer Hauptgott			geometrische Figur
Kopf (frz.)	en vogue Fernrohr			Vorrichtung z. Absaugen von Gasen od. Strahlen				Sender in Köln (Abk.) Zufluss des Tibers		
			Kleinstadt, kleine Gemeinde							
drei (ital.)	Anerkennung ital. Komponist †							Ringelwurm	Informationstechnik Absperrarmatur	
Reim Würzpaste										vertraut sein, kundig sein
			Wurfstange mit Metallspitze					latein. Grußwort Gegner Luthers		6
Dt. Rotes Kreuz (Abk.) dt. Sportbund (Abk.)								Fisch, Lachsforelle	Porträt, Konterfei	
				Methode, Weg (lat.) nicht geschlossen	bulgarische Hafenstadt germ. Stammesmitglied	Schriftenbündel zu einem Vorgang	Tempomaß (Abk.) Gold (lat.)	arabischer Namensteil eur. Strom		
Rheinzuffluss in NRW	Baleareninsel	Sinfonie von Beethoven Wüste in Israel				Zierpflanze Stinktier				
			Lift Funkstandard (Abk.)						Leinen (Abk.) Nizza (frz.)	
neun (englisch) Erwerbstätigkeit				Schiffszubehör Logarithmuszeichen			2	Bundesbehörde (Abk.) Ort auf Ameland		Satellit (Abk.)
		Blattlaus-honig röm. Zeichen für 2								
leichtes Ruderboot als Beiboot Eile					Personenbezeichnung		nicht einer Meinung Abgabensordnung		Geheimdienst der USA (Abk.)	
schriftl. Ankündigung, Voranzeige (frz.)			sub-tropische Eidechse				Stadt in Nordrhein-Westfalen			

Zeit zum Genießen

Zum Start ins neue Jahr können sich zehn glückliche Gewinner unseres Monatsrätsels über einen Cheruskerkorb freuen. Gefüllt ist dieser mit zahlreichen Gaumenfreuden für echte Gourmets: Von Champagner und Grappa über Nusschinken und Wildpastete bis zu Baiser und Macarons.

Für weitere 40 Gewinner stehen kuschelige Winterabende auf der Couch mit der neuen Fernsehdecke bevor. Viel Erfolg!




Abbildungen ähnlich

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Preisrätsel

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Begriff gesucht, der eine weihnachtliche Aktivität umschreibt. Bitte die Lösung auf eine Postkarte schreiben und einsenden an:

KOMPAKT-Redaktion, Postfach 3945,

30039 Hannover, oder per E-Mail an:

kompakt.preisraetsel@igbce.de – bitte die

Adresse mit angeben. Einsendeschluss ist der

14. Dezember 2020 (Datum des Poststempels ist

maßgebend). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

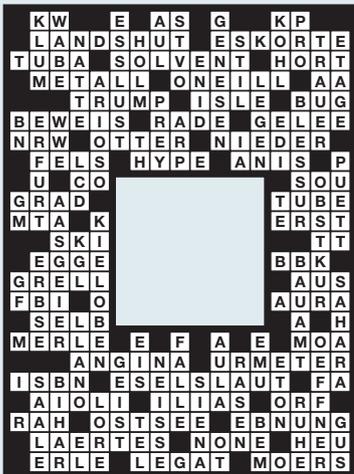
Die Gewinner

BEI DER VERLOSUNG DER PREISE unter den Einsendern richtiger Lösungen fielen die zehn Hauptgewinne – je eine Playstation von Sony – an:

Ralf Korpiuhn, Ruhland; Helmut Schary, Neukirchen-Vluyn; Richard Weber, Frechen; Markus-Harald Maier, Offenburg; Hans Doerfler, Schönwald; Klaus Scheller, Goslar; Tobias Winklharer, Unterneukirchen; Wilhelm Horn, Großefehn; Thorben Gutermann, Ludwigshafen; Waltraut Winter, Schwedt.

40 WEITERE LESER ERHALTEN DAS SET »Heißer Glühwein für zwei«: Bernhard Grendel, Herzogenrath; Jürgen Nestler, Lauter; Rudi Schachtell, Übach-Palenberg; Bernd Schwind, Bad Dürkheim; Christine Pielmeier, Bad Kötzing; Kornelia Schmiebeck, Brehna; Enrico Heims, Hamburg; Albin Herrmann, Warmensteinach; Gudrun Steinwandt, Mannheim; Andy Scheuermann, Frankenberg; Helmut Krause, Wittorf; Karl Weiler, Wörth; Wolfgang Hoffmann, Nittenau; Eckhard Niemann, Lauchhammer; Bianca Passon, Goslar; Heike Rosak, Leverkusen; Ulrich Pilski, Herne; Ursula Geißler, Coswig; Holger Broszio, Rosenthal; Dieter Borresch, Oberkirch; Axel Götz, Berlin; Petra Brandt, Lenne; Fred Joachim Schenk, Cottbus; Manuela May, Bochum; Hans Josef Stubbe, Surwold; Annelie Sontowski, Salzgitter; Georg Weinfurtner, Wachtersdorf; Brian Heath, Ulm; Klaus Tanneberger, Radebeul; Rainer May, Lahnstein; Hans-Jürgen Geil, Gelsenkirchen; Gisela Baumann, Ludwigshafen; Thomas Meudt, Pleizenheim; Hartmut Degen, Schwedt; Sabine Schauf, Bergheim; Steffen Lorenz, Halle; Thomas Schmaderer, Biberach; Werner Dolata, Datteln; Sieglinde Wilcken, Cuxhaven; Ralf Droste, Rinteln.

Lösung November 2020: AMERIKA



GRIMMS MÄRCHEN

Weihnachten naht, das Fest der Liebe, des Alkohols und der Völlerei. Bitte lassen Sie Ihr Gebäck nicht unbeaufsichtigt. Diesmal ist alles anders. Wer hätte gedacht, dass wir uns eines Tages nach einem ganz normalen Weihnachtsfest sehnen würden? Einem ollen Standard-Sippenbegängnis mit Türenknallen, betrunkenen Cousins, beleidigten Müttern, zeternden Teenagern und dem übergriffigen Onkel Kurt, der gegen Mitternacht behutsam der Gruppe entnommen und zu deeskalatorischen Zwecken vor der Tür runtergekühlt werden muss. War immer schön. Auch wenn alle hinterher bis Juni nicht mehr miteinander geredet haben. Ich bin nicht nachtragend. Um nachtragend zu sein, ist mein Gedächtnis nicht gut genug. Stattdessen werden wir wohl nur im engsten Familienkreis feiern. Wie bei einer Beerdigung. So

war das nicht gedacht. Selbst Maria und Josef hatten Weihnachten Gäste. Die konnten zwar nur muhen und blöken. Aber Onkel Kurt muht und blökt auch, wenn er nach der zweiten Flasche Schnaps zu singen anfängt (»Mariiiiiia durch ein Doornkaat ging ...«). Zehn Prozent aller Deutschen haben übrigens keine Ahnung, warum Weihnachten gefeiert wird. 60 Prozent ist es egal. 30 Prozent halten sich selbst für Jesus, 20 Prozent für Gott. Schon jetzt steht fest: Das Beste an Weihnachten wird sein, dass das vermaledaite Jahr 2020 nur noch eine Woche dauert. Und hier noch eine kostenlose Zusatzinformation zum Schluss: Die durchschnittliche Nordmantanne in deutschen Wohnzimmern verfügt über 178333 Nadeln und ist 1,48 Meter groß. Das entspricht umgerechnet exakt Philipp Lahm bei der Akupunktur. Frohes Fest, trotz allem!
Imre Grimm



Andreas Zabanoff an seinem Arbeitsplatz.

Foto: Klaus Landry

ANDREAS ZABANOFF (47) ist Teamleiter bei der BASF Digital Solutions

Der Mann für die **Hardware**

» Wenn die BASF SE entscheiden würde, dass künftig 3D-Drucker der Standard an allen Arbeitsplätzen wären, dann würden meine 20 Mitarbeiter und ich überlegen, wie wir diesen Plan gemeinsam mit unseren externen Dienstleistern umsetzen. Das ist ein Beispiel meiner Tätigkeit als Product

Wartung und Entsorgung von Laptops und Druckern – um weitere Beispiele zu nennen.

Mit der Pandemie hat sich unser Arbeitsalltag erst mal nicht wirklich verändert. Mobiles Arbeiten ist bei uns seit vielen Jahren über eine Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt und mir war es

Mit virtuellen Meetings steigt die Gefahr, dass sich der menschliche Abstand zu den Arbeitnehmern vergrößert. Genau deshalb ist es mir als Vorgesetztem sehr wichtig, auch Gespräche jenseits der fachlichen Themen zu führen. Denn ich selbst sehe mich auch nicht als fachlichen Vorgesetzten, sondern als jemanden, der seinen Leuten den Weg für ihre Arbeit frei räumen will.

Schon seit 1989 im »Gepäck« habe ich die Mitgliedschaft in der IG BCE. Seinerzeit begann – auch in der BASF – meine Ausbildung zum Mess- und Regelmechaniker. Und damals wie heute gilt, dass die außertariflich Angestellten ebenfalls von einer starken Gewerkschaft profitieren – solange die Tarifpolitik alle Beschäftigtengruppen im Blick hat.

»Das Risiko ist da, dass virtuelle Meetings zu viel menschlichen Abstand schaffen.«

Manager – wobei hier bei uns in der IT mit »Produkt« eben der jeweilige »Service« gemeint ist. Wir sind für alle Hardware-Themen im »Workspace«, also im direkten Arbeitsplatzbereich der Beschäftigten, zuständig. Es geht weniger um Software und Server, sondern vielmehr um die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern bei Betrieb,

immer wichtig, hier keine unnötigen Grenzen vorzugeben oder gar einen Kontrollzwang auszuüben. Aber jetzt, wo seit März das Homeoffice die Regel ist und man sich fast nur virtuell sieht, ist mein Job ein anderer. Man ist mit Terminen durchgetaktet und leider fallen die kurzen, aber wichtigen Gespräche »zwischen Tür und Angel« weg. Jedoch:



Aufgezeichnet von Axel-Stefan Sonntag



Was Betriebsräte in
der Krise bewirken –
vier Geschichten in
unserem neuen Film.

Auf Distanz – aber nicht allein:

DEIN BETRIEBSRAT MACHT SICH FÜR DICH STARK



ZUKUNFTMITBESTIMMUNG.DE

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



WIR WÜNSCHEN
FROHE WEIHNACHTEN
UND EIN GUTES JAHR 2021!

