

VOR ORT Branchenausblick Glas: Lange Tradition, viel Innovationspotenzial

TENDENZEN Mitbestimmungsserie: Angriff auf das Doppelstimmrecht

TIPPS »Mir ist sooo langweilig!«: Ratschläge für spannende Kinderbetreuung zu Hause

KOMPAKT

DAS MITGLIEDERMAGAZIN DER INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE



So arbeiten wir in der Pandemie

Beschäftigte unserer Branchen berichten aus ihrem Alltag.





UNTERWEGS ODER ZU HAUSE,
MIT DEM HANDY, TABLET,
LAPTOP ODER COMPUTER:
DIE DIGITALE IMPULS
IST IMMER DABEI.

INTERESSE AN DER IMPULS
IM NEUEN FORMAT?



IMPULS.IGBCE.DE

PAPIER ADÉ! DIE IMPULS WIRD DIGITAL!

Die IMPULS befasst sich mit Themen
in der Arbeitswelt unter dem Aspekt der
Gleichstellung von Frauen und Männern.

AUSGABE MÄRZ 2021:

- » Partnerschaftlichkeit –
wie Familien sich organisieren?
- » Frauen in Führung –
was bringt das neue „Quotengesetz“?
- » Das gleichstellungspolitische Programm –
welche Ziele nehmen sich die Frauen der IG BCE vor?

Herzlich willkommen im digitalen Abonnement!
Information über eine neue Ausgabe
per E-Mail gewünscht?

Dann melde Dich an:
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de



ABTEILUNG FRAUEN/GLEICHSTELLUNG »

IMPULS »

DAS GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE
MAGAZIN DER IG BCE

AB MÄRZ DIGITAL
IMPULS.IGBCE.DE

Große Antworten auf offene Fragen



Foto: Stefan Koch

LARS RUZIC
Chefredakteur

Gut 80 Kilometer vor der Küste Jütlands wird sich in den nächsten Jahren Spektakuläres tun. »Dänemark wird um eine Insel reicher«, jubelte unlängst die Regierung im Königreich. Hintergrund sind weder tektonische Verwerfungen noch touristische Blümenträume. Dänemark baut in der Nordsee die weltweit erste Energieinsel. Einen Knotenpunkt, der die Energie von Hunderten Offshore-Windanlagen sammeln und verteilen soll. Es ist das größte Bauprojekt in der Geschichte des Landes. Umgerechnet zehn Millionen Haushalte wollen die Dänen damit einmal versorgen. Über Bau- und Eigentumsverhältnisse hat man sich geeinigt, auch die Kosten sind schon beziffert: schlanke 28 Milliarden Euro.

DAS BEISPIEL ZEIGT: Wer eine Wende hin zu klimaneutraler Energieerzeugung organisieren will, muss groß denken. Das gilt nicht nur für plakative Einzelmaßnahmen wie die dänische. Es gilt für das Projekt insgesamt. Und da hapert es hierzulande noch gewaltig. Bis heute wissen wir zwar auf das Datum genau, was wir abschalten wollen: Kernkraftwerke im kommenden Jahr, Kohlekraftwerke in Tabellen haarklein aufgelistet bis 2038. Für den Ausbau der Alternativen sucht man so eine Präzision vergeblich. Wo all die Gigawatt Grünstrom herkommen sollen? Ob und wann sie sicher ihren Weg zu den Großverbrauchern finden werden? Welche Rolle Wasserstoff dabei spielen kann und welche womöglich der Green-Deal-Kontinent Europa? Fragen über Fragen.

WIR WERDEN NICHT AUFHÖREN, Antworten einzufordern und Vorschläge zu machen. Gerade wieder im Forderungskatalog zur Bundestagswahl, den Michael Vassiliadis im Interview (Seite 10) skizziert. Als Mitglied der IG BCE arbeitest du mit ziemlich hoher Wahrscheinlichkeit in einer energieintensiven Branche. Für diese Unternehmen ist Energie ein wettbewerbsrelevanter Faktor. Wenn sie künftig nicht ausreichend bezahlbaren Grünstrom bekommen, ziehen sie weiter. Heißt: Wenn wir bei dem Thema nicht endlich einen Plan entwickeln und groß denken, müssen wir uns Sorgen um unsere Jobs machen.

lars.ruzic@igbce.de



Animation: Energinet

VOR ORT

21-29

Mehr als nur Wohnen



Foto: Vivawest/Dirk Bannert

An Rhein und Ruhr ist Vivawest einer der größten Wohnungsanbieter. Seine Wurzeln hat das Unternehmen in den Bergarbeitersiedlungen des Ruhrgebiets.

Lange Tradition, viel Potenzial

Glas ist seit Jahrtausenden im Gebrauch. Es dient der Verpackung von Lebensmitteln, Getränken oder pharmazeutischen Erzeugnissen. Neben Haushalt und Bauwesen wird Glas heutzutage in den Elektronik-, Optik- und Kommunikationstechnologien, in der Fahrzeug- und Luftfahrtindustrie sowie bei erneuerbaren Energien eingesetzt. Ein Branchenausblick.

Tarifrunde Kautschuk gestartet

Der Startschuss für die Tarifverhandlungen für die bundesweit 25 000 Kautschuk-Beschäftigten ist gefallen. Die regionalen Tarifkommissionen haben ihre Forderungsempfehlung aufgestellt.

Online wird Präsenz nicht ersetzen

Gewerkschaftliche Bildung klappt auch digital – das zumindest zeigt eine aktuelle Auswertung der IG BCE und der BWS zu den Teilnehmerzahlen an Web-Seminaren im vergangenen Jahr.



10 Kompass

Michael Vassiliadis im Interview über die Forderungen der IG BCE an die Politik im Vorfeld der Bundestagswahl.

TITEL

12 So arbeiten wir in der Pandemie

KOMPAKT hat bei unseren Kollegen und Kolleginnen nachgefragt, wie es ihnen geht nach einem Jahr Corona – egal ob im Homeoffice oder in der Produktion.

THEMEN

18 Hier entstehen die Impfstoffe

Im Kampf gegen Corona zählt jeder Tag. Und natürlich muss so schnell wie möglich so viel Impfstoff wie möglich produziert werden. Eine gewaltige Herausforderung, der die Branche mit Allianzen begegnet.

TENDENZEN

31 Auf Abstand zusammen

Mehrere tausend Delegierte bei 50 Delegiertenkonferenzen: Bis zum Gewerkschaftskongress im Herbst läuft ein basisdemokratischer Diskussionsprozess unter Pandemiebedingungen.

34 Auf dem Weg zu echter Augenhöhe

Das Mitbestimmungsgesetz ist ein wichtiger Eckpfeiler der innerbetrieblichen Demokratie. Allerdings besteht mit Blick auf die Herausforderung Transformation Modernisierungsbedarf.

TIPPS

36 Mir ist soo langweilig!

Für viele Familien wird die Corona-Pandemie zum Stresstest. KOMPAKT erklärt, warum gemeinsames Spielen keine zweite Wahl sein muss.

38 Gleichstellung? Von wegen!

In der Pandemie verschärft sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern: Frauen reduzieren häufiger ihre Arbeitszeit, das Pensum zu Hause nimmt weiter zu und die Kinderbetreuung bleibt meist an den Müttern hängen. KOMPAKT schaut genauer hin.

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



So arbeiten wir in der Pandemie **12**



31 Auf Abstand zusammen



Auf dem Weg zu echter Augenhöhe **34**



36 Mir ist sooo langweilig!



Mein Arbeitsplatz **42**

Fotos: iStock/FG Trade, IG BCE/Gerd Kaemper, iStock/Izusek, iStock/vqajic, Michael Bader



Foto: picture alliance/dpa/Moritz Frankenberg

AM VALENTINSTAG herrschten in weiten Teilen Deutschlands frostige Temperaturen, teils unter -20 Grad Celsius. Für Verliebte kein Grund, daheim zu bleiben: Viele trotzten der Kälte und genossen die verschneiten Winterlandschaften bei Spaziergängen zu zweit.

Einige Mutige trauten sich sogar auf die Seen, wie dieses Paar, das auf dem zugefrorenen Steinhuder Meer in Niedersachsen den Sonnenaufgang beobachtete. So schnell der Winter kam, so schnell war er wenige Tage später auch schon wieder vorbei.

AUFREGER DES MONATS



Foto: Reuters/POOL New

Vor den Karren gespannt

PETER ALTMAIER, Bundeswirtschaftsminister, bat die taiwanische Regierung in einem Brief um Hilfe für die deutsche Autoindustrie. Die hatte im vergangenen Jahr beim taiwanischen Chiphersteller TSMC wegen der Pandemie Bestellungen für Steuerungschips storniert. Nachdem sich die Nachfrage rasch erholte, wollten die Autohersteller die stornierten Chips wieder bestellen. TSMC nutzte die freien Produktionskapazitäten, deren Zyklen bis zu einem halben Jahr laufen, jedoch für Aufträge aus der Computerindustrie. Altmaiers Einsatz wirft Fragen auf, denn eigentlich unterhält Deutschland keine direkten Beziehungen zu Taiwan.

ZAHL DES MONATS

31,5%

DER FRAUENANTEIL im deutschen Bundestag liegt im weltweiten Vergleich deutlich unter dem Schnitt. Das zeigt ein Statista-Vergleich anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März. Mit nur 31,5 Prozent schneidet Deutschland deutlich schlechter ab als andere europäische Länder wie Schweden (47%), Spanien (44%) oder die Schweiz (42%). Neuseeland liegt mit 48,3 Prozent bei den westlichen Ländern vorn. Unerwarteter Spitzenreiter ist das afrikanische Ruanda mit 61,3 Prozent Frauenanteil im Parlament. Auch die 50-Prozent-Parität in den Vereinigten Arabischen Emiraten überrascht, gelten gerade diese doch als frauenfeindlich. Zeit, dies zu ändern: In Deutschland ist in diesem Jahr Bundestagswahl!

Jugendbildung im Web

DIE IG-BCE-JUGEND ist mit ihren Jugendbildungsseminaren ab sofort auf der IG-BCE-Website zu finden. Bis vor Kurzem war das Angebot ausschließlich über die Seiten der Jugendbildungsstätte Kagel-Möllenhorst aufzurufen. Die Abteilung Junge Generation/Ausbildung holte nun das Seminarangebot der Jugendbildung im neuen Layout auf die IG-BCE-Seite. Außerdem ist es jetzt möglich, die Jugendbildungsseminare auf dem Smartphone aufzurufen. Auch die Seminaranmeldungen funktionieren demnächst online. Der große Vorteil: Die Mitglieder müssen nicht auf verschiedenen Seiten suchen, sondern erhalten jetzt alle Informationen auf einen Blick.



Das Jugendbildungsangebot findet sich auf der IG-BCE-Website im Bereich Jugend.

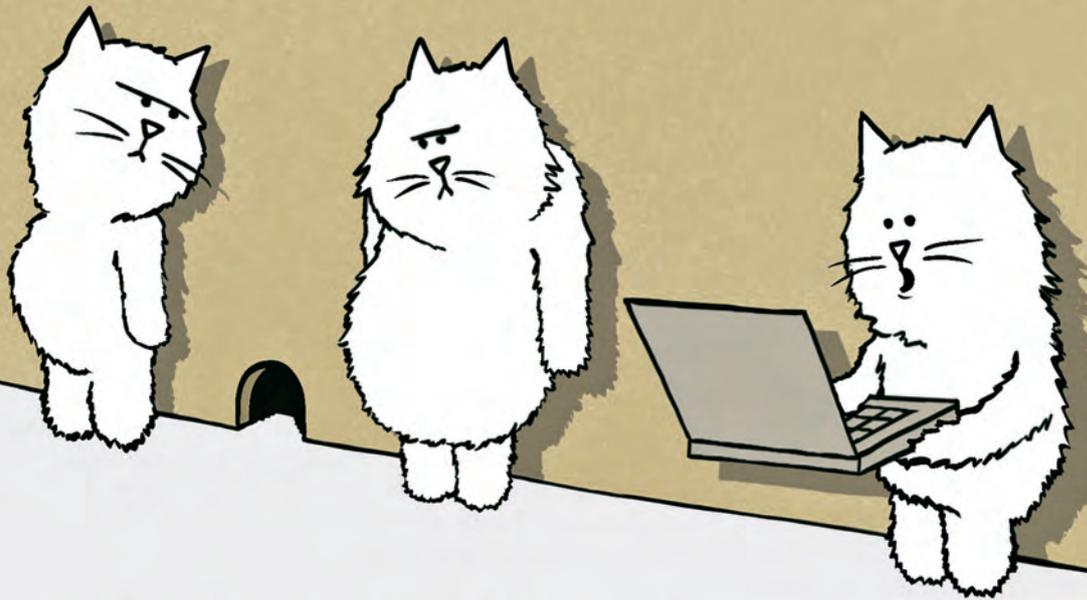
ZITAT DES MONATS



Foto: picture alliance/dpa/Marius Becker

»Es ist eine ganz schwierige Zeit«

CHRISTOPH KUCKELKORN, Kölner Karnevalspräsident, fasst zusammen, was nicht nur den Karnevalist*innen auf dem Herzen liegt. Denn der diesjährige Rosenmontag fand in den deutschen Karnevalshochburgen ohne große Umzüge und närrisches Treiben auf den Straßen statt. Der Lockdown machte vor der fünften Jahreszeit keinen Halt. In Düsseldorf fahren einige Wagen aber trotzdem durch die Straßen – nicht als Zug, sondern getrennt voneinander und mit geheimer Route, um Menschenansammlungen zu vermeiden. Als Lebenszeichen des Karnevals.



OKAY JUNGS, ICH BIN DRIN ... SIE BEWEGT SICH ... ZUGRIFF IN 3, 2, 1...

Illustration: Stefan Hoch

Tracking ['trækiŋ]

[TECHNISCHE LÖSUNGEN für die Verfolgung realer oder digitaler Bewegungen in Echtzeit.]

Tracking ist böse? Natürlich!, sagen Menschen, die sich durch Webtracking verfolgt fühlen. Also durch Algorithmen und Cookies, die die Nutzung von Webseiten oder Smartphone-Apps in allen Details verpetzen. Der Journalist Martin Gundersen deckte im Dezember 2020 mit einer Recherche für den norwegischen Rundfunk auf, wie sich internationale Datenbroker Handydaten besorgen und unter anderem an US-Behörden und das Militär verkaufen. Aus guten Gründen ist auch die GPS-Überwachung von Beschäftigten oder Firmenwagen ein sensibles Thema. Aber: Die Welt der Spurenverfolgung lässt sich nicht in Schwarz und Weiß teilen.

TRACING bedeutet, den Weg eines Objektes im Nachhinein beschreiben zu können. Tracking meint die Datenauswertung in Echtzeit. Die Anwendungen erscheinen endlos.

PAKETVERFOLGUNG ist ein alter Hut. Aber die Deutsche Post lässt jetzt mit der neuen 80-Cent-Briefmarke »Digitaler Wandel« auch Briefsendungen verfolgen. Ein aufgedruckter Matrixcode, er ähnelt einem QR-Code, macht jeden Brief zum unverwechselbaren Einzelstück. Wer ihn scannt, verfolgt per App live den Weg seines Briefs. Viele Langläufer sind Tracking-Fans. Manche tragen eine Smartwatch am Arm, die sie als Schaltzentrale nutzen. GPS-Daten werden gesammelt, um Route, geleistete Höhenmeter und andere Details zu speichern – live verfolgbar. Diese Geräte lassen sich mit weiteren Gadgets (kleine raffinierte Geräte) vernetzen. Fuß-Pods messen die Schrittfrequenz, Sensoren den Puls oder die Herzfrequenz. Und kippt ein Läufer im Wald aus den Schuhen, können Gadgets ein Notsignal samt Standort verschicken.

Kaputte Fernseher bekamen von Datenjournalisten GPS-Tracker verpasst, die den Weg von Elektroschrott aus Deutschland bis zu einer der giftigsten Müllkippen der Welt in Ghana verfolgten. Tracking macht den Schiffs- und Luftverkehr sicherer. Das Tierbeobachtungssystem Icarus vereint Raumfahrtbehörden und Institute wie die Max-Planck-Gesellschaft dabei, hunderttausenden Tieren einen Minisender zu verpassen und ihre Routen per Antenne auf der Raumstation ISS zu verfolgen. Getrackt werden Tiere in Gebieten, die von Tsunamis, Erdbeben oder Vulkanausbrüchen geplagt werden. Die feinen tierischen Instinkte sorgen im Katastrophenfall für schnelle Flucht – und das lässt sich in Echtzeit messen und soll auch in ultraschnelle Alarmierungen umgemünzt werden. Tracking ist, was man daraus macht.

Marcel Schwarzenberger

Zugangsrecht gilt auch digital



Foto: Christian Burkert

HOMEOFFICE Die IG BCE will sowohl auf dem rechtlichen wie auf dem politischen Weg durchsetzen, dass Unternehmen Gewerkschaften auch in der digitalen Welt Zugang zu Betrieb und Beschäftigten gewähren. »Im Homeoffice sind die Beschäftigten für Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften kaum zu erreichen – zumal viele Unternehmen uns den digitalen Zu-

gang versperren«, sagt der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. Grundsätzlich muss Gewerkschaften und ihren Beauftragten zur Wahrnehmung ihrer verfassungsmäßig geschützten Rechte Zugang zum Betrieb gewährt werden. Das ist Teil des Koalitionsgrundrechts aus Artikel 9 Grundgesetz und erstreckt sich auch auf einzelne Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz. Die IG BCE fordert deshalb den digitalen Zugang zu den Beschäftigten. Die Arbeitgeber müssen Gewerkschaften den Dialog mit den Beschäftigten über deren betriebliche Mailadressen, Firmen-Intranet und -Netzwerke und virtuelle »Schwarze Bretter« ermöglichen. Dies ist nach Auffassung der IG BCE durch das Grundgesetz auch abgedeckt. In vielen Unternehmen ist das auch längst geübte Praxis – jedoch nicht überall: In Zusammenarbeit mit dem DGB-Rechtsschutz wird die IG BCE dies nun am Beispiel des Sportartikelherstellers Adidas gerichtlich prüfen lassen, der den Zugang verweigert. Ein entsprechendes Verfahren ist beim Arbeitsgericht Nürnberg anhängig.

Seminare gegen Rassismus

SOLIDARITÄT GRENZENLOS – das ist das Motto der in diesem Jahr vom 15. bis zum 28. März stattfindenden internationalen Wochen gegen Rassismus. Auch die IG BCE sieht sich in der Pflicht, Menschenrechte und Demokratie zu verteidigen und zu stärken und sich gegen Rassismus, Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und andere Elemente der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zur Wehr zu setzen, und gibt in dieser Zeit ein klares Signal.

Um Gewerkschaftsmitglieder als starke und klare demokratische Akteur*innen wirken zu lassen, werden in Web-Angeboten Möglichkeiten zur Auseinandersetzung und Diskussion gegeben.

Eine Übersicht der Seminare ist unter dem QR-Code auf der Website zu finden. Anmeldeschluss ist jeweils am Veranstaltungstag um spätestens 12 Uhr. Die Zugangsdaten werden dann rechtzeitig vor Beginn des Web-Seminars per E-Mail versandt.



Für mehr Infos zu den Web-Seminaren einfach den QR-Code mit dem Smartphone scannen.

VOR 30 JAHREN



> **Kfz-Förderung damals und heute**

Der Partikelgrenzwert der Dieselfahrzeuge lag 1991 bei 80 mg/km. Autos, die diesen Grenzwert unterschritten, wurden für bestimmte Monate von der Fahrzeugsteuer befreit. Festgelegt wurde dies je nach Hubraumgröße, beispielsweise 22 Monate bei einem Hubraum von 1000 cm³ oder 6 Monate bei einem Hubraum über 3600 cm³. Das berichtete die KOMPAKT 1991.

Derzeit liegt der Grenzwert bei 60 mg/km und eine Steuerbefreiung der Dieselfahrzeuge würde nicht in Frage kommen. Im Gegenteil, ab 2021 zugelassene Fahrzeuge müssen eine höhere Kfz-Steuer bezahlen. Die Steuerbefreiung für Elektro-Fahrzeuge wurde bis zum 31. Dezember 2025 verlängert und soll bis längstens Ende 2030 andauern, so der ADAC. Das Ziel dabei ist es, die Treibhausgasemissionen zu mindern. Bis zum Jahr 2030 sollen die nationalen Treibhausgasemissionen um 55 Prozent gegenüber dem Jahr 1990 reduziert werden. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie setzt das Ziel, Treibhausgasneutralität in Deutschland im Jahr 2050 zu erreichen.

Noch ächzt das Land unter der Corona-Krise – trotzdem müssen jetzt die Weichen für das noch junge Jahrzehnt gestellt werden. Die Bundestagswahl im September ist dafür eine wichtige Wegmarke. **MICHAEL VASSILIADIS** skizziert die Erwartungen der IG BCE.



Foto: iStockphoto/Getty Images

»Wir stehen vor einer Jahrhun

Michael, die IG BCE hat einen gut 50 Punkte umfassenden Forderungskatalog an die politischen Parteien zur Bundestagswahl vorgelegt. Wozu das Ganze?

Jetzt ist die Zeit, in der die Parteien ihre Wahlkampfprogramme aufsetzen. Uns ist wichtig, dass die Interessen unserer Mitglieder dort bestmöglich Niederschlag finden – unabhängig von der politischen Couleur. Deshalb haben wir einen eigenen politischen Arbeitsplan formuliert, den wir offensiv in die politische Willensbildung einbringen und an dem wir die Wahlprogramme der Parteien messen werden. Die Gewerkschaften müssen sich mehr denn je einbringen. Bundestagswahlen sind immer von großer Bedeutung – aber diese stechen noch einmal heraus.

Das musst du erklären.

Zum einen werden wir im Herbst nach 16 Jahren eine*n neue*n Bundeskanzler*in haben, das ist schon mal personell ein Einschnitt. Aber auch die Sachpolitik steht vor einer neuen Ära. In den kommenden Jahren wird es nicht nur darum gehen, die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie gerecht zu schultern. Wir müssen Deutschland und Europa zum Vorreiter einer industriellen Transformation machen, die gute Arbeit schafft und sichert. Gefragt ist ein Staat, der den Wandel aktiv fördert und eine stärkere Kooperation und Solidarität aller gesellschaftlichen Gruppen organisiert. Denn gemeinsam stehen wir vor einer Jahrhundertaufgabe.

Geht's nicht eine Nummer kleiner?

Nein – Politik und Gesellschaft müssen sich klar werden, wo wir stehen. Wenn wir wirklich 2050 klimaneutral wirtschaften wollen, bedeutet das für eine Industrienation wie unsere einen gewaltigen, grundlegenden Strukturwandel: bei Energieversorgung, Infrastruktur, Mobilität, Logistik, Produktion, Konsum

und, und, und. Diese Herausforderungen werden umso größer, je ungeplanter wir sie angehen. Die Politik hat sich bislang vor allem aufs Vorschreiben beschränkt. Das war noch vergleichsweise einfach. Jetzt aber kommt die eigentliche Prüfung: Aktives Gestalten ist gefragt. Das Motto, das wir uns in der IG BCE für unseren eigenen Weg zum Gewerkschaftskongress im Oktober gegeben haben, lässt sich auf die Politik übertragen: »Mit. Mut. Machen.«

Wie kann das konkret aussehen?

Unser Forderungskatalog enthält eine detaillierte Ideenskizze dazu, wie sich Transformation sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltig gestalten lässt, wie Innovationen und Investitionen gefördert und ein Abwandern von Industrie verhindert werden können. Sie sieht unter anderem vor, den aktuellen Wirtschaftsstabilisierungsfonds des Bundes zu einem Transformationsfonds mit einem Volumen von 120 Milliarden Euro weiterzuentwickeln, mit dem klimagerechte Umbauprojekte in der Industrie angeschoben werden sollen. Flankiert werden soll er durch Programme zum schnelleren Markthochlauf von Forschungsprojekten und durch Anreize für private Investitionen in die klimagerechte Transformation. Gleichzeitig muss der Staat Versäumnisse bei Infrastruktur und Bildung aufholen – mit einem Investitionsprogramm von 450 Milliarden Euro über die kommenden zehn Jahre.

Das sind gewaltige Zahlen.

Sie sind aber machbar – und es sind Investitionen, kein Konsum. Vor allem aber sind sie dringend nötig. Allein die Energiewende wird als Mega-Projekt leider bis heute unterschätzt. Das gilt nicht nur für den Ausbau der Erneuerbaren, der viel zu langsam verläuft. Das gilt vor allem für die Infrastruktur. Und dabei rede ich nicht nur von Strom-Autobahnen, sondern



Das komplette
REFORMPAKET
ist online über den
QR-Code zu finden:



dertaufgabe«

auch von Wasserstoff-Pipelines. Wasserstoff spielt eine Schlüsselrolle auf dem Weg zu einer klimaneutralen Industrie. Es wird nicht genügen, diese Infrastrukturfragen national zu beantworten. Hier braucht es europäische Lösungen, wenn die EU ihren »Green Deal« zum Erfolg führen und Europa zum ersten klimaneutralen Kontinent machen will. Die EU wurde einst als Montanunion gegründet. Jetzt braucht sie eine Wasserstoffunion. Hierbei könnten die vom Auslaufen der Kohleverstromung betroffenen Reviere als wichtige Knotenpunkte fungieren – gewissermaßen als Wasserstoff-Valleys – und damit Menschen von guter Arbeit in gute Arbeit bringen. So geht Transformation: Nicht reden, sondern handeln.

Wie erreicht man, dass die Unternehmen bei all den Plänen mitspielen – und nicht einfach »grüne« neue Werke auf der grünen Wiese ganz woanders bauen?

Klar ist: Wachsende Klimazielvorgaben dürfen nicht zur Verschiebung von heimischen Arbeitsplätzen führen. Deswegen fordern wir eine Abschaffung der – übrigens auch höchst unsozialen – Ökostromumlage für Verbraucher und Betriebe. Und die Industrie braucht eine Preisgarantie für grünen Strom, damit sie einen klaren Horizont für ihre Investitionen hat und international wettbewerbsfähig bleibt. An den Kosten der Energiewende würde sie sich ja weiterhin über den Kohlendioxidpreis beteiligen. Aber natürlich müssen wir die Betriebe auch stärker in die Pflicht nehmen.

Wie genau?

Die Arbeitgeber stehlen sich zunehmend aus der Verantwortung, wenn es um die Beteiligung der Beschäftigten am Erfolg und an der Entscheidungsfindung der Unternehmen geht. Tarifflucht, fehlende Mitbestimmung der Betriebsräte in zentralen Zukunftsfeldern wie Nachhaltigkeit, Personalbemessung,

Weiterbildung oder mobile Arbeit gehören dazu ebenso wie die Unart schwerwiegende Aufsichtsratsbeschlüsse im Zweifel mit dem Doppelstimmrecht der*des Vorsitzenden durchzudrücken. Auch hierfür haben wir ein umfangreiches Reformprogramm vorgelegt. Das beinhaltet übrigens auch, dass uns Gewerkschaften der durch das Grundgesetz garantierte Zugang zum Betrieb auch digital gewährt wird. Wie sollen wir uns für die Interessen der Beschäftigten einsetzen und eine Gegenmacht aufbauen, wenn wir die Menschen – etwa, weil sie wie gerade im Homeoffice sitzen – nicht erreichen können?

Dass Beschäftigte mit Tarifverträgen nicht nur besser verdienen, sondern auch mehr Urlaub und Zusatzleistungen bekommen, ist ja lange bekannt. Was aber kann der Staat dazu tun, wieder mehr Menschen unter diesen Schutzschirm zu bekommen?

Wir fordern eine Tarifverhandlungspflicht für Arbeitgeber, wenn mindestens die Hälfte der Beschäftigten und eine zuständige Gewerkschaft dies verlangen. Gleichzeitig bedarf es einer gesetzlichen Offenlegungspflicht der Arbeitgeber darüber, ob sie Mitglied in einem Arbeitgeberverband mit oder ohne Tarifbindung sind. Tarifgebundene Unternehmen müssen etwa in der Steuerpolitik oder bei der Auftragsvergabe bundesweit einheitlich gesetzlich privilegiert werden. Es ist wie mit der Transformation: Der Staat kann die Dinge nicht einfach sich selbst überlassen. Aktives Gestalten ist gefragt!

Interview: Lars Ruzic



Foto: Christian Burkert





So arbeiten wir in der Pandemie

»WIE LANGE BIST DU SCHON IM HOMEOFFICE?«, »Seit wann tragt ihr Maske in der Firma?« oder »Wann hast du denn deine Kollegen das letzte Mal persönlich getroffen?«.

Fragen wie diese werden seit fast einem Jahr landauf, landab gestellt, im Freundes- oder Bekanntenkreis, zuletzt wieder sehr viel mehr als etwa im vergangenen Sommer. Fragen, die sich früher eher selten bis nie stellten und jetzt zu unserer Normalität gehören. Denn vor rund einem Jahr machte die Welt Bekanntschaft mit dem Coronavirus. Und seit einem Jahr merken wir alle in unserem Alltag und im Berufsleben die Auswirkungen dieser Pandemie. Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung waren Ende Januar 2021 rund 24 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice, mehr als im November (14 Prozent) und Dezember (17), aber weniger als im ersten Lockdown im April vor einem Jahr mit 27 Prozent. Viel wurde in den letzten Monaten über das Arbeiten am heimischen Schreib- oder Küchentisch debattiert, über die Vor- und Nachteile, die Folgen und die Herausforderungen, rechtlich wurde vieles bewegt, vereinbart, festgeklopft. Wie etwa

beim Chemieunternehmen Raschig: Dort weigerte sich die US-Firmenspitze, den Beschäftigten Homeoffice zu ermöglichen – trotz der Verordnung zum Corona-Infektionsschutz. Erst nachdem die IG BCE massiv intervenierte, wurde auch bei Raschig Anfang 2021 eine Lösung für das Arbeiten am heimischen Schreibtisch gefunden. Dabei vergisst man fast, dass der ganz überwiegende Teil der Arbeitnehmer*innen – nämlich rund drei Viertel der 44,6 Millionen versicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland – regelmäßig »außerhäusig« seiner Tätigkeit nachgeht (knapp 750 000 Menschen in Kurzarbeit), auch und vor allem in Branchen der IG BCE. Wir haben nachgefragt bei unseren Kollegen und Kolleginnen, wie es ihnen geht nach einem Jahr Corona – egal ob im Homeoffice oder in der Produktion.

Mit Beiträgen von Celine Reuter,
Julia Penningsdorf und Wolfgang Lenders



Egal ob auf Schicht oder im Homeoffice,



Fotos (6): privat

Carsten Sossna (48), Kraftwerksmeister bei Uniper Kraftwerke (rund 200 Beschäftigte in Gelsenkirchen), alleinerziehend, eine 5-jährige Tochter.

»Meine Arbeit im Schichtdienst hat sich durch Corona im Prinzip nicht verändert. Ich Sorge mit dafür, dass unsere Anlagen störungsfrei betrieben und unsere Kunden zuverlässig versorgt werden. Allerdings arbeiten wir aufmerksamer miteinander und halten die Hygieneregeln ein. Wenn zum Beispiel mehrere Kollegen zusammen Reparaturarbeiten vorbereiten und der Abstand nicht eingehalten werden kann, tragen wir zum Schutz eine Maske. An die Maske habe ich mich mittlerweile gewöhnt, sie stört allerdings bei einigen Arbeiten und erschwert gerade körperliche Tätigkeiten. Auch muss man bei Gesprächen genauer zuhören, damit man alles versteht.

Mittlerweile hat sich vieles eingespielt: Das regelmäßige Desinfizieren der Tische, Tastaturen, Bürostühle und so weiter – das passiert alles

ganz selbstverständlich. Auch wurden unsere Pausen- und Duschzeiten entzerrt, damit nicht zu viele Kollegen zusammenkommen.

Einerseits bin ich froh, dass ich zur Arbeit fahre, Leute treffe – das ist schon eine gewisse Abwechslung, da der Lockdown privat ja schon einiges einschränkt. Andererseits habe ich manchmal den Eindruck, dass es nur noch Lockdown und zur Schicht fahren gibt ... Da ist meine Betriebsratsarbeit schon mal eine Alternative.

Systemrelevant sind wir auf jeden Fall, wir produzieren Strom, Druckluft, Dampf – ohne unsere Fernwärme würde so mancher Haushalt im Ruhrgebiet kalt bleiben. Aber der Energiesektor wurde in letzter Zeit in den Medien oft negativ dargestellt. Da fehlt leider generell die Wertschätzung.«



Sabrina Blome (32), HR Local im Personalwesen bei Uniper Kraftwerke (rund 200 Beschäftigte in Gelsenkirchen), verheiratet, ein Kind.

»Ich arbeite überwiegend im Homeoffice, gehe nur ab und zu ins Büro – wegen der Post und auch mal wegen Terminen. Aber alles in allem habe ich mich gut an die Situation gewöhnt und kann auch die Vorteile sehen: In der Regel schaffe ich mehr Aufgaben und spare außerdem noch die tägliche Fahrzeit. Da ich für meinen Sohn einen Anspruch auf einen Kita-Platz habe, ist das mit dem Arbeiten zu Hause auch recht unkompliziert. Ich strukturiere mir meinen Tag, plane mir auch regelmäßig meine Mittagspause ein und kann flexibel arbeiten. Mein Arbeitgeber hat mich mit der not-

wendigen Technik für das Arbeiten im Homeoffice ausgestattet. Technische Probleme gab es nur mal kurz zu Beginn der Umstellung, als das Netzwerk überlastet war.

Klar vermisse ich die Kollegen – ich bin ein sehr kommunikativer Mensch. Aber es gibt Alternativen. Durch Online-Meetings kann man sich regelmäßig »sehen«. Ich freue mich darauf, wenn wir nach der Corona-Krise alle wieder in den Betrieb gehen können. Ich würde es aber auch weiterhin zu schätzen wissen, wenn es auch später hin und wieder möglich wäre, im Homeoffice zu arbeiten.«



Kevin Walloch (33), BR-Vorsitzender bei der Total Raffinerie Mitteldeutschland (rund 700 Beschäftigte in Leuna), verheiratet, drei Kinder.

»Es mag sein, dass manche Menschen Homeoffice als ein Privileg empfinden. Ich war eigentlich immer froh, dass ich trotz Corona weiter zur Arbeit gehen darf und damit auch meine sozialen Kontakte zu den Kollegen pflegen kann. Ich habe mich immer sicher gefühlt, weil unser Arbeitgeber alles tut, um uns vor einer Infektion mit dem Coronavirus zu schützen. Die Mannschaften pro Schicht sind ausgedünnt, damit sich möglichst wenig Mitarbeiter begegnen. Es gibt Schnell- und PCR-Tests, Desinfektionsmittel sowie FFP-Masken, und es wird vor jeder Schicht Fieber gemessen. Seit wenigen Wochen bin ich nun Betriebsratsvorsitzender. Für mich bricht also in vielerlei Hinsicht eine neue Zeit an. Das gilt

auch für meine Arbeitsabläufe. Ich wechselte mich mit meiner Stellvertreterin ab, so dass einer von uns immer zwei oder drei Tage einer Woche im Homeoffice ist. Eine Situation, die ich so noch nicht kenne und die sich erst mal einspielen muss. Ich habe drei Kinder im Alter von 4 bis 16 Jahren. Ich bin gespannt, wie das klappen wird. Ich denke, im Homeoffice muss man sehr diszipliniert sein, damit es gelingt, Beruf und Privatleben zu trennen.

Grundsätzlich geht es mir, was die Belastungen durch Corona angeht, eigentlich gut. Klar ist es eine herausfordernde, oft auch nervige Zeit. Aber es nützt ja nichts. Wir müssen das Beste draus machen und positiv nach vorn blicken.«



Sammy Arslan (44), Teamleiter, Produktion/Weiterverarbeitung, Papiermaschine Essity Operations (rund 1700 Beschäftigte in Mannheim), verheiratet, zwei Kinder.

»Corona hat mein Arbeitsleben durcheinandergewirbelt. Es ist vor allem deutlich anstrengender geworden. Ich arbeite im Schichtsystem in der Papierproduktion. Wir fertigen Küchenrollen. Die Produktion darf nicht stillstehen, so etwas wie Homeoffice kommt also nicht in Frage. Die Arbeit ist körperlich anspruchsvoll. Die Maschinen trocknen das Papier bei 200 Grad. Und wenn wir die Maschinen reinigen, herrschen dort immer noch Temperaturen von 70 oder 80 Grad. Da es dort sehr staubig ist, mussten wir schon immer Schutzmasken tragen. Doch früher konnten wir sie in der Messwarte, dem Raum, von dem aus die Maschinen überwacht werden, absetzen. Wir konnten mal ans Fenster treten, Luft schnappen und durchatmen. Seit der Pandemie müssen wir immer Masken tragen. Das belastet zusätzlich. Zu meiner Schicht komme ich jetzt früher als bisher. Das liegt daran, dass wir

die Kontakte minimieren müssen. Ich mache die Übergabe mit dem Leiter der vorhergehenden Schicht allein, erst dann kommen meine Kollegen. Für mich ist die Corona-Krise eine schwere, unsichere Zeit. Das alles schlägt auf die Psyche. Von meinem Arbeitgeber wünsche ich mir mehr Anerkennung und einen Ausgleich für die Zusatzbelastungen. Meine Frau ist selbständige Friseurin. Sie verdient zurzeit nichts, aber ihre Fixkosten laufen weiter. Staatliche Unterstützung hat sie bisher noch nicht bekommen. Es ist alles schwierig. Unsere Tagesabläufe sind monoton. Ich sehne mich nach etwas Abwechslung: mal essen gehen oder mit den Kindern in den Freizeitpark. Zum Glück ist unsere Wohnsituation gut. Die Kinder haben je ein eigenes Zimmer, und wir haben auch einen kleinen Garten. Für meine Tochter und meinen Sohn ist das alles ein Abenteuer, aber für uns Eltern eine Riesenbelastung.«



Sylvia Schreyer (51), Einkäuferin beim Chemieunternehmen Raschig (rund 200 Beschäftigte in Ludwigshafen), verheiratet, keine Kinder.

»Für mich hat sich im zurückliegenden Jahr gar nicht so viel verändert, weil ich bis Anfang Februar ganz normal ins Büro gefahren bin. Den größten Unterschied habe ich im Privatleben gemerkt, weil die Freizeitaktivitäten weggefallen sind. Bis vor Kurzem war es bei uns in der Firma nicht vorgesehen, dass alle mit einem homeofficefähigen Arbeitsplatz auch von zu Hause arbeiten. Nun ist meine Abteilung im Wechselmodell, eine Woche zuhause, eine Woche im Büro.

Natürlich haben wir auch vorher die üblichen Hygiene- und Distanzregeln umgesetzt: Abstand halten, Maske tragen, Lüften, mehr Telefonate, nur noch wenige Präsenztreffen. Das ist bei uns auch gut möglich, weil wir viel Platz haben, fast jeder kann in einem Einzelbüro sitzen. Angst, mich anzustecken, hatte ich keine, die Kolleg*innen habe

ich ja nur selten auf dem Flur getroffen. Aus Gründen des Gesundheitsschutzes finde ich es aber sinnvoll und gut, dass uns jetzt auch Homeoffice ermöglicht wird. Technisch klappt das gut, im Einkauf haben wir dienstliche Laptops und Diensthandys bekommen. Zu Hause habe ich ein eigenes Arbeitszimmer mit einem Schreibtisch und einem anständigen Bürostuhl, das ist schon eine sehr komfortable Lage für mich.

Das Homeoffice hat Vor- und Nachteile: Normalerweise fahre ich 22 Kilometer mit dem Auto zur Arbeit, und jetzt gehe ich nur die Treppe hoch. Es ist viel ruhiger und gibt kaum Unterbrechungen. Konzentriertes Arbeiten ist sehr gut möglich. Allerdings habe ich bei meinen wenigen Homeoffice-Tagen schon bemerkt, dass man sich noch viel weniger bewegt als im normalen Büroalltag.«



Julia Zemter (22), Assistentin des Betriebsrats bei Roche Diagnostics (rund 6400 Beschäftigte in Mannheim), ledig, keine Kinder.

»Das Leben nach einem Jahr Corona-Krise ist für mich sehr mühsam geworden. Mir fehlt es, im Büro zu sein, und vor allem fehlt mir der tägliche Umgang mit meinen Kollegen. Wir haben im Homeoffice häufig Videokonferenzen und verständigen uns damit gut. Zusätzlich besprechen wir uns fast täglich in Telefon-Konferenzen, um uns Updates zu geben. Aber mir fehlt der typische Austausch auf dem Flur. Ich habe keine technischen Probleme im Homeoffice und finde auch, dass sich die Internetverbindung im vergangenen Jahr deutlich verbessert hat. Mein Unternehmen hat uns für das Arbeiten von daheim gut ausgerüstet, aber mir fehlt beispielsweise trotzdem der Bürostuhl. Dauerhaft so zu arbeiten kann ich mir nicht vorstellen, aber in regelmäßigen Ab-

ständen schon. Verhandlungen zum Beispiel sollte man besser in Präsenz durchführen, da man bei einer langen Videokonferenz nicht die ganze Zeit auf den Bildschirm schauen kann. Oft vergesse ich meine Mittagspause, da ich dazu neige, während der Arbeit zu essen. Mir ist aufgefallen, dass ich im Homeoffice mehr schaffe, da ich nicht oft abgelenkt werde. Gut finde ich, dass ich mir meine Arbeitszeit so aufteilen kann, wie es für mich am besten passt. Gelegentlich kommt es auch vor, dass ich abends noch mal den Laptop anmache. Sehr hilfreich war der Austausch durch die IG BCE mit Kolleg*innen und Azubis aus anderen Betrieben. Man bleibt »sozialisiert« und teilt Tipps und Tricks beim Umgang mit Datenverarbeitungs-Tools.«

... die Herausforderungen sind groß, aber regelbar.



Fotos (G): privat

Anja Giolda (22), Kundenbetreuerin im Customer Service Center bei Ineos (rund 2200 Beschäftigte in Köln), ledig, keine Kinder.

»Ich arbeite schon seit Monaten im Homeoffice. Am Anfang hatte ich dabei recht gemischte Gefühle. Ich habe mich gefragt, ob mit der Technik alles funktionieren wird. Wie der Kontakt zu den Kollegen sein wird. Und ob ich die Arbeit von zu Hause aus so erledigen kann, wie wenn ich im Büro bin. Aber eigentlich hat ab dem ersten Tag alles funktioniert.

Ich beginne morgens um halb acht mit der Arbeit und bin sehr froh, dass ich dafür einen separaten Raum habe. Viele sagen: Im Homeoffice kannst du ja bestimmt entspannt arbeiten. Und auch mal zwischendurch was anderes machen. Aber nein, das ist nicht der Fall. Nach meinem Eindruck arbeite ich zurzeit mehr. Meine Mittagspause nutze ich aktuell, um täglich neue Gerichte auszuprobieren. Allerdings esse ich dann während der Arbeit. Im Büro ist das klarer getrennt, wenn ich Pause habe, bin ich weg von meinem Arbeitsplatz.

Normalerweise arbeite ich in einem Großraumbüro mit etwa 25 Leuten. Da führt man zwischendurch auch schon mal das ein oder andere private Gespräch. Dass das aktuell wegfällt, ist sehr schade. Mein Team, das sind fünf Leute. In dem treffen wir uns hin und wieder zur gemeinsamen Mittagspause oder zum Kaffee. Das machen wir dann auch mit Video, essen zusammen und quatschen noch ein bisschen. Ich wünsche mir, bald wieder im Büro zu arbeiten.

Am Anfang fand ich es total cool, dass ich von zu Hause aus arbeiten kann. Bis jetzt ist es auch voll in Ordnung. Ich bin wirklich sehr dankbar dafür, dass es meinen Kollegen und mir ermöglicht wurde, unsere Arbeit in dieser schweren Zeit von zu Hause aus durchzuführen. Aber ich wünsche mir den normalen Alltag auf jeden Fall zurück. Nur Homeoffice kann ich mir auf Dauer nicht vorstellen – aber eine Mischung aus Büro und Homeoffice schon.«



Chirine Boubaker (38), Teamleader Meeting, Guest, Office Service and Postal Office bei Essity Operations (rund 1700 Beschäftigte in Mannheim), ledig, keine Kinder.

»Ohne digitale Kommunikation ist meine Tätigkeit seit Corona nicht denkbar. Wir treffen uns bei Essity sogar zum Online-Kaffeetrinken und genossen im letzten Sommer ein vom Betriebsrat organisiertes sogenanntes Essity »Carfestival« mit Musik, Tanz und Essen, damit das Soziale nicht zu kurz kommt. Super, dass das alles geht, aber es ist doch nicht vergleichbar mit echten Treffen, wo man mal persönlich einen kleinen Plausch hält. Deswegen bin ich froh, dass ich in einem Hybrid-Modell arbeite. Mein Team, sieben Kollegen, kümmert sich um alles rund um Empfang, Besucher, Cleaning, Büromaterialien und -möbel, Post und das Meeting Management System. Vieles läuft IT-basiert, und so kann man gut von zu Hause arbeiten. Aber manches, wie Post bearbeiten, geht nur vor Ort. Und so rotieren wir zwischen Büro und Homeoffice.

Ich arbeite an drei oder vier Tagen von zu Hause und an einem oder zwei Tagen im Büro.

Diese Kombination gefällt mir gut. Zu Hause kann man konzentriert am Stück etwas wegarbeiten. Im Büro ist es leichter, einfach mal auf dem kurzen Dienstweg etwas abzusprechen. Das ist wichtig. Sonst wird nur die Arbeit erledigt und das Persönliche bleibt auf der Strecke. Technisch

sind wir perfekt ausgestattet. Da haben wir einen tollen Arbeitgeber.

Durch die IG BGE und die Vertrauensleute sowie in der Zusammenarbeit mit dem Essity-Betriebsrat bin ich stets auf dem aktuellen Stand über die Dinge, welche innerhalb der IG BCE oder bei Essity diskutiert werden. Besonders hervorheben möchte ich die Mitglieder unseres Essity-Betriebsrats, die während der Pandemie nicht nur ihren »Job« machten, sondern sich darüber hinaus um unsere seelischen Belange gekümmert haben. Das Ganze fand coronakonform auf einer engen digitalen Ebene wie zum Beispiel einer virtuellen Weihnachtsfeier statt, die dennoch die persönliche Beziehung nicht vermissen ließ.

Was die Corona-Pandemie angeht, schwanken meine Gefühle. Auch mich packt manchmal der Blues. Andererseits ist es nicht mehr lang bis zum Frühjahr. Daraus schöpfe ich Kraft. Und auch der Impfstoff gibt Hoffnung. Das Impfen lief zwar etwas unruhig an, aber das wird schon. Das kenne ich von unseren Projekten, am Anfang hakt es halt oft. Ist ja auch nicht einfach, über 80 Millionen Menschen zu impfen. Dafür habe ich volles Verständnis.«



Karl-Heinz Breuer (61), Operator und BR-Vorsitzender beim Chemieunternehmen Basell Polyolefine (rund 170 Beschäftigte in Hürth-Knapsack), verheiratet, ein Kind.

»In der Produktionsanlage, in der ich arbeite, stellen wir Kunststoffe her – hauptsächlich für die Automobil- und Elektroindustrie. Der Arbeitsablauf an sich ist gleich geblieben. Allerdings hat sich das Drumherum an die Pandemie angepasst. Wir haben zwar auch vor Corona schon Masken getragen – wegen betriebsbedingten Belastungen durch den Feinstaub. Doch nun tragen wir sie noch häufiger. Aber es gibt Schlimmeres. Wir machen jetzt eben eine Routine daraus. Das hilft auch dabei, bewusster miteinander umzugehen und die Hygieneregeln einzuhalten – wie zum Beispiel auf den nötigen Abstand zu achten. 100-prozentigen Schutz gibt es nicht! Aber direkt Angst, mich anzustecken, habe ich keine. Notwendigen Respekt trifft es eher. Ich finde es natürlich gut, wenn ich ab und zu Kollegen treffe. Dabei kann man auch mal über Gott und die Welt, Politik und Fußball oder halt

über das Wetter quatschen. Zurzeit bin ich als Betriebsrat aber oft im Homeoffice. Das war schon eine große Umstellung. Denn die meisten Besprechungen laufen derzeit nur über Telefon- oder Videokonferenzen. Die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber macht das schwieriger: weil man sich nicht gegenüber sitzt und man so keine direkte Reaktion sehen kann.

Die Regelungen des Tarifvertrags moderne Arbeitswelt haben uns Betriebsräten im vergangenen Jahr die Gelegenheit gegeben, mit der Arbeitgeberseite über Themen verhandeln zu können, die uns zum Teil schon sehr beschäftigen. Das war ein gelungener Ansatzpunkt, den die IG BCE uns geliefert hat. Und natürlich beruhigt momentan der Gedanke, dass tariflich vereinbarte Entgeltsteigerungen für 2021 schon vorliegen.«



Güray Fidanci (37), Produktionsmitarbeiter bei Essity Operations (rund 1700 Beschäftigte in Mannheim), verheiratet, zwei Kinder.

»Grundsätzlich geht es mir während der Corona-Krise ganz gut, auch wenn die Pandemie natürlich Auswirkungen auf meinen Alltag hat, etwa unser Familienleben. Meine Arbeit hat sich nicht stark verändert, bis auf die Hygieneregeln wie Abstand halten und Maskenpflicht. Ich muss zugeben, dass es mir in manchen Situationen schwerfällt, die Maske zu tragen. Wenn ich mich mit meinen Kollegen unterhalte, können wir uns damit gegenseitig nur schlecht verstehen. Auch am Förderband ist es lästig und ich finde es mit Maske anstrengender. Die Masken bekommen wir vom Unternehmen gestellt.

Der Weg zur Arbeit hat sich bei mir nicht verändert, da ich ca. 1,5 Kilometer vom Standort entfernt wohne und schon immer mit dem

Fahrrad oder Motorroller gefahren bin. Das Thema Homeschooling belastet uns zu Hause nicht sehr. Meine Frau ist Hausfrau, kümmert sich um unsere Kinder und hilft unserem älteren Sohn beim Heimunterricht. Generell habe ich keine große Angst mich anzustecken. Ich sage immer, wenn es kommt, dann kommt es eben. Ich halte mich an die Regeln und werde die Zeit dadurch hoffentlich gut überstehen. Die Essity Operations stellt unter anderem Toilettenpapier her und im ersten Lockdown fand ich es sehr traurig, wie die Menschen nur an sich gedacht haben und massenweise Toilettenpapier gekauft haben. Ich hoffe, durch diese Zeit wird einigen Menschen bewusst, dass man Dinge, die wir als selbstverständlich sehen, mehr schätzen sollte.«



Anette Halfar (44), Assistance Global Channel Management bei der Covestro (rund 3600 Beschäftigte in Leverkusen), alleinerziehend, eine 5-jährige Tochter.

»In puncto Work-Life-Balance hat sich mein Leben durch Corona durchaus positiv entwickelt. Ich arbeite jetzt vom Homeoffice aus, und das bringt enorme Vorteile. Vor Corona stand ich oft unter Stress. Was meinen Sie, wie anstrengend und hektisch es bei uns morgens war. Ich musste meine kleine Tochter immer zur Eile antreiben, damit wir rechtzeitig in der Kita waren. Danach hetzte ich zur Arbeit, um ja rechtzeitig einzustempeln. Und das Gleiche dann am Nachmittag wieder. Heute sitze ich um sechs Uhr entspannt zu Hause am Schreibtisch, zwei Stunden, bevor Clara aufwacht. Da habe ich dann schon einiges konzentriert weggearbeitet. Aber auch wenn die Kleine wach ist, funktioniert das überwiegend gut, was ja nicht in allen Familien der Fall ist.

Zurzeit ist meine Tochter in der Notbetreuung, aber im ersten Lockdown hatten die Kitas komplett zu. Da habe mich mit ihr zusammen an einen

großen Tisch gesetzt. Sie hat gemalt, mit ihren Autos und Puppen gespielt, und ich habe ihr gegenüber gearbeitet. Natürlich war nicht immer alles eitel Sonnenschein, aber im Großen und Ganzen klappte es gut. Und wenn ich mal nicht fertig wurde, habe ich den Rest meiner Arbeit später am Tag erledigt.

Natürlich hat jede Medaille zwei Seiten. So ist man im Homeoffice etwas isoliert, die Kollegen fehlen einem. Und man muss lernen, sich zu strukturieren und Pausen zu machen. Aber die Vorteile überwiegen. Ich bin dankbar, dass mein Arbeitgeber mir Homeoffice ermöglicht und mich technisch so professionell ausgestattet hat. Auch mein Vorgesetzter hat mich von Anfang an unterstützt. Ich wünsche mir wirklich, dass die Möglichkeit, Homeoffice zu machen, erhalten bleibt. Nicht jeden Tag, aber in Kombination mit Präsenzdienst. Das wäre perfekt.«

Hier entstehen die **Impfstoffe**

IM KAMPF GEGEN CORONA ZÄHLT JEDER TAG. Und natürlich muss so schnell wie möglich so viel Impfstoff wie möglich produziert werden. Eine gewaltige Herausforderung, der die Branche mit Allianzen begegnet.

Noch nie wurde Impfstoff in solchen Mengen in so kurzer Zeit hergestellt, wie er jetzt gebraucht wird. Für die neue Impfstoffgeneration (mRNA) kommt hinzu, dass sie auf einer Technologie aufbaut, die noch gar nicht im industriellen Maßstab eingesetzt wurde. Voraussetzung für dieses biotechnologische Verfahren sind hochspezialisierte Anlagen mit Komponenten, die wie die Impfstoffe selbst erst noch entwickelt und zusammengebaut werden mussten.



Foto: Sanofi

Impfstoffherstellung ist hochspezialisiert und eine Mammutaufgabe, die ein einzelner Hersteller allein nicht bewältigen kann.

Wenn sie dann sozusagen »in Handarbeit« gebaut sind, müssen diese Fertigungsanlagen von Behörden zertifiziert und zugelassen werden, genauso wie jede Erweiterung. An diesen Anlagen arbeiten Fachkräfte, die für diese Produktion spezielles Know-how erwerben und dazu aufwendig geschult werden müssen. IG-BCE-Betriebsräte sprechen von mindestens drei Wochen Training.

Noch sind allerdings die Zulieferketten für mRNA-Impfstoffe nicht auf Massenproduktion ausgerichtet. Das macht sich aktuell vor allem in Engpässen bei Zusatzstoffen, wie Lipiden und synthetischem Cholesterin, bemerkbar. Um den Impfstoff abzufüllen, sind weitere Zulieferungen erforderlich, wie etwa Spritzen und Glaskanülen. Wenn erst einmal die Massenimpfungen starten, ist ohne weitere Maßnahmen selbst bei solchen eher einfachen Zuliefer-Produkten mit Engpässen zu rechnen.

Um diesen enormen Aufwand zu bewältigen, haben die Pharma-Unternehmen Allianzen aus Entwicklern und Produzenten gebildet. Das alles zeigt: Eine Aufgabe dieses Ausmaßes lässt sich nur in enger Kooperation aller Beteiligten bewältigen. *Alexandra Krieger*

Halle (Westfalen)

Im März soll die Produktion des Impfstoffes von Biontech/Pfizer beim eigentlich auf Krebsmedikamente spezialisierten Werk des US-Unternehmens Baxter starten. Der Betrieb mit seinen 800 Beschäftigten, der tarifgebunden und mitbestimmt ist, soll binnen 18 Monaten Impfdosen in dreistelliger Millionenhöhe produzieren.

Wuppertal

Erstmals in seiner Geschichte wird Bayer einen Impfstoff produzieren – und zwar das Vakzin von Curevac. Start der Produktion ist frühestens am Jahresende. Für 2022 sind 160 Millionen Dosen geplant. Für den Standort sei dies »ein wichtiger Beitrag zur Beschäftigung«, so Bayer.

Mainz

Biontech hat in vielen Regionen der Welt als erstes eine Zulassung für seinen in Mainz entwickelten Impfstoff bekommen. Gigant Pfizer stieg als Partner ein, der Bund gab Hilfen in dreistelliger Millionenhöhe. Zwei Milliarden Dosen wollen die Partner 2021 produzieren.

Idar-Oberstein

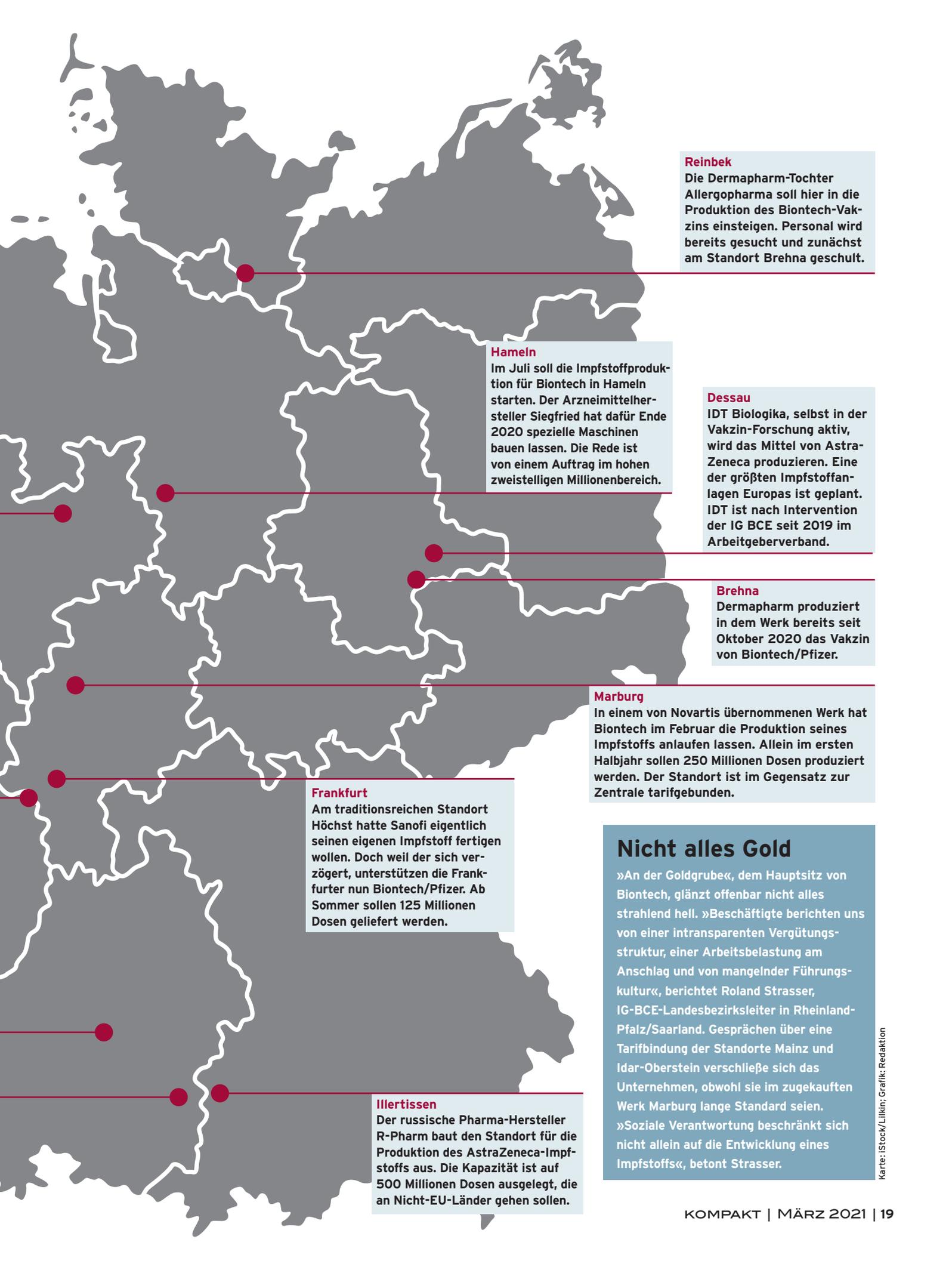
Hier testet Biontech vor allem die Qualität des Endprodukts, bevor das Vakzin schließlich zur Verwendung freigegeben wird. Produziert wird es hier nicht.

Tübingen

Curevac befindet sich mit seinem Impfstoff quasi auf der Zielgeraden. Wenn alles nach Plan verläuft, könnte er im Sommer gespritzt werden. Mehrere Hundert Millionen Dosen sollen es noch in diesem Jahr sein, mindestens eine Milliarde im kommenden. Das Produzieren überlässt Curevac zu großen Teilen anderen: Bayer, Wacker (im Amsterdamer Werk), Rentschler.

Laupheim

Mehr als 100 Millionen Dosen des Curevac-Impfstoffes wird der Biopharma-Spezialist Rentschler pro Jahr fertigen. 80 neue Stellen sollen geschaffen werden. Rentschler verfügt über einen aktiven Betriebsrat, ist aber aus der Tarifbindung ausgeschert.



Reinbek
Die Dermapharm-Tochter Allergopharma soll hier in die Produktion des Biontech-Vakzins einsteigen. Personal wird bereits gesucht und zunächst am Standort Brehna geschult.

Hameln
Im Juli soll die Impfstoffproduktion für Biontech in Hameln starten. Der Arzneimittelhersteller Siegfried hat dafür Ende 2020 spezielle Maschinen bauen lassen. Die Rede ist von einem Auftrag im hohen zweistelligen Millionenbereich.

Dessau
IDT Biologika, selbst in der Vakzin-Forschung aktiv, wird das Mittel von AstraZeneca produzieren. Eine der größten Impfstoffanlagen Europas ist geplant. IDT ist nach Intervention der IG BCE seit 2019 im Arbeitgeberverband.

Brehna
Dermapharm produziert in dem Werk bereits seit Oktober 2020 das Vakzin von Biontech/Pfizer.

Marburg
In einem von Novartis übernommenen Werk hat Biontech im Februar die Produktion seines Impfstoffs anlaufen lassen. Allein im ersten Halbjahr sollen 250 Millionen Dosen produziert werden. Der Standort ist im Gegensatz zur Zentrale tarifgebunden.

Frankfurt
Am traditionsreichen Standort Höchst hatte Sanofi eigentlich seinen eigenen Impfstoff fertigen wollen. Doch weil der sich verzögert, unterstützen die Frankfurter nun Biontech/Pfizer. Ab Sommer sollen 125 Millionen Dosen geliefert werden.

Illertissen
Der russische Pharma-Hersteller R-Pharm baut den Standort für die Produktion des AstraZeneca-Impfstoffs aus. Die Kapazität ist auf 500 Millionen Dosen ausgelegt, die an Nicht-EU-Länder gehen sollen.

Nicht alles Gold
»An der Goldgrube«, dem Hauptsitz von Biontech, glänzt offenbar nicht alles strahlend hell. »Beschäftigte berichten uns von einer intransparenten Vergütungsstruktur, einer Arbeitsbelastung am Anschlag und von mangelnder Führungskultur«, berichtet Roland Strasser, IG-BCE-Landesbezirksleiter in Rheinland-Pfalz/Saarland. Gesprächen über eine Tarifbindung der Standorte Mainz und Idar-Oberstein verschließe sich das Unternehmen, obwohl sie im zugekauften Werk Marburg lange Standard seien. »Soziale Verantwortung beschränkt sich nicht allein auf die Entwicklung eines Impfstoffs«, betont Strasser.

Karte: iStock/Lilkin; Grafik: Redaktion



> **Der Kampf ums Plastik**

Kreislaufwirtschaft ist gefragt

@ Danke für den guten Einstieg in das sehr komplexe Thema. Moral, schlechtes Gewissen und Kampfbegriffe helfen uns aber nicht weiter. Nicht die 366 000 Beschäftigten (bin auch einer davon) stehen in der Kritik, sondern der Umgang mit der technischen Werkstoffgruppe der Kunststoffe – vor allem nach ihrer Verwendung.

Bis auf wenige Leuchttürme (PET-Recycling, Kohlenstoffrückgewinnung via Pyrolyseöl) werden Kunststoffe nach ihrer Anwendung in der Regel zu Müll: Dieser wird in Deutschland oft in der thermischen Verwertung zu CO₂, global landen Kunststoffe auf Müllhalden, fein verteilt haben sie Wirkungen in den Ökosystemen, obwohl sie Rohstoff sein könnten. Das Wirtschaftsmodell dahinter ist linear: Von der Wiege bis zur Bahre – Cradle to Grave.

Zunehmend werden andere Konzepte unter den Schlagworten Kreislaufwirtschaft, Circular Economy, Design4Recycling, Zirkuläre Wertschöpfungswirtschaft, Product-as-a-Service, Upcycling,

Cradle to Cradle diskutiert. Der politische Druck steigt: Exemplarisch sei hier das EU-Papier »Ein neuer Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft – Für ein saubereres und wettbewerbsfähigeres Europa« genannt.

Ich bin der Meinung, dass wir innerhalb der IG BCE die genannten Schlagworte nach innen und außen diskutieren und mit Leben füllen müssen, um nachhaltig Arbeitsplätze im Kunststoffsektor zu erhalten und zu gestalten. Gerade als rohstoffarmes Land klingt ein Kreislaufschluss von Materialien (Metalle, Kunststoffe, Kunststoffe als Rohstoffquelle) geboten. Eine konsequent angewendete Digitalisierung kann hier Pate stehen. Es geht um Innovation und qualitative Produkte.

Thorsten Noll, per E-Mail

Immer luftigere Verpackungen

@ Warum wird das Verhältnis von Inhalt zu Verpackung immer ungünstiger? Das heißt, immer weniger Inhalt bei Lebensmitteln in immer größeren Verpackungen? Zum Beispiel Wurst oft nur 80 g statt früher 100 g (vom Preis mal abgesehen, der hier wohl auch verschleiert werden

soll). Auch bei Gläsern zum Beispiel mit Marmelade, Gemüse oder Wurstkonserven der gleiche Trend.

Es ist nicht nur der Verbrauch an Kunststoff, sondern der Transport mit immer mehr unnötiger Verpackung sollte auch berücksichtigt werden.

Die Entschuldigung mit mehr Singlehaushalten funktioniert nur zum Teil. Man könnte gestaffelte Größen oder cleverere Verpackungen herstellen, zum Beispiel mit Zwischenfolien-Fächern.

Warum verbietet niemand die Waschmittel-Pods/Caps? Braucht der Hersteller dafür keine Zulassung, bevor so etwas auf den Markt kommt? Was passiert mit der Verpackung im Wasser? Die Artikelbeschreibung zum Beispiel bei Ariel im Internet muss man mal genau lesen!

Zum Thema gendergerechte Sprache: Ich halte diese Genderei für überflüssig. Darauf kommt es nicht an! Solange nicht überall Lohn-/Gehaltsgerechtigkeit bei gleicher Leistung und gleiche Aufstiegschancen bei gleicher Qualifikation durchgesetzt werden, ist das nur zum »Lachen«.

Christiane Sens, per E-Mail



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

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

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, Katja Pflüger

Redaktionsassistentz
Simone Michels, Tanja Rössner

Gestaltung
Hans Borgaas

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
Bülowstraße 66, Hof D, Eingang D1
10783 Berlin
Telefon: 030 7407316-00
Telefax: 030 7407316-75
E-Mail: anzeigen@ask-berlin.de
Gültige Anzeigenliste
Nr. 20 vom 01.01.2021

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 Bezugspreis 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:
18.02.2021

Druckauflage: 604 429 (IV/2020)



Bezahlbares Wohnen

Vivawest bietet 300 000 Menschen ein Zuhause



Lange Tradition, viel Potenzial

Branchenausblick auf die Glasindustrie

Tarifrunde Kautschuk gestartet

Regionale Tarifkommissionen haben ihre Forderungsempfehlung aufgestellt

Online wird Präsenz nicht ersetzen

Bildung unter Pandemiebedingungen: große Beteiligung an digitalen Angeboten

Foto: Vivawest



Mehr als nur **Wohnen**

AN RHEIN UND RUHR ist Vivawest einer der größten Wohnungsanbieter. Seine Wurzeln hat das Unternehmen in den Bergarbeitersiedlungen des Ruhrgebiets.

Spazieren gehen, Einkaufen und Sport an der frischen Luft – das war's dann auch schon. Schnurstracks geht's zurück ins traute Heim. Ob gemietet oder gekauft: Die eigenen vier Wände erfahren seit gut einem Jahr unverhofft viel Wertschätzung. Im Idealfall ist die Wohnung oder das Haus ein Rückzugsort. Unabhängig davon, ob die Welt gerade wegen einer Pandemie

stillsteht oder nicht. Wer sich in Nordrhein-Westfalen nach einem solchen Ort umschaute, landet früher oder später auch bei einem Angebot von Vivawest. Mit knapp 120 000 Wohnungen an Rhein und Ruhr gehört das Unternehmen zu den führenden Wohnungsanbietern in Nordrhein-Westfalen. In rund 100 Kommunen zwischen Aachen und Ahlen bietet Vivawest rund 300 000 Menschen weit mehr

als nur ein Dach über dem Kopf.

Bei so vielen Wohnungen gibt es immer etwas zu tun: von der Grün- und Freiflächenpflege über Reparaturen und die Instandhaltung von Wohnungen, die Versorgung mit Telefon, Kabelfernsehen und Internet bis hin zu Ingenieursdienstleistungen sowie Mess- und Abrechnungsdiensten. Mit all diesen Themen beschäftigen sich bei

Vivawest hauseigene Dienstleistungsunternehmen. »Wir sind mit 8 Kundencentern an 15 Standorten und Servicebüros in weiteren 20 Kommunen dort präsent, wo unsere Mieter wohnen«, sagt Natalie Frase, Betriebsratsvorsitzende der Vivawest Wohnen. Neben der anhaltenden energetischen Gebäudemodernisierung, mit knapp 1800 Wohnungen pro Jahr, sind Neubauinvestitionen ein wich-



2



3

1 | WOHNUNGSBAU

Vivawest investiert in neue Wohnungen, wie hier in Essen-Kettwig.

2 | SERVICE

Auch während der Corona-Pandemie ist Vivawest für ihre Kunden stets erreichbar.

3 | PFLEGE

Auch um die Pflege der Grünanlagen kümmert sich das Unternehmen selbst.

Fotos(4): Vivawest/Dirk Bannert, Carsten Paul, Claudia Dreyse

bei denen sie mit Hilfe einer Handykamera durch die Wohnung geführt werden. »Insgesamt versuchen wir, so viel wie möglich per Telefon, Video oder Mail zu kommunizieren. Bei Besichtigungsterminen und Wohnungsübergaben sind persönliche Kontakte jedoch nicht zu vermeiden«, sagt Andre Göpfert, langjähriger Vermieter bei Vivawest. »Wir haben deshalb ein Hygienekonzept aufgestellt und achten auf die Einhaltung von Abstandsregel und Maskenpflicht.«

BEI VIVAWEST gibt es viele Einzelgremien der betrieblichen Mitbestimmung. Die Interessenvertretungen der Konzernunternehmen werden in der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte (ARGE) gebündelt. Gewöhnlich treffen sich die 19 Mitglieder der ARGE vier bis sechs Mal im Jahr und sprechen über konzernübergreifende Themen. In Zeiten der Pandemie ist das nicht möglich. »Als die Krise losging, hat uns die IT-Abteilung schnell mit der nötigen technischen Infrastruktur und Software ausgestattet, sodass wir seitdem unsere Treffen dezentral und digital abhalten können«, erklärt Frase. Das Gremium sei zu jeder Zeit handlungs- und beschlussfähig geblieben. Bei der Vivawest Wohnen besteht das Betriebsratsgremium aus 15 Personen, einem Vorsitz und zwei Stellvertretern.

Als sich die Pandemie in der ersten Welle zuspitzte und der Krisenstab ein generelles Teamsplitting beschloss, war das für Teile der Belegschaft eine besondere Herausforderung: »Alle, die beim Kunden vor Ort tätig sind, ob sie eine Reparatur, eine Besichtigung oder eine Wohnungsabnah-

me durchführen, können nicht wochenweise in die mobile Arbeit wechseln«, so Frase rückblickend. »Zu einem Szenario möglicher Kurzarbeit für bestimmte Belegschaftsteile, wie es in vielen anderen Branchen Realität wurde, kam es glücklicherweise nicht«, sagt Frase. Risikoarme Aufgaben, wie etwa die Anlagenwartung in Hauskellern, wurden vorgezogen, sodass die betroffenen Beschäftigten ausreichend mit Aufgaben versorgt waren. Weniger dringliche Handwerksaufträge oder Besichtigungen, die sich während des ersten Lockdowns eine Zeit lang aufgestaut hatten, konnten im Laufe des Sommers und Frühherbstes abgearbeitet werden. Das Konzept hat sich auch im zweiten Lockdown bezahlt gemacht.

Leo Kölzer

tiger Bestandteil des Geschäftsmodells. In Essen zum Beispiel werden aktuell rund 700 Wohnungen für den eigenen Bestand gebaut, davon ein knappes Viertel öffentlich gefördert. Damit trägt Vivawest dazu bei, den insbesondere in

mietung der Wohnungen und der Kontakt zu Mietinteressenten eine besondere Herausforderung. Vivawest hat jedoch schon vor der Pandemie begonnen, Kunden und Interessenten digitale Lösungen anzubieten. Neben soge-

»Alle, die beim Kunden vor Ort tätig sind, können nicht wochenweise in die mobile Arbeit wechseln.«



Natalie Frase
Betriebsratsvorsitzende bei Vivawest Wohnen

Ballungsräumen für viele Menschen benötigten Wohnraum zu schaffen.

Aufgrund der notwendigen Abstandsregeln und Kontaktbeschränkungen sind die Ver-

nannten 360-Grad-Besichtigungen, bei denen einige Neubau-Projekte virtuell besichtigt werden können, bietet das Unternehmen Interessenten Video-Begehungen an,

DAS UNTERNEHMEN

Vivawest ist im Jahr 2012 aus der Zusammenführung der Evonik Immobilien GmbH, einem Tochterunternehmen der Evonik Industries AG, und der THS GmbH hervorgegangen. Größter Anteilseigner ist die RAG-Stiftung mit 40,0 Prozent. Die IG BCE hält über ihre Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft (VTG) 26,8 Prozent. Der Konzern der Evonik Industries AG ist mit insgesamt 15,0 Prozent am Unternehmen beteiligt. Weiterer Anteilseigner ist die RAG Finanz-GmbH & Co. KG mit 18,2 Prozent. Insgesamt arbeiten rund 2300 Menschen für Vivawest.

 www.vivawest.de

Tarifmeldungen

ERDÖL UND ERDGAS |

IG BCE und Wintershall Dea haben für die circa 2000 Beschäftigten des Erdgas- und Erdölunternehmens einen Tarifabschluss erzielt. Nach intensiven Gesprächen mit mehreren Unterbrechungen konnten sie sich auf ein akzeptables Ergebnis einigen: Die Vergütungen werden um 1,8 Prozent erhöht. Verständigt haben sich beide Seiten auch darauf, Auszubildende für mindestens 12 Monate zu übernehmen. Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

LABORDIENSTLEISTER |

Die vierte Verhandlungsrunde brachte kein Ergebnis für die bundesweit rund 3000 Amedes-Beschäftigten im medizinischen Bereich. Sie werten unter anderem die Corona-Tests aus und arbeiten seit Monaten unter extrem hoher Belastung. Gleichzeitig ist der Umsatz des Unternehmens im vergangenen Jahr um einen dreistelligen Millionenbetrag höher ausgefallen als geplant und der Gewinn explodiert. Trotzdem legten die Arbeitgeber kein neues Angebot vor. Sie wiederholten nur ihren Vorschlag einer einmaligen Corona-Prämie. IG-BCE-Verhandlungsführer Peter Winkelmann: »Mit diesem Angebot gingen sie in keiner Weise auf unsere Forderungen nach einer deutlichen Tarifierhöhung und einem Zukunftskonto ein.« Er sagt: »An diesem Punkt haben wir die Verhandlungen unterbrochen und keinen neuen Termin vereinbart. Wir bereiten nun Tarifaktionen vor.«

Tarifrunde Kautschuk gestartet

ONLINE | Regionale Tarifkommissionen haben ihre Forderungsempfehlung aufgestellt



Foto: Andreas Reeg

Der Startschuss für die Tarifverhandlungen für die bundesweit 25 000 Kautschuk-Beschäftigten ist gefallen.

Abdichtungen von Fenstern und Türen, Badekappen oder Gummisohlen für Schuhe: Allein in 40 000 Artikeln des täglichen Bedarfs ist Kautschuk enthalten. Eine Wirtschaft ohne diesen Rohstoff wäre nicht vorstellbar. In der Kautschuk-Branche arbeiten Beschäftigte wie Angela Müller oder Thomas Schwede. Die beiden vertreten in den regionalen Tarifkommissionen die bundesweit insgesamt 25 000 Kautschuk-Beschäftigten.

Gemeinsam mit den anderen Tarifkommissionsmitgliedern haben sie nun die Forderungsempfehlung aufgestellt. Zur Diskussion in den Betrieben stellen sie eine Erhöhung der Vergütungen und eine Wahloption zwischen mehr freier Zeit und mehr Geld. Anfang März wird die Bundestarifkommission ihre Forderung beschließen.

Thomas Schwede ist Betriebsratsvorsitzender bei den Globus Gummiwerken in Ahrensböök in Schleswig-Holstein und Mitglied der Tarifkommission Nord. Die 220 Beschäftigten der Firma produzieren Dichtungen für Spraydosen. »Für unsere Verhältnisse haben wir 2020 ein hervorragendes Jahr gehabt«,

erzählt er. Zwar habe es auch Kurzarbeit gegeben, die sei jedoch überschaubar gewesen.

Schwede findet deshalb: »Die Forderungsempfehlung



Foto: Christian Burkert

»Unserem Betrieb geht es gerade richtig gut.«

Angela Müller
Freudenberg FST

ist vollkommen gerechtfertigt.« Die Situation sei eine andere als in der vergangenen Tarifrunde im Frühjahr 2020 mitten im ersten Lockdown. »Damals haben wir beide Augen zugekniffen, weil niemand wusste, wie es weitergehen würde, und die Unsicherheit groß war.« Die vergangenen zwölf Monate hätten aber gezeigt, dass die Gummiwerke vergleichsweise gut durch die Krise gekommen seien.

Ähnlich ist das bei der Firma Freudenberg FST mit 190 Beschäftigten am Standort Berlin, wie die Betriebsratsvorsitzende und Mitglied der Tarifkommission Ost Angela Müller erklärt: »Unserem Betrieb geht es gerade richtig gut.« Bei dem Hersteller von Dichtungen und Zulieferer für die Automobilindustrie

arbeiten die Beschäftigten derzeit Sonderschichten. Auch der Zulieferer hatte im April und Mai mit drastischen Auftragsrückgängen zu kämpfen und entsprechend Kurzarbeit. »Seit August hat sich die Lage wieder stabilisiert«, sagt Müller und verweist auf eine Auslastung der Firma von 80 Prozent. Die Forderungsempfehlungen unterstützt sie, wünscht sich aber, »dass im Tarifvertrag eine Aufstockungsregelung für Kurzarbeit von 80 Prozent vereinbart wird«. Auch bei der Entgeltenerhöhung wird sie konkret: »Nach der letzten – durchaus verständlichen – Nullrunde hoffe ich auf eine Entgeltenerhöhung von insgesamt vier Prozent.«

IG-BCE-Verhandlungsführer Marc Welters unterstreicht, dass die Aussichten eher positiv seien, man sie aber vor dem Hintergrund des Corona-Einbruchs im vergangenen Jahr bewerten müsse. Er betont: »Wichtig ist, dass am Ende ein ordentliches Entgelt steht, damit der Abstand zu anderen Branchen nicht größer wird. Denn mit ihnen stehen wir im Wettkampf um die Fachkräfte.«

*Rebecca Hummler,
Isabel Niesmann*

Lange Tradition, viel Potenzial

BERLIN | Branchenausblick auf die Glasindustrie der Stiftung Arbeit und Umwelt

Glas ist seit Jahrtausenden im Gebrauch. Seine Funktionsvielfalt macht Glas zu einem unverzichtbaren Material. Es dient der Verpackung von Lebensmitteln, Getränken oder pharmazeutischen Erzeugnissen. Neben Haushalt und Bauwesen wird Glas heutzutage in den Elektronik-, Optik- und Kommunikationstechnologien, in der Fahrzeug- und Luftfahrtindustrie sowie bei erneuerbaren Energien eingesetzt. Auch die Produktionsweisen veränderten sich gravierend. Derzeit setzen Digitalisierung und Klimaschutzziele die Hersteller von Glas unter Druck.

Unternehmen dominieren die Glasindustrie, doch die meisten Werke haben unter 500 Beschäftigte. Die deutsche Glasindustrie steht für jeweils etwa 20 Prozent der produzierten Glasmenge und des Umsatzes in Europa.

Im vergangenen Jahrzehnt hat sich die Glasindustrie in Deutschland beschäftigungspolitisch stabilisiert. Die Beschäftigten sind gewerkschaftlich stark organisiert. Die Aus- und Weiterbildung sowie die übergreifende Forschungsinfrastruktur sind ein Plus für den Standort Deutschland. Die Beschäftigten stehen den Veränderungen ihrer Branche positiv gegenüber.

Industrielle Produktion erfordert hohe Investitionen in Glaswannen und Veredelungsanlagen. Da die Herstellung von Glas energieintensiv ist, sind hohe Energiekosten in einer wettbewerbsintensiven Umgebung eine Herausforderung für die Betriebe.

Führende Glashersteller kündigten dennoch vor Kurzem an, sich mittelfristig treibhausgasneutral aufzustellen, um die Vorgaben des Pariser Klimavertrages sowie die steigende Nachfrage nach CO₂-armen Glasprodukten zu erfüllen. Diskutiert werden – auch im IG-BCE-Industriegruppenausschuss – zwei technologische Alternativen im Herstellprozess: die Elektrifizierung auch größerer Schmelzwannen und der Einsatz von Wasserstoff oder anderen synthetischen Brennstoffen.

Mitte März 2020 zeigten 20 europäische Behälterglashersteller an, ein großes Hybrid-Elektro-Schmelzaggregat bauen zu wollen. Diese »Schmelzwanne der Zukunft« soll zu 80 Prozent mit regenerativem Strom betrieben werden. Sie könnte die CO₂-Emissionen einer Behälterglashütte um bis zu 50 Prozent senken.

Parallel starteten Deutschland und Großbritannien Projekte, um verstärkt Wasserstoff als Energieträger bei der Glasherstellung auszuprobieren. Idealerweise könnte Erdgas zu 100 Prozent substituiert werden. Derzeit ist der technologische Reifegrad bei Wasserstoff allerdings noch nicht so ausgeprägt wie bei der Elektrifizierung der Schmelzwanne.

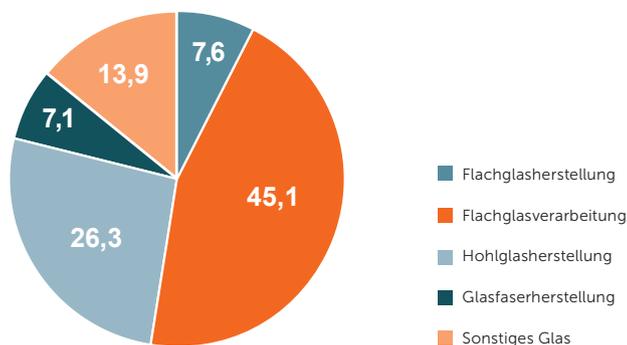
Die Glasindustrie hat zudem das Potenzial, mit ihren Produkten Emissionen in anderen Bereichen zu senken. Würden etwa alle Gebäude in den EU-Staaten bis 2030 mit leistungsstarken Verglasungen modernisiert, könnten dies energetische Einsparungen von rund 75,5 Megatonnen Öleinheiten bewirken. Der Energieverbrauch würde um rund 29 Prozent, die CO₂-Emissionen um 94,2 Millionen Tonnen sinken.

Um die Potenziale der Treibhausgasreduzierung zu erschließen, sind ein gemeinsames Vorgehen der Unternehmen sowie stabile Rahmenbedingungen und eine ökonomische Vorausschbarkeit für Investitionsentscheidungen zentral. Denn noch sind die alternativen Technologien teurer als herkömmliche Produktionsverfahren. Höhere Kosten könnten zur Gefahr für einen Sektor werden, der durch langfristige Investitionszyklen in einem wettbewerbsintensiven globalen Umfeld geprägt ist.

Glasunternehmen in der EU und in Deutschland wollen zwei Dinge übereinbringen: wettbewerbsfähig bleiben und gleichzeitig in kohlenstoffarme Technologien investieren. Die Erfahrungen der Fotovoltaikindustrie mit chinesischen Konkurrenten sollen sich nicht wiederholen. Die Interessen kleinerer Wirtschaftssektoren müssen wirtschaftspolitisch stärker berücksichtigt werden. Für die Transformationsprozesse sind Unterstützungen des Staates nötig.

Stephan Hoare

Aufteilung der Beschäftigung in der Glasindustrie



Grafik: Stiftung Arbeit und Umwelt

Die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE hat die Industrie in ihrer Reihe »Branchenausblick 2030+« näher in den Blick genommen und Trends und Herausforderungen beschrieben.

2019 arbeiteten mehr als 51 000 Beschäftigte in 266 Betrieben der Glasindustrie, verteilt über ganz Deutschland. Der Umsatz lag bei 9,2 Milliarden Euro, 42,3 Prozent wurden durch Export erzielt. International agierende Un-

ternehmen dominieren die Glasindustrie, doch die meisten Werke haben unter 500 Beschäftigte. Die deutsche Glasindustrie steht für jeweils etwa 20 Prozent der produzierten Glasmenge und des Umsatzes in Europa. Im vergangenen Jahrzehnt hat sich die Glasindustrie in Deutschland beschäftigungspolitisch stabilisiert. Die Beschäftigten sind gewerkschaftlich stark organisiert. Die Aus- und Weiterbildung sowie die übergreifende Forschungsinfrastruktur sind ein Plus für den Standort Deutschland. Die Beschäftigten stehen den Veränderungen ihrer Branche positiv gegenüber.

Die Bezahlung ist in der Glasindustrie im Vergleich zu anderen Industriesektoren unterdurchschnittlich, was sie für Schulabgänger wenig reizvoll macht. Dieser zunehmende Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung führen dazu, dass die Branche auf Automatisierung und Digitalisierung setzt. Der Wirtschaftszweig »Herstellung von Glas und Glaswaren« gilt als technologisch größtenteils ausgereift. Die

BASF nimmt Wissensverlust in Kauf

LUDWIGSHAFEN | BASF baut »Global Business« um: IG-BCE-Vertrauensleute sehen Arbeitsverdichtung am Anschlag

Im September verkündete die BASF SE, ihre Dienstleistungssparte »Global Business« (GB) neu ausrichten zu wollen. Von den weltweit rund 8400 Arbeitsplätzen sollen bis Ende 2022 bis zu 2000 weltweit wegfallen. Das betrifft rund 600 Stellen in Ludwigshafen. Der Chemiekonzern verspricht sich hiervon jährliche Einsparungen von mehr als 200 Millionen Euro.

Trotz zeitgleich geäußelter, deutlicher Kritik begann die BASF SE nun, die Pläne umzusetzen. Dabei setzt das Unternehmen darauf, den Großteil der bisherigen Arbeit in »Hubs« zu überführen – in Berlin, Kuala Lumpur und Montevideo. »Zwar verhindert unsere Standortvereinbarung, dass deshalb Arbeitsplätze in der BASF SE



Foto: BASF SE

Hilfe benötigt? Ob die Kolleg*innen in Berlin oder Malaysia die Antworten wissen, bleibt abzuwarten.

betriebsbedingt wegfallen. Doch natürlich nimmt die Arbeitsverdichtung am Standort noch weiter zu, das verschlechtert langfristig ganz sicher die Prozesse«, kommentiert Bezirksleiter Gunther Kollmuß. Mehr noch:

Die IG-BCE-Vertrauensleute sehen den selbst in der Standardvereinbarung explizit so genannten »integrierten Verbundstandort« in Gefahr. »Das ist nicht die erste Ausgliederung. Die GB-Führung titulierte Ludwigshafen bereits

offiziell nur noch als Produktionsstandort«, stellt ein entsprechendes Positionspapier der Vertrauensleute fest.

»Wir sind nicht mehr Herr unserer Prozesse«, lautet eine Kritik – und weiter: »Probleme werden hin- und hergeschoben oder ausgesessen.« Abschließend heißt es: »Wir fragen uns, weshalb das Unternehmen aus den Fehlern der Vergangenheit ganz offensichtlich nichts lernt.«

Die Arbeitnehmervertreter*innen kritisieren, dass somit das über Jahrzehnte am Verbundstandort aufgebaute Wissen verloren gehe. »Prozesse mögen digitalisierbar sein, erlerntes Know-how und persönliche Netzwerke ganz sicher nicht«, lautet das Resümee.

Axel Stefan Sonntag

Gesprächsreihe gestartet

HANNOVER | IG BCE und 50Hertz starten Gesprächsreihe mit Vertreter*innen aus Politik, Industrie und Gesellschaft

Die Gewerkschaft IG BCE und den Übertragungsnetzbetreiber 50Hertz verbindet das gemeinsame Ziel, die ostdeutschen Bundesländer und Hamburg als attraktive Standorte für die Industrie zu erhalten und zugleich die Weichen für den dortigen künftigen Erfolg neu zu justieren.

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Industriearbeitsplätze in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen gegen den europäischen Trend gewachsen. Zudem ist zu beob-

achten, dass Unternehmen verstärkt einen Standort unter dem Gesichtspunkt wählen, ob er zu ihren Nachhaltigkeitszielen beiträgt. Der ökologische Umbau der Wirtschaft bedeutet nicht allein, Windräder und Solaranlagen zu bauen, sondern, aus der Nachhaltigkeitsorientierung der Gesellschaft Vorteile für die industrielle Wertschöpfung insgesamt zu ziehen. Unter diesem Motto haben Michael Vassiliadis und der Geschäftsführer von 50Hertz, Stefan Kapferer, die Roundtable-Reihe ins Leben gerufen, um zu diskutieren, wie der wachsende Standortvor-

teil Nord-Ost-Deutschlands als »grünes Kraftwerk« offensiv für die Erweiterung und Sicherung etablierter, aber auch für die Ansiedlung neuer Industrien genutzt werden kann.

Am 11. Februar fand die Auftaktveranstaltung der Gesprächsreihe statt, bei der über die Zukunft der Industriestandorte gesprochen, Handlungsbedarfe eruiert und erste Stoßrichtungen vereinbart wurden. An der Diskussion nahmen mehrere Regierungschefs und Minister aus dem Netzgebiet von 50Hertz teil. Auch wichtige Verbände kamen, darunter

BDI, DIHK, BDEW und BEE. Es wurde über zentrale Zukunftsthemen gesprochen: unter anderem Ausbaubedarf von EE-Infrastruktur, Anschlusskapazitäten sowie weitere Themen zur Stärkung der Standortattraktivität.

Zu den nächsten Runden werden energieintensive Unternehmen aus der Industrie eingeladen, sowie später auch Energieerzeuger und weitere Branchen. Ausrichter der Gesprächsreihe ist unsere Stiftung Arbeit und Umwelt. Insgesamt finden fünf Gesprächsrunden im Jahr 2021 statt.

Stephan Hoare

AKTUELLE WEBSEMINAR-ANGEBOTE

Erneut mussten wir leider unsere Bildungszentren schließen und setzen unsere Arbeit daher jetzt wieder stärker digital fort. Unsere online stattfindenden Seminare sind auf aktuelle Themen zugeschnitten wie zum Beispiel den Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung während und nach Corona-Zeiten. Aber natürlich haben wir auch grundsätzlich Angebote für euer Engagement in Ortsgruppen oder als Vertrauensleute. Wir aktualisieren und erweitern unser Angebot regelmäßig - es lohnt sich also, reinzuschauen!



Foto: © abstrakt / stockphoto.com

Foto: IG BCE

»Online wird Präsenz nicht ersetzen«

HANNOVER | Bildung unter Pandemiebedingungen: Große Beteiligung an digitalen Angeboten

Gewerkschaftliche Bildung klappt auch digital – das zumindest zeigt eine aktuelle Auswertung der IG BCE und der BWS zu den Teilnehmerzahlen an Web-Seminaren im vergangenen Jahr. Demnach nutzten mehr als 9000 Mitarbeiter*innen, Betriebsräte, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertreter*innen oder Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen die digitalen Bildungsangebote der beiden Institutionen. Dabei waren besonders zu Beginn der Pandemie Themen wie Homeoffice, Kurzarbeitergeld, mobiles Arbeiten oder betriebliche Mitbestimmung in Corona-Zeiten

stark gefragt. Die Auswertung zeigt auch, dass mit den digitalen Angeboten deutlich mehr Teilnehmer*innen aus Betrieben und Branchen erreicht werden konnten, bei denen das bisher mit den Präsenzangeboten nicht so gut gelungen war. Ein weiterer positiver Effekt: Der Frauenanteil unter den Teilnehmenden stieg von 33 Prozent auf 42 Prozent.

»Digitale Bildungsangebote sind eine wichtige Ergänzung für unser reguläres Bildungsangebot, und Corona war ein wahrer Katalysator, gemeinsam vielfältige, neue digitale Angebote zu schaffen«, betont Petra Reinbold-Knape, Mit-

glied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE. »Deshalb wollen wir in unseren Seminaren zukünftig noch mehr digitale Methoden und Techniken einsetzen. Dazu gehören auch kombinierte Angebote (Blended Learning) und digitale Lernergänzungen über das eigentliche Seminar hinaus.«

»Wir haben schnell reagiert und unser Bildungsangebot von heute auf morgen komplett auf digitale Angebote umgestellt«, sagt auch Peter Wind, Geschäftsführer der BWS, des Bildungsdienstleiters der IG BCE. »Glücklicherweise hatten wir schon vor Corona damit begonnen, mehr digitale Lernformen anzubieten.« In kurzen Häppchen von zwei bis drei Stunden werden spezielle Einzelthemen beziehungsweise fachspezifische Inhalte in komprimierter Form behandelt. Dies könne man mit einem Präsenzseminar, welches üblicherweise drei bis fünf Tage dauert, nicht vergleichen. Peter Wind ist sich deshalb sicher: »Onlinebildung wird zwar weiter zunehmen, Prä-

senzveranstaltungen aber niemals komplett ersetzen.« Zu wichtig sei der persönliche Austausch untereinander.

Ähnlich formuliert es auch Martina Seth, die Leiterin des IG-BCE-Bildungszentrums in Bad Münde: »Unsere Bildungsarbeit lebt auch von den zwischenmenschlichen Begegnungen. Wir sitzen gemeinsam am Tisch, wir reden informell miteinander. Das ist quasi der Kitt zwischen den Seminaren.« Dieser Kitt könne in den digitalen Formaten kaum erzeugt werden. Martina Seth sieht auch, dass die Verständigung online gut gelingt, aber die Resonanzen zum Teil fehlen: »Viele Präsenzseminare laufen prozessorientiert ab. Wir stellen uns auf die Gruppe und die Situation ein.« Bei Onlineformaten ginge das nur begrenzt. Hier handle es sich in manchen Formaten eher um eine Art »One-Way-Kommunikation«. In Zukunft müsse es deshalb vor allem darum gehen, die richtigen Angebote für digitale Bildung und Präsenzseminare zu finden.

Katja Pflüger

Digitale Bildungsangebote 2020

Über 9000 Teilnehmende

BWS-Teilnehmer*innen (davon kostenlose Seminare insb. am Anfang der Coronakrise: 3500 TN)

4466

4679

Teilnehmer*innen an IG BCE-WebAngeboten



Junges Engagement motiviert

STUTTGART | 7. Landesbezirksjugendkonferenz berät digital über 22 Anträge



Fotos (2): Yannick Schulze



Anders als gewohnt, gleichwohl mit erfolgreichem Abschluss: Die erste virtuelle Landesbezirksjugendkonferenz, bei der nur die Mandatsprüfungskommission und einige Hauptamtliche vor Ort waren.

Es war eine Premiere: Aufgrund der Pandemie fand die 7. Landesbezirksjugendkonferenz (LBJK) virtuell statt. Nur die Mandatsprüfungskommission, ein Technik-Team und einige Hauptamtliche – darunter Landesbezirksleiterin Catharina Clay – waren nach einem Corona-Test vor Ort.

»Wir blicken nicht nur auf eine starke Jugendarbeit in den vergangenen vier Jahren zurück. Wir sind stolz darauf, eine reibungslos funktionierende Konferenz gestaltet zu haben«, so Landesjugendsekretärin Katharina Gronemeyer. Unter den rund 60 Teilnehmer*innen waren fast 30 Delegierte. Ebenfalls digital zugeschaltet war Francesco Grioli, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand. Er motivierte die Jugend dazu, weiter am Ball zu bleiben und sich für die Herausforderungen der Zukunft stark zu machen.

Mit einem Herzensthema der IG-BCE-Jugend stieg die Konferenz ein: Der Kampf gegen rechte Hetze und Hass. Francesco Grioli, Catharina Clay und Bundesjugendsekretär Philipp Hering gaben ein klares Bekenntnis ab, dass hier alle an einem Strang ziehen.

Den Antrag »Rechtsextremismus und Faschismus bekämpfen – für eine solidarische Gesellschaft« nahm die LBJK als ersten Antrag unter Applaus an.

Unter den thematisch breit aufgestellten Anträgen befand sich die Forderung, dass alle Personengruppen in allen Gremien der IG BCE vertreten sein sollen. Die baden-württembergische

Jugend fordert aufgrund der oft noch homogenen Gremienbesetzung, dass die IG BCE dieser Tatsache auf den Grund geht und entschieden darauf hinwirkt, dass sich die Mitgliederstruktur überall widerspiegelt.

Mit der Annahme eines weiteren Antrags machte die Jugend deutlich, dass sie ihre

Zukunft nachhaltig und sicher gestalten will. Dazu gehören gute Ausbildungs- und sichere Arbeitsplätze in einer Industrie, die an morgen denkt und verantwortungsbewusst mit ihren Beschäftigten und Ressourcen umgeht.

www.baden-wuerttemberg.igbce.de

Katharina Gronemeyer/
Axel Stefan Sonntag

STIMMEN ZUR LANDESBEZIRKSJUGENDKONFERENZ



Foto: Privat

»Wir bei Pfizer bilden immer mehr junge Leute aus. Nur leider wächst die Zahl der Ausbilder*innen oft nicht im selben, schnellen Maße mit. Deshalb freut es mich sehr, dass der Antrag aus unserem Bezirksjugendausschuss zum Thema Ausbildungsqualität angenommen wurde. Jetzt befassen sich die Bundesjugendkonferenz und die Bezirksjugendkonferenz des DGB Baden-Württemberg damit.«

Johanna Motz,
angehende Industriemeisterin, Pfizer



Foto: Koehler

»Nach meiner ersten LBJK fühle ich mich wie nach einem Marathon, aber einem sehr guten! Die Technik klappte bestens, das Team legte sich wahnsinnig ins Zeug. Neben den großen politischen Themen nimmt sich die IG BCE auch der kleineren an, wie der generellen Freistellung bei einem Umzug. Den habe ich gerade hinter mir. Deshalb kann ich diesen Antrag sehr gut nachvollziehen.«

Alina Wolf,
angehende Industriekauffrau, Koehler



Foto: Privat

»Die erste digitale Landesjugendkonferenz lief erstaunlich gut. Vermisst habe ich allerdings, wie wohl die anderen auch, die Stimmung. Denn die gehört eigentlich dazu! Trotzdem: Wir konnten auch virtuell super diskutieren und bekamen die allermeisten Anträge durch. Die Landesjugend hat jetzt ein Themenpaket für die kommenden vier Jahre bekommen, mit dem sich arbeiten lässt.«

Michelle Hauth,
Sachbearbeiterin, Roche Diagnostics

Freizeit etabliert

WEINHEIM | Tarifabschlüsse im Industriepark

Zukunftsorientierte Tarifpolitik – made by IG BCE: So lassen sich die jüngsten Tarifabschlüsse in den Freudenberg-Gesellschaften FST, FSV, FTI und Vibracoustic beschreiben – denn sie bringen den Beschäftigten deutlich mehr Freizeit. »In allen diesen Unternehmen haben wir Zeitguthaben vereinbart, über die jede*r Einzelne eigenverantwortlich verfügen kann. Der Arbeitgeber hat darüber keine Verfügungsgewalt«, kommentiert Verhandlungsführer Frank Heßler den nun erreichten Meilenstein.

EBENFALLS vereinbart ist jetzt in allen vier Gesellschaften, dass Gewerkschaftsmitglieder 225 Euro oder zwei zusätzliche freie Tage erhalten können. Durchgesetzt hat die IG-BCE-Tarifkommission auch Regelungen für eine bezahlte Freistellung an Silvester und/oder Heiligabend sowie – nach einer Übergangszeit – die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 Prozent. »Die Rückmeldungen unserer Mitglieder waren sehr positiv und wertschätzend«,

betont Michael Strutz, Betriebsratsvorsitzender von Vibracoustic im südbadischen Neuenburg. »Alleine das brachte eine zweistellige Zahl an neuen Mitgliedern.«

ZUDEM ERHÖHEN sich die Tarifentgelte. In diesem Monat fließen bei FST, FSV und FTI einmalig 300 Euro (180 Euro für Auszubildende und DHBW-Studierende). Weiterhin steigen die Entgelte in zwei Stufen, 2021 und 2022, um jeweils zwei Prozent.

Die Vibracoustic-Belegschaft erhielt bereits einen Corona-Bonus (1500 beziehungsweise 500 Euro), es folgen Entgeltzuwächse von zwei Prozent (von Februar 2022 an) und einem Prozent (von 2023 an).

»Wir blicken auf Tarifverhandlungen zurück, die mehrfach ins Stocken gerieten«, berichtet Konzernbetriebsratsvorsitzender Bernd Egner. »Dieses Tarifpaket war nur möglich, weil uns zahlreiche Kolleg*innen und die Vertrauenskörper maßgeblich unterstützten.«

Axel Stefan Sonntag



Foto: Max Nothhaft

Mehr als einen Apfel und ein Ei verdient: Die Tarifkommission informierte die Kolleg*innen zu den laufenden Verhandlungen.

2 Fragen zu den Landtagswahlen in Baden-Württemberg ...



Foto: Landtag Baden-Württemberg



Foto: Privat

Irmtraud Schnee-Schultheiß, Betriebsratsvorsitzende BASF Pigment, Besigheim

Warum ist es wichtig, wählen zu gehen?

Die Pandemie zeigt uns, wie bedeutsam ein starker Förderalismus ist und welche Rolle unserer Landtagswahl zukommt. Denn Corona-Regelungen, auf die sich die Kanzlerin und die Ministerpräsident*innen einigen, setzt unser Ländle nicht immer eins zu eins um. Der Landtag entscheidet also gerade jetzt Dinge, die sich direkt auf mich auswirken. Ich will, dass das neue Parlament die politische Mitte widerspiegelt und nicht die Ränder – egal, ob rechts oder links. Das geht am besten, wenn sich möglichst viele bei der Abstimmung beteiligen. Man weiß ja nie, wie sich die Situation bis zum 14. März entwickelt, deshalb habe ich mich erstmals für die Briefwahl entschieden.



Foto: Frantisek Matous

Ralf Wittmann, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Evonik, Rheinfelden

Was erwartest du dir von der nächsten Landesregierung?

Ein Land ohne Rohstoffe muss in die Köpfe der Menschen investieren. Wie soll beispielsweise das Schulsystem der Zukunft aussehen? So wie heute wohl kaum. Wir brauchen nicht mehr nur Lehrer, sondern Pädagogen. Das Bildungssystem muss endlich gerechter und digitaler werden. Dafür redet die Politik viel, tut aber zu wenig. Den Strukturwandel der Arbeitswelt muss das Land gezielt fördern – mit einer nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Wirtschaft. Unser Land verdankt seinen Wohlstand seiner Innovationsfähigkeit und dem Ideenreichtum der Menschen. Damit das so bleibt, brauchen wir ein besseres Bildungskonzept und die besten Rahmenbedingungen.

NAMEN & NACHRICHTEN

SMIA plant 305 Entlassungen

MICHELAU | 305 Kerzen haben die Vertrauensleute im Dezember bei SMIA vor dem Verwaltungsgebäude aufgestellt. Damit protestierte die IG BCE Bayern gegen den geplanten Personalabbau beim Michelauer Automobilzulieferer. Vor der ersten Verhandlung zum Interessensausgleich brachte Landesbezirkssekretär Franz-Peter Sichler die Enttäuschung der IG BCE Bayern zum Ausdruck: »Wir werden die Zahl 305 nicht einfach hinnehmen. Die 305 Lichter stehen für 305 Menschen und deren Schicksale.« Bei der Restrukturierung 2019 hatte man noch die Hoffnung, sicher durch die nächsten Jahre zu kommen. Auch Peter Leipold, SMIA-Betriebsratsvorsitzender, bedankte sich für die eindrückliche Mahnwache.



Foto: Privat

Neuer kommissarischer Bezirksleiter

NORDOSTBAYERN | Seit 1. Januar ist Rainer Hoffmann kommissarischer Bezirksleiter des IG-BCE-Bezirks Nordostbayern. Der 53-jährige gebürtige Westfale ist seit 2006 im Bezirk, zunächst als Bezirks-, später als Projektsekretär. Seine Hauptaufgabe für die kommenden Jahre sieht er darin, den Wandel insbesondere in der für den Bezirk wichtigen Feinkeramik- und Glasindustrie zu begleiten. »Viele Betriebe mussten sich umstellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Es kommt immer mehr Robotertechnik zum Einsatz, in der Regel leider auch auf Kosten von Arbeitsplätzen. Dieser tiefgreifende Strukturwandel in diesen Branchen ist aus meiner Sicht noch lange nicht beendet«, betont Rainer Hoffmann.



Foto: Altstadt_Atelier

Hinzu kommen die Auswirkungen der Corona-Pandemie: »Weite Bereiche der Hohlglas- und Porzellanindustrie bei uns werden Jahre brauchen, um sich zu erholen. Deren Geschäft, Restaurants, Gaststätten, Fluglinien oder Schifffahrtsgesellschaften auszustatten, ist auf lange Sicht komplett weggebrochen.« Wichtig ist Rainer Hoffmann, trotz aller administrativen Aufgaben wann immer es geht vor Ort bei den Betrieben zu sein: »Unser Bezirk ist vor allem vom Klein- und Mittelstand geprägt.« Der begeisterte Hobbysportler und Hundehalter weiter: »Ich stehe gemeinsam mit meinem Team dafür, dass unser Bezirk ein guter Dienstleister für die Mitarbeitenden in den Betrieben ist.«

Digital diskutieren

BAYERN | IG BCE Bayern startet ins digitale Konferenzjahr



Foto: Julian Liebner

Bei der ersten digitalen Bezirksdelegiertenkonferenz war die Konferenzleitung vor Ort. Die Delegierten haben zu Hause vor dem Laptop teilgenommen.

Die IG BCE Bayern ist im Konferenzmodus. Seit Mitte Februar bis Anfang Mai stellen die Mitglieder auf sieben Bezirksdelegiertenkonferenzen, der Landesjugend- und der Landesbezirksdelegiertenkonferenz die Weichen für die kommenden vier Jahre. Neben Personenwahlen wird es auch über künftige inhaltliche Schwerpunkte der Gewerkschaftsarbeit gehen. Gleichzeitig sind die Konferenzen eine wichtige Vorarbeit für den 7. Ordentlichen Gewerkschaftskongress im Oktober.

Coronabedingt werden die Konferenzen 2021 aber anders aussehen als gewohnt. »Wir haben uns intensiv Gedanken um passende Alternativen gemacht, die uns trotz Pandemie und Kontaktbeschränkungen ein Zusammenkommen ermöglichen«, betont Beate Rohrig, Landesbezirksleiterin der IG BCE Bayern. Digitale Konferenzen werden die sonst üblichen Präsenzveranstaltungen ersetzen. Personenwahlen und Antragsberatung, mündlicher Geschäftsbericht und Entlastung des Vorstandes – all das wird nun im virtuellen Raum und am Monitor stattfinden.

Die Delegierten können sich über Laptop, Tablet oder

Smartphone einwählen und so ganz unkompliziert von zu Hause aus an der Konferenz teilnehmen. Nötig ist lediglich der Klick auf einen Link, der rechtzeitig vom jeweiligen Bezirk per E-Mail verschickt wird. Mitgliedsnummer und PIN eingeben (diese

wird ebenfalls im Vorfeld elektronisch übermittelt) – fertig. Ein extra Programm muss nicht heruntergeladen werden. Die Browser »Edge« oder »Chrome« sind ausreichend.

»Wir wollen es den Delegierten so einfach wie möglich machen, an den Konferenzen teilzunehmen, mitzudiskutieren und abzustimmen«, so Beate Rohrig. »Die gewählte Form ist aus unserer Sicht der beste und komfortabelste Weg, unseren Mitgliedern Mitbestimmung zu ermöglichen, ohne sie einem Infektionsrisiko auszusetzen.«

Doch so bequem die digitale Konferenz von zu Hause aus vielleicht sein mag, die Landesbezirksleiterin der IG BCE Bayern hofft, dass dies eine einmalige Erfahrung bleibt: »Unsere Gewerkschaftsarbeit lebt von den Begegnungen der Menschen und vom gemeinsamen intensiven Austausch. Freilich ist dies ersatzweise auch digital möglich, aber die beste Form ist immer noch der persönliche Kontakt. Ich freue mich schon sehr auf den Moment, wenn wir mit unseren Mitgliedern wieder vis-à-vis am Konferenztisch diskutieren, streiten und auch gemeinsam feiern können.«

Erhöhung und Wahl zwischen Zeit und Geld

BAYERN | Kunststoff 2021: Forderung der Tarifkommission ist beschlossen

2020 stand die Tarifrunde Kunststoff ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Die Verhandlungen fanden weitestgehend digital statt und das Ergebnis trug den wirtschaftlichen Unwägbarkeiten Rechnung. Auch zu den aktuellen Verhandlungen hat Corona die Gesellschaft und die Wirtschaft noch immer fest im Griff. Doch dies ist aus Sicht der IG BCE Bayern kein Grund für Zurückhaltung. Die Tarifrunde Kunststoff 2021 ist eröffnet und die Tarifkommission hat die Forderung für die anstehende Runde beschlossen.

»Die wirtschaftliche Entwicklung ist deutlich posi-

ver, als noch im vergangenen Sommer prognostiziert«, betont Beate Rohrig, Landesbezirksleiterin der IG BCE Bayern. Deshalb geht die Verhandlungsführerin selbstbewusst in die neue Runde: »Wir wollen eine spürbare Erhöhung der Löhne und Gehälter. Außerdem sollen die Beschäftigten eine Wahl zwischen Zeit und Geld haben.« Letzteres ist eine Forderung, die von der IG BCE seit geraumer Zeit bundesweit bei allen Tarifverhandlungen im Fokus steht.

Aber auch Corona wird bei den aktuellen Verhandlungen eine Rolle spielen. Je nach Verlauf der Pandemie

und der entsprechenden Gesetzgebung wird auch in diesem Jahr weitgehend digital verhandelt. Und auch das Ergebnis soll der Krise Rechnung tragen – auf Seiten der Arbeitnehmer*innen. »Wir wollen, dass der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld erhöht wird, und zwar dauerhaft«, so Beate Rohrig. Der aktuelle

Tarifvertrag sieht vor, dass die Beschäftigten 80 Prozent des normalerweise verdienten Nettolohns als Brutto bekommen. Dieser endete jedoch Ende Februar. Zudem sollen die vorhandenen Tarifverträge modernisiert und ein Einstieg in Gespräche zu einem Entgelt-Tarifvertrag gefunden werden.

IMMER AUF DEM LAUFENDEN

Über die Verhandlungen, deren Ergebnisse und über alle weiteren Entwicklungen halten die Webseite des Landesbezirks unter www.igbcebayernews.de und der Telegramkanal »IG-BCE-Kunststoff-Tarifrunde Bayern« (einfach die App aus dem AppStore beziehungsweise Google Playstore runterladen und dem Kanal beitreten) auf dem Laufenden.

»Wir sind auf einem sehr guten Weg«

WASSERBURG | Tarifforderung beschlossen: Startschuss zu Verhandlungen bei Recipharm

Es ist eine Erfolgsgeschichte beim Pharmazulieferer Recipharm in Wasserburg: Engagierten Mitgliedern und dem Team des IG-BCE-Bezirks München ist es im vergangenen Jahr gelungen, einen Großteil der Mitarbeiter*innen des 380 Personen starken Unternehmens gewerkschaftlich zu organisieren. Recipharm war bislang nicht tarifgebunden, soll es nun aber werden. Dazu wurden Vertrauensleute und eine Tarifkommission gewählt und zwei Aktionstage, verschiedene weitere Aktionen sowie acht Mitgliederversammlungen (digital und vor Ort) trotz Corona durchgeführt.

Nun haben die Mitglieder in einer gut besuchten digitalen Mitgliederversammlung

die Forderung für die anstehenden Tarifverhandlungen beschlossen. Zuvor hatte der IG-BCE-Bezirk München eine Tariffumfrage mit einer erfreulich hohen Beteiligung organisiert, um Wünsche und Anregungen der Mitglieder für einen baldigen Tarifvertrag einzuholen.

Die Diskussionen auf der Mitgliederversammlung waren gewohnt offen und konstruktiv, das Ergebnis eindeutig: Die Mitglieder forderten einstimmig die Chemie Fläche Bayern zu 100 Prozent, die Einführung des Bundesentgelttarifvertrags sowie des Manteltarifvertrags der Che-

mie Fläche West. Darüber hinaus streben die Mitarbeiter*innen auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld der Chemie sowie Elemente des Tarifvertrags Moderne Arbeitswelt an.

Kurzum: »Der Eintritt in die Chemie Fläche muss möglich sein. Der Arbeitgeber kann es sich leisten und wir haben den Willen, dies auch zu erreichen«, betont Dr. Stefan Plenk, Gewerkschaftssekretär des IG-BCE-Bezirks München. Weitere Mitarbeiter*innen sollen in den kommenden Wochen von einer IG-BCE-Mitgliedschaft überzeugt und der Startschuss zu den Verhandlungen initiiert werden. Der Betriebsbetreuer weiter: »Wir sind bei Recipharm auf einem sehr guten Weg, wir trotzen Corona.«



Foto: Recipharm

NAMEN & NACHRICHTEN

Neu im Landesbezirk

WIESBADEN | Ab März 2021 ist Stefanie Taxweiler Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk Hessen-Thüringen. Dort übernimmt sie die Arbeitsbereiche Kommunikation und



Foto: IG BCE

Personengruppen sowie berufliche Aus- und Weiterbildung. Seit September 2019 hat sie als Trainee in verschiedenen Positionen bei der IG BCE gearbeitet, unter anderem in der Hauptverwaltung in Hannover und in mehreren Bezirken. Die letzten Monate im Traineeprogramm hat sie sich bereits mit der Situation im Landesbezirk vertraut gemacht.

Stefanie Taxweiler ist 37 Jahre alt und kommt aus Hannover. Bevor sie hauptamtlich zur IG BCE gekommen ist, hat sie 16 Jahre lang bei einem Lederwarenhersteller gearbeitet. Dort war sie im Vertrieb und in der Personalentwicklung tätig – und gründete den Betriebsrat mit. »Dabei habe ich die Gewerkschaft als starken und verlässlichen Partner schätzen gelernt«, sagt sie. Rund ein halbes Jahr, nachdem sie im Juli 2017 zur Betriebsratsvorsitzenden gewählt worden war, musste sie einen Sozialplan verhandeln; auch hierbei sei die Unterstützung durch die Gewerkschaft eine große Hilfe gewesen.

Besonders wichtig ist ihr das Thema »Frauen in der Wirtschaft«: »Mich beeindruckt, dass die IG BCE mit der »Charta der Gleichstellung« eine Vorreiterrolle für gleichen Lohn, gleiche und gleichwertige Arbeit sowie gleiche berufliche Entwicklungschancen für Frauen und Männer eingenommen hat.«

Nah am Bedarf

WIESBADEN | Mit einem neu entwickelten Bildungskonzept will der Bezirk Rhein-Main seine Vertrauensleute passgenau unterstützen. Statt sich in Seminaren mit von außen vorgegebenen Themen zu beschäftigen, sollen die Teilnehmer*innen selbst bestimmen, welche Unterstützung sie gerade brauchen. »Wir wollen aktivierende Bildungsarbeit machen«, sagt Bezirksleiter Ralf Erkens.

Konkret soll sich eine feste Gruppe von etwa sechs bis acht Personen in regelmäßigen Abständen treffen. In einem Auftakt-Workshop diskutieren sie, welche Themen für sie akut sind. Aus den Ergebnissen entwickeln die Organisator*innen dann einen Bildungsplan, nach dem sie die folgenden Veranstaltungen gestalten. Aufgrund der Corona-Pandemie treffen sich die Beteiligten zurzeit online. Wenn es die Lage wieder zulässt, sind auch Präsenzveranstaltungen – möglicherweise in Kombination mit digitalen Treffen – geplant.

Fläche ab 2023

JENA/HALLE | Wacker Biotech vereinbart Tarifpaket

Ab dem Jahr 2023 gilt für die rund 100 Beschäftigten von Wacker Biotech in Jena und in Halle der Flächentarifvertrag Chemie Ost. Bereits für das laufende Jahr gibt es doppeltes Urlaubsgeld, ab kommenden Jahr 100 Prozent der Jahresleistung nach Tarifvertrag. Das hat die IG BCE mit dem Unternehmen im November vereinbart. Außerdem übernimmt Wacker Biotech die Arbeitszeitverkürzung Ost von 40 auf 38,5 Stunden pro Woche. Ab dem Jahr 2022 gibt es zudem Zukunftskonten.

»Wir sind froh, dass wir nach mehrjährigen Verhandlungen in absehbarer Zeit in

die Fläche kommen«, sagt die Betriebsratsvorsitzende Brigitte Lehmann. Besonders wichtig ist ihr, dass Elemente wie die Arbeitszeitverkürzung in die Vereinbarung mit aufgenommen wurden.

In Jena hat der Wacker-Konzern im Jahr 2005 ein Start-up übernommen und massiv in den Standort investiert. Seit einer weiteren Übernahme im Jahr 2014 ist der Konzern auch in Halle aktiv. Wacker Biotech ist ein Hersteller von biopharmazeutischen Produkten auf Basis mikrobieller Systeme. Im Fokus stehen therapeutische Proteine, Impfstoffe und Produkte mit Lebendbakterien.

Abschluss in der zweiten Runde

ERNSTTHAL | Die Entgelte und Arbeitsbedingungen im Glaswerk Ernstthal werden über einen Zeitraum von gut zwei Jahren weiter an den Flächentarifvertrag Glas Ost herangeführt: Das sieht der Tarifvertrag vor, den die IG BCE mit dem Arbeitgeber in der zweiten Verhandlungsrunde am 26. Januar abgeschlossen hat. Parallel zu den Verhandlungen sind eine Reihe von Beschäftigten des Betriebs der IG BCE beigetreten.

Konkret werden alle aktuellen und zukünftigen Entgelterhöhungen der Fläche übernommen. Das bedeutet zunächst einen Anstieg um ein Prozent zum 1. April 2021. Damit die Beschäftigten das Entgeltniveau der Fläche erreichen, steigen die Entgelte zusätzlich bis zum April 2023 dreimal um jeweils ein Prozent. Ab dem Jahr 2021 erhalten die Beschäftigten das

Weihnachtsgeld der Fläche, ab 2023 auch die Altersvorsorge. Zudem vereinbarten die Tarifvertragsparteien einen Coronabonus in Höhe von 400 Euro für Vollzeit-Beschäftigte, Auszubildende bekommen 200 Euro. Der Tarifvertrag läuft bis zum 30. Juni 2023.

»Es ist ein großer Erfolg für unsere Tarifkommission, dass wir mit dem Arbeitgeber die Angleichung der finanziellen Bestandteile an den Flächentarif vereinbaren konnten«, sagt dazu Verhandlungsführer Michael Reinhart. »Für die Tarifkommission ist dies aber nur der erste Schritt, um gleiche Bedingungen wie in den beiden anderen Glaswerken der Wiegand-Gruppe in Thüringen zu erreichen.«

Das Glaswerk Ernstthal gehört seit 2016 zur Wiegand-Gruppe. Das Unternehmen stellt hier rund 1,3 Millionen Glasbehälter pro Tag her.

Gute Auftragslage

WIESBADEN | Tarifkommission bereitet Verhandlungen vor

Viele Betriebe der hessischen Kautschukindustrie haben die Corona-Krise besser als erwartet überstanden. Und blicken erwartungsvoll, aber auch noch mit etwas Sorge in die Zukunft. Dieses Bild zeichnete sich bei der ersten Sitzung der Tarifkommission am 3. Februar zur Vorbereitung der anstehenden Tarifverhandlungen. »Die Betriebe haben eine gute Auftragslage«, sagt Peter Schuld, als Sekretär im Landesbezirk Hessen-Thüringen für die Branche zuständig. »Das wird sich auch im Tarifergebnis widerspiegeln müssen.«

DER GROSSTEIL der Unternehmen sind Automobilzulieferer. Als im vergangenen Jahr viele Hersteller ihre Produktion reduzierten, wirkte sich das auf die Betriebe aus. Viele schickten die Beschäftigten in die Kurzarbeit. Sehr geholfen hat hier der sozialpartnerschaftlich getragene Verein zur Beschäftigungsförderung, der Mitgliedern der IG BCE einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gezahlt hat.

Das Werk von Goodyear in Fulda etwa war für fünf Wochen geschlossen, sechs Monate waren Beschäftigte in

Kurzarbeit. Der Betrieb muss ohnehin einen massiven Stellenabbau verkraften, der im Jahr 2019 beschlossen worden war. »Wir sind zurzeit optimistisch, da die Produktionszahlen für das erste Halbjahr 2021 gerade erhöht werden«, sagt Ines Sauer, Betriebsratsvorsitzende in Fulda und Gesamtbetriebsratsvorsitzende. »Aber wir sind noch vorsichtig, weil wir nicht wissen, was in Zusammenhang mit Corona noch kommt.«

AUCH BEI Pirelli in Breuberg gab es im vergangenen Jahr Kurzarbeit. Trotzdem ist das Unternehmen nach Einschätzung des Betriebsratsvorsitzenden Christian Grünewald recht gut durch die Krise gekommen. »Für ein insgesamt wirtschaftlich schlechtes Jahr war das Ergebnis in Ordnung«, sagt er. Und es wird besser: »Wir haben zurzeit eine Auslastung von um die 90 Prozent und gehen davon aus, dass wir Ende des Jahres wieder so viel produzieren werden wie vor Corona.« Für ihn ist klar: »Wir müssen mit den Arbeitgebern über eine Erhöhung der Entgelte reden.« Der Abschluss im Jahr 2020 sei angesichts der Krise sehr moderat gewesen. »Wir haben verzichtet, jetzt muss etwas kommen.«

Bei ihrer nächsten Sitzung am 2. März will die Tarifkommission eine Forderung für Hessen erarbeiten. Am 8. März trifft sich dann die Bundestarifkommission.



Foto: Markus Feiger

4 Fragen an Kai-Uwe Hemmerich

Der Betriebsratsvorsitzende der zu Clariant gehörenden Colorants Solutions Deutschland zu Arbeitnehmerinteressen in Aufsichtsräten.

Du bist auch im Aufsichtsrat. Was macht ihr dort?

Wir kontrollieren die Geschäftsführung und bestellen die Geschäftsführer. Und wir sind für den Jahresabschluss verantwortlich. Die Arbeitgeberseite nutzt die Sitzungen auch, um das Geschäft der deutschen Tochter zu kontrollieren. Daher ist die Geschäftsführung sehr daran interessiert, dass unsere Fragen vollumfänglich beantwortet werden.

Wie siehst du eure Rolle als Arbeitnehmervertreter?

Wir Betriebsräte kennen uns in der Firma sehr gut aus. Und wir sind im Aufsichtsrat die Einzigen, die das Ganze im Blick haben - die Arbeit an der Basis, aber auch den Jahresabschluss. Wir können Fragen stellen, auf die kommt das Management gar nicht. Für die Chefs ist es daher immer sehr interessant, wie wir die Lage sehen. Den Vorständen sagt ja sonst keiner so unverblümt die Wahrheit. Wir sind die Einzigen, die sagen, was ihr da plant, das geht so nicht.

Kannst du ein Beispiel nennen?

Das Unternehmen hat vor einigen Jahren einen Teil unserer Personalabteilung nach Budapest ausgelagert, die Ansprechpartner für die Beschäftigten. Wir haben zwei Jahre lang unsere Beschwerden vorgetragen und gezeigt: Das funktioniert nicht. Bis der Aufsichtsratsvorsitzende - der auch noch andere Positionen im Konzern innehat - die Anweisung gegeben hat, das rückgängig zu machen.

Wie siehst du das doppelte Stimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden?

Der Vorschlag von Michael Vassiliadis, das doppelte Stimmrecht abzuschaffen, wird von der Politik bearbeitet werden. Zurzeit sitzt die Arbeitgeberseite - wenn sie stur ist - am längeren Hebel. Als Arbeitnehmervertreter können wir in so einer Situation nur Entscheidungen so schwer machen, wie es geht - und geschlossen dagegen stimmen. Bevor der Vorsitzende von seinem doppelten Stimmrecht Gebrauch machen kann, muss dann erst mal nachberaten werden. Das erschwert dem Unternehmen zumindest schnelles Handeln.



Foto: Goodyear

NAMEN & NACHRICHTEN

Aus Erfahrung schöpfen

IBBENBÜREN | Von gelebter Sozialpartnerschaft bis zur Betriebsschließung: Frank Griesdorn hat in den unterschiedlichsten Ämtern der Mitbestimmung eines internationalen Konzerns viel erlebt. Nun hat der Quereinsteiger die Nachfolge von Tobias Paulus als Gewerkschaftssekretär im Bezirk



Foto: IG BCE

Ibbenbüren angetreten. Die Stärken des »Ruhrgebietsjungen« liegen in diesem Erfahrungsschatz und in seiner Fähigkeit, Menschen zu motivieren – nicht nur als Trainer auf dem Fußballfeld, sondern auch in den Betrieben. Sein Ziel sind steigende Mitgliedszahlen, denn »wir brauchen mehr denn je den solidarischen Zusammenhalt«.

Neujahrsempfang digital

HAMBURG | Zum ersten digitalen Neujahrsempfang begrüßten Ralf Becker, Landesbezirksleiter Nord, und der Vorsitzende Michael Vassiliadis rund 300 norddeutsche Kolleg*innen am 16. Januar. In einem Video beleuchteten sie die Folgen der Corona-Pandemie für die Gewerkschaftsarbeit. »Die IG BCE hat gelernt, in einer Zeit, in der Reden und aufeinander Zugehen nicht erlaubt sind, handlungsfähig zu bleiben«, betonte Michael Vassiliadis. Trotz aller Hürden wurden Tarifverhandlungen durchgeführt, Verhandlungen begleitet und Betriebsvereinbarungen geschlossen.



Foto: Lehnhart/imageworks

Entscheidung vor Gericht

HERZBERG | Der Papierhersteller Smurfit Kappa hat Ende September seine Beschäftigten über die Teilschließung des Maschinenbaubereichs und den damit verbundenen Abbau von 12 Stellen am Standort Herzberg informiert. Für die betroffenen Kollegen konnte der Betriebsrat einen freiwilligen Sozialplan mit Abfindungen verhandeln, betriebsbedingte Kündigungen jedoch nicht verhindern. Unterstützt von der IG BCE klagen nun vier Mitarbeitende gegen ihre Kündigungen. »Die Kolleg*innen verstehen nicht, warum am Standort Herzberg mit rund 600 Beschäftigten keine Möglichkeit gesehen wird, sie ihren Qualifikationen entsprechend unterzubringen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Rainer Borchert.

Schnelle Impfungen

HANNOVER | Veranstaltung mit Gesundheitsministerin

Der Landesbezirk Nord und der Arbeitgeberverband ChemieNord rufen die Beschäftigten der Chemie-Branche auf, sich gegen das Corona-Virus impfen zu lassen, sobald ausreichend Impfdosen zur Verfügung stehen. »In der Corona-Krise haben die norddeutschen Chemieunternehmen verantwortungsvolle und umfassende Hygienekonzepte für alle Arbeiten im Unternehmen umgesetzt«, sagt Landesbezirksleiter Ralf Becker während einer gemeinsamen virtuellen Konferenz der Sozialpartner mit der niedersächsischen Gesundheitsministerin Dr. Carola Reimann am 20. Januar. »Um dem Kampf gegen das Corona-Virus jetzt aber die entscheidende Wendung geben zu können, kann jede und jeder Einzelne durch seine persönliche Entscheidung, sich impfen zu lassen, einen wichtigen Beitrag leisten«, sagt Ralf Becker.



Foto: iStockphoto/udom pinyo

durch betriebsärztliche Strukturen in den Unternehmen im Rahmen der niedersächsischen Impfstrategie.

IN DER PANDEMIE zeige sich die Bedeutung der einheimischen chemisch-pharmazeutischen Industrie, so Ralf Becker. Es erfordere gemeinsame Anstrengungen, Wirkstoffe wieder vermehrt in Deutschland und Europa herzustellen. »Wir wollen weiterhin Hilfestellung geben, um die Pandemie aktiv zu bekämpfen«, so Ralf Becker.

»Betriebe, in denen eine Umstellung sinnvoll ist, können bei der Produktion von Impfstoff aushelfen.« Carola Reimann befürwortet ausdrücklich einen Dialog auf Bundesebene über die Möglichkeiten, weitere Unternehmen in die Impfstoff-Herstellung einzubeziehen. So habe ihr Ministerium bereits eine Liste der niedersächsischen Pharmaunternehmen an das Bundesgesundheitsministerium weitergeleitet.

DIE SOZIALPARTNER appellieren zudem an die Unternehmen, Impfangebote zu schaffen. »Es wäre sinnvoll, wenn die Unternehmen ihren Beschäftigten einen Impfschutz durch die Betriebsärzte anbieten können«, so Ralf Becker. »Nur wenn die Kolleg*innen vor Ort geschützt sind, können wir aus unserer Sicht gewährleisten, dass die Produktionen am Laufen bleiben.« Auch Carola Reimann begrüßt eine mögliche Unterstützung der Impfbereitschaften

Die Siegfried AG in Hameln beispielsweise werde 2021 als erstes Unternehmen im Land in die Produktion des Corona-Impfstoff von Biontech/Pfizer einsteigen, berichtet Dr. Jochen Wilkens, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes ChemieNord. Die Pharmaindustrie Niedersachsens mit 6000 Beschäftigten sei geprägt von Lohnherstellern und gehöre zu den Branchen mit dem höchsten Pro-Kopf-Investitionsvolumen.

Stellenabbau kommt

HEMMINGSTEDT | Raffinerie Heide reagiert auf Krise

Der nördlichste deutsche Rohölverarbeiter, die Raffinerie Heide, entlässt 106 der 560 Beschäftigten. Damit reagiert die Geschäftsführung auf die Krise der Luftfahrtbranche aufgrund der Corona-Pandemie und den daraus resultierenden Absatzrückgang eines ihrer wichtigsten Produkte, des Kerosins.

Auf einen Interessenausgleich und Sozialplan haben sich Arbeitgeber, Betriebsrat sowie die schleswig-holsteinische IG-BCE-Bezirksleitung Ende Januar geeinigt. Unter anderem mit Vorruhestandsregelungen soll die Zahl der betriebsbedingten Kündigungen so gering wie möglich gehalten werden. Vereinbart wurden zudem Lohnsenkungen sowie eine befristete Re-

duzierung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Außerdem werde eine Transfergesellschaft eingerichtet, um die Mitarbeiter für andere Jobs in der Region zu qualifizieren.

»Dies ist einer der härtesten Einschnitte überhaupt für die Raffinerie und ihre Beschäftigten«, sagt Claus-Peter Schmitz, Vorsitzender des Betriebsrates. »Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen konnten wir für unsere Kolleg*innen ein vernünftiges Paket schnüren, das für alle vertretbar ist.« Die Raffinerie Heide soll nun komplett umstrukturiert und auf die Energiewende vorbereitet werden: Geplant ist die Produktion von grünem Wasserstoff und umweltfreundlichem Flugzeugtreibstoff.



Foto: Raffinerie Heide

Bildungsprogramm 2021 online

HANNOVER | Auch 2021 bietet der Landesbezirk Nord allen Mitgliedern wieder ein attraktives Bildungsprogramm. Das Angebot reicht von betrieblichen Themen wie Tarifführerschein und Interessenvertretung bis zu Persönlichkeitsentwicklung in den Bereichen Zeitmanagement und selbstbewusstem Auftreten. Höhepunkt ist in diesem

Jahr eine Bildungsreise nach Danzig. In der polnischen Metropole lernen die Teilnehmenden das politische und gesellschaftliche Leben im Nachbarland kennen. Das Seminar findet in Kooperation mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben statt. Ausführliche Seminarbeschreibungen und Termine unter:

www.nord.igbce.de



Foto: Cordula Kröpke

3 Fragen an Ilona Meier

Die Vize-Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses und ehemalige Betriebsratsvorsitzende bei BASF Polyurethanes **über Frauen in Führungspositionen in Betriebsräten.**

Warum sind weibliche Betriebsratsvorsitzende immer noch unterrepräsentiert?

Mittlerweile sind mehr Frauen in Betriebsräten vertreten. Wir beobachten jedoch, dass viele zögern, in eine Führungsposition zu gehen. Denn als Vorsitzende hast du ein viel höheres Maß an Verantwortung gegenüber dem Gremium und auch gegenüber dem Arbeitgeber. Frauen überlegen erst einmal, was genau auf sie zukommt, worauf sie sich vorbereiten und einstellen müssen. Häufig sind Männer schneller bereit, den Sprung ins kalte Wasser zu wagen. Hinzu kommt, dass die Kolleginnen immer noch stärker mit den familiären Aufgaben beschäftigt sind und vermehrt in Teilzeit arbeiten. In Teilzeit führen ist jedoch vielerorts noch undenkbar.

Welche Strategien empfehlst du Frauen, um in Führungsrollen zu gehen?

Wenn eine Kollegin im Betriebsrat ist und in den Vorsitz gehen möchte, ist das Netzwerken wichtig. Im Austausch mit Kolleginnen können sie sich mit Themen und Aufgaben vertraut machen. Die IG BCE bietet solche Netzwerke, ebenso Mentoring-Programme, in denen erfahrene Kolleginnen die »Neuen« coachen und aufbauen. Da geht es um einen konkreten Erfahrungsaustausch, um Strategien und Hürden. Im Betriebsrat sollten Frauen in die wichtigen Ausschüsse und Arbeitskreise wie Wirtschaftsausschuss oder Schichtausschuss gehen. Hier, wo härtere Themen verhandelt werden, kann die Kollegin sich einen Namen machen.

Wo bringen Frauen besondere Führungsstärke mit?

Frauen haben häufig eine höhere Sozialkompetenz. Diese Qualität ist heute auch in Führungspositionen gefragt. Denn hier geht es ums Zuhören und Vermitteln, darum, gemeinsam Lösungswege oder auch Kompromisse zu finden. Viele Frauen sind eher Teamplayer. Die Zeit der Einzelkämpfer ist vorbei. Frauen sollten sich bewusst machen, dass sie vielleicht andere, aber ebenso wertvolle Fähigkeiten und Kompetenzen mitbringen, und den Schritt in Führungspositionen wagen!

NAMEN & NACHRICHTEN

Tarifmeldungen

AESICA PHARMACEUTICALS: 3,5 Prozent Entgelterhöhung in zwei Schritten (1,5 Prozent ab 2021, 2 Prozent ab 2022), 200 Euro Corona-Bonus, je 1 Tag Sonderurlaub in 2021 und 2022

BEFESA ZINC FREIBERG: Angleichung Lohntabelle an Chemie Ost (ab 2021 Erhöhung um 1,5 Prozent, ab 2022 um weitere 1,3 Prozent), Erhöhung Nachtschichtzuschlag auf 20 Prozent ab 2021, ab 2021 ein, ab 2022 zwei zusätzliche freie Tage

EUROGLAS: Jeweils 1,25 Prozent Entgelterhöhung zum 01.01.2021 und zum 01.07.2021, 200 Euro Corona-Bonus, Erhöhung Urlaubsgeld um 5 Euro auf 20 Euro pro Urlaubstag, Laufzeit bis Ende 2021

PAPIERFABRIK HAINSBURG: 1,6 Prozent Entgelterhöhung, Erhöhung der Azubivergütung um 20 Euro, 500 Euro Corona-Bonus, für Azubis 250 Euro Corona-Bonus, Erhöhung des Urlaubsgeldes ab 2021 um 5 Euro auf 30 Euro je Urlaubstag

DGA GROSSRÖHRSDORF: Entgelterhöhung ab Januar 2021 um 1,5 Prozent, ab Juli 2021 um weitere 1,3 Prozent, Anerkennungstarifvertrag Fläche Chemie, individuelle Sonderregelung für LephA

WASSERWERKE WESTERZGEBIRGE: Corona-Sonderzahlung für 2020 bis zu 300 Euro, steigende Entgelte ab 01.01.2021 um 1,7 Prozent, ab 01.01.2022 um 3,1 Prozent, ab 01.01.2023 um 2,5 Prozent, Sonderzahlung steigt ab 2022 auf 70 Prozent, die Vergütungen für Rufbereitschaft wurden erhöht, Steigerung der monatlichen Azubivergütungen um jeweils 26 Euro für 2021, 2022 und 2023, steigende Leistungszuschläge und einen Tag mehr Urlaub. Mitglieder der IG BCE erhalten mehr vermögenswirksame Leistungen, Vorteil von mehr als 200 Euro pro Jahr

CHEMIE BITTERFELD-WOLFEN: Urlaubsgeld wird ab 2020 von 30 Euro auf 40 Euro je Urlaubstag erhöht. Ab 01.01.2021 erhöhen sich die Entgelte um 2 Prozent auf 85 Prozent der Fläche Chemie Ost

Tarifrunde Kautschuk Ost

NORDOST | Am 26. Januar hat die Tarifkommission die Forderungsempfehlung beschlossen, den Entgelttarifvertrag zum 31. März 2021 zu kündigen und das Verhandlungs- und Abschlussmandat auf die Bundesebene zu übertragen. Am 8. März 2021 werden die Forderungen aus den verschiedenen Tarifbezirken zusammengefasst und der endgültige Forderungsbeschluss gefasst. Am 17. März 2021 ist Verhandlungsauftakt.

 Weitere Infos im Internet:
www.igbce.de

»Team Gewerkschaft«

NORDOST | Digitale Wahlen erfolgreich abgeschlossen



Foto: IG BCE Nordost

Heinrich bedankte sich bei allen Jugendlichen im »Team Gewerkschaft«: »Jede Zeit hat nicht nur ihre eigene Geschichte, sondern auch ihre eigene Herausforderung. Es gilt, sich für diese fit zu machen!«

Aufgrund der aktuellen Pandemie-Situation fand die Landesbezirksjugendkonferenz (LBJK) der IG BCE Nordost am 30. Januar 2021 mit 40 Teilnehmer*innen digital statt. Die Schaltzentrale war in der Inselstraße in Berlin, wo unter den Anwesenden alle hygienischen Vorschriften eingehalten wurden. Landesbezirksleiter Oliver

Nach dem Rechenschaftsbericht galt es, sich durch 20 Anträge durchzuackern. Die Themen reichten von der Arbeitszeit der Zukunft bis hin zu Lecktüchern für die Neuanfängerüberzeugung. Gewerkschaftssekretärin Reni Richter: »Ich freue mich auf die Arbeit mit dem neuen Landesbezirksjugendausschuss.«

Digitaler Workshop für Betriebsräte

BERLIN | Eine gelungene Premiere mit großer Resonanz: Über 60 Betriebsrät*innen nahmen am 26. Januar 2021 an der ersten digitalen Betriebsrät*innenkonferenz unter dem Motto »Mitbestimmung und Digitalisierung in Zeiten einer Pandemie« teil. Alle Teilnehmer*innen nutzten die Gelegenheit, miteinander in den Austausch zu kom-

men, Themen zu verankern, weiterzutragen und Wünsche zu äußern. Birgit Grunow, Fachsekretärin für Gute Arbeit und Demografie: »Für Betriebsrät*innen ist der rege Austausch enorm wichtig – mit uns und untereinander. Egal, welches Thema – wir bewältigen die vor uns liegenden Herausforderungen nur miteinander. Da bleiben wir dran.«

Modellprojekt Digitalisierung

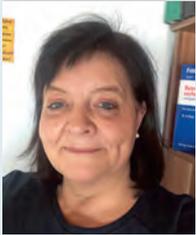
BERLIN | Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt – Industrie 4.0 braucht auch Mitbestimmung 4.0 und gewerkschaftliches Tun 4.0! Deshalb führte der IG BCE-Bezirk Berlin-Mark Brandenburg gemeinsam mit der Projekt-Consult GmbH ein Modellprojekt zum Thema Digitalisierung und Betriebsratsarbeit durch. Zwei Jahre lang hatten Betriebsrät*innen aus unterschiedlichen Branchen die Möglichkeit, sich fit zu machen für die Gestaltung des digitalen Wandels in ihrem Betrieb. Mehr Infos unter: www.digital-in-brandenburg.de/publikationen

Mit Worten und Werten überzeugen

NORDOST | Wie erfolgreiche Werbernde neue Mitgliederinnen und Mitglieder gewinnen

Trotz Corona und vorwiegend der Online-Werbung ist unser Landesbezirk Spitzenreiter bei den Neuzugängen – das ist ein großer Erfolg aller Aktiven in den Betrieben. Ein großes Dankeschön an alle Beteiligten. Wir stellen euch hier und in den kommenden Ausgaben erfolgreiche Werber*innen vor. Es gibt nämlich viele gute Gründe für eine Mitgliedschaft: Weil wir nur gemeinsam stark sind und für sichere Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung kämpfen können.

Martina: Du musst glauben, was du anderen erzählst!



Fotos(3): Privat

Martina Wetzka, Porcelaingres GmbH, Bezirk Cottbus

Eines ist klar: Du musst glauben, was du anderen erzählst. Nur so kommst du ehrlich rüber. Meine Motivation für die Mitgliedergewinnung liegt wahrscheinlich in meiner Erziehung – immer schon war es meiner Familie und auch mir wichtig, die mühsam in 100 Jahren erstrittenen Gesetze zum Wohle der »Arbeiterschaft« schützen und bewahren zu wollen. Das geht nur, wenn man sich auch dafür einsetzt. Deshalb gilt für mich der Spruch »Gemeinsam sind wir stark«, auch wenn man ihn heute etwas moderner »verpacken« muss.

Leider bin ich oft sehr deutlich, wenn es darum geht, Worte für jene Mitarbei-



Foto: IG BCE Nordost

Eine gute Idee aus dem Bezirk Leipzig! Mit diesem Flyer wollen Bezirksleiter Norman Friske und sein Team Neumitglieder gewinnen: »Wir wollen die neue App nutzen und diese in unseren Betrieben mit Plakaten und dem Flyer bewerben. Damit sollen Unorganisierte neugierig gemacht und für eine Mitgliedschaft gewonnen werden.«

ter*innen zu finden, die nicht in die Gewerkschaft eintreten wollen, aber ständig mit Forderungen an den Betriebsrat herantreten und natürlich auch gerne die Erfolge aus dem Haustarifvertrag mitnehmen. Ich sage immer, dass die Gewerkschaft keine Wunder vollbringen kann. Diese Ehrlichkeit hilft vielleicht dabei, sie schließlich von den Vorteilen zu überzeugen, wobei häufig die steuerliche Absetzbarkeit, die Rechtsvertretung durch die Gewerkschaft und die Hilfe im Streikfall am meisten interessierten.

Patrick: Privates spielt eine große Rolle.



Patrick Brückner, Dow Olefinverbund GmbH, Bezirk Leipzig

Mitgliedergewinnung hat weniger mit Werbung, sondern viel mehr mit aufmerksam machen auf die gewerkschaftliche Arbeit, die Leistungen der Organisation und die Ernungenschaften der letzten Jahre in Form von Tarifverträgen zu tun. Wichtig ist es, ins Gespräch zu kommen und zu erklären, für welche Werte jede*r Einzelne, aber auch die gesamte Gewerkschaft steht. Natürlich stößt man dabei auch auf Ablehnung. Jedoch ist es nicht mein Ziel, zwingend überzeugen zu wollen. Das ist für mich der falsche Weg. Vielmehr interessieren mich die Gründe, weshalb sich jemand nicht mit der IG BCE identifizieren kann. Das ist gutes Feedback, um künftig das Eine oder Andere besser zu machen.

Gerade in der aktuellen, pandemiegeplagten Zeit herrscht an vielen Stellen Unsicherheit. Private Herausforderungen spielen bei der

Entscheidung, gerade jetzt Mitglied zu werden, genauso eine große Rolle wie eventuelle Probleme im Betrieb.

Andre: Aktives Mitgestalten bei Tarifverträgen.



Andre Lips, Ardagh Glass GmbH, Bezirk Berlin-Mark Brandenburg

Ein klares »Erfolgsgeheimnis« gibt es glaube ich nicht. Wir sind ein kleines Werk mit 160 Mitarbeiter*innen (inklusive der Auszubildenden) und es hing wohl mit der damaligen Situation vor Ort zusammen. Wir hatten Tarifverhandlungen und sicher hat das Angebot des Arbeitgebers von nur 0,5 Prozent Entgelterhöhung und die Kündigung unserer BV (freiwillige Erhöhung unserer Entgelte) einige Kolleg*innen sehr beunruhigt.

Denn plötzlich wurde ein Großteil der Mitarbeiter*innen für das aktive Mitgestalten in den Tarifverhandlungen hellhörig. Eine gewisse Eigendynamik setzte ein und ganze Schichten beziehungsweise Abteilungen sind eingetreten. Natürlich ließen sie sich auch von anderen Vorzügen wie der Unfallversicherung oder der Rechtsberatung in Sozialfragen überzeugen. Mittlerweile ist unser Organisationsgrad gut. Trotzdem können wir noch einzelne Mitglieder werben, aber natürlich nicht mehr in dieser Menge.

Interviews: Karin Aigner

NAMEN & NACHRICHTEN

Erfolgreicher Abschluss bei RWE

DÜSSELDORF | Nach schwierigen Verhandlungen haben sich IG BCE, ver.di und RWE in der dritten Runde auf ein Tarifergebnis geeinigt. Für die rund 10 000 RWE-Beschäftigten bedeutet das eine stufenweise Entgelterhöhung um 3,7 Prozent, eine Einmalzahlung in Höhe von 1000 Euro sowie die Anhebung der Sonderzahlung auf 850 Euro. Von 2021 bis 2023 werden Gewerkschaftsmitgliedern weiterhin pro Jahr zwei Freistellungstage für gewerkschaftliche Schulungsmaßnahmen gewährt. Für Beschäftigte, die ab 2006 eingestellt wurden, wird die Sonderzahlung ab 2021 auf 850 erhöht. Die Einigung gilt für 25 Monate, rückwirkend vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Januar 2023.

»Wir haben ein gutes Gesamtpaket vereinbart. Die Einigung ist gerade für die Beschäftigten in der Braunkohle ein wichtiges Signal«, so Holger Nieden, Verhandlungsführer der IG BCE. »Auch in der Corona-Krise steht RWE wirtschaftlich gut da. Mit dem Abschluss werden die Beschäftigten an dem Erfolg des Unternehmens beteiligt.«

Mehr Geld ab März

DÜSSELDORF | Zum ersten März haben die Beschäftigten in der papiererzeugenden Industrie ihre erste Tarifierhöhung in Höhe von 1,3 Prozent erhalten. Für Auszubildende waren es 20 Euro mehr Ausbildungsvergütung. In Anbetracht der Pandemie waren die Tarifverhandlungen am Ende vergangenen Jahres nicht ganz einfach. Trotzdem ist es der IG BCE gelungen, einen satten Corona-Bonus (450 Euro für Vollzeitbeschäftigte und 150 Euro für Auszubildende) zu verhandeln. Daneben gab es für die Kolleg*innen in der papiererzeugenden Industrie eine Tarifierhöhung von insgesamt 2,3 Prozent. Auszubildende bekommen 35 Euro mehr.



Die zahlreichen Tariffaktionen in und vor den Betrieben im vergangenen Jahr haben sich gelohnt.

☞ Weitere Infos im Internet: www.nordrhein.igbce.de

Neue Betriebsräte

DÜSSELDORF | Projekt »Neue Potenziale in den Bezirken«



Iris Pfiffner und Ralf Denecke werben nicht nur mit guter Laune, sondern auch mit klaren Argumenten für neue Betriebsräte und mehr Mitbestimmung.

»Dass wir nach nur drei Monaten so weit sind, die Wahl eines Wahlvorstands einzuläuten, macht mich schon ein wenig stolz«, sagt Ralf Denecke zur aktuellen Entwicklung bei Takasago. Er bildet gemeinsam mit Michael Nussbaum aus dem Bezirk Köln-Bonn sowie Iris Pfiffner und Holger Zimmermann aus dem Landesbezirk Nordrhein das Erschließungsteam des Projekts. Seit 2019 haben sie geholfen, die IG BCE in neue Betriebe zu führen und Betriebsratswahlen einzuleiten.

Bis 2017 war beispielsweise Takasago ein noch unbekannter Name im Bezirk Köln-Bonn. Der japanische Konzern gehört zu einem der fünf weltweit führenden Lieferanten auf dem Aroma- und Duftmarkt. Am Standort in Zülpich sind 450 Menschen beschäftigt. Daher nahm das Team den Betrieb stärker in den Fokus: »Nach zwei offenen Mitgliederversammlungen, unzähligen Vor-Tor-Aktionen und insgesamt fünf Infotagen im Unternehmen steht fest: Takasago wird einen Betriebsrat bekommen«, so Iris Pfiffner, Projektmitarbeiterin

aus dem Landesbezirk Nordrhein. »Ein richtiger und wichtiger Schritt, um in diesem stark wachsenden Unternehmen ein paar Dinge geradezurücken.«

Projektleiter Holger Zimmermann zeigt sich zufrieden mit dem konsequent umgesetzten Konzept, das nun zum Beispiel bei Takasago Früchte trägt: »Der Weg, zuerst Mitgliederstärke aufzubauen, um dann mit einem klaren Auftrag ausgestattet mit der Geschäftsleitung über unser Engagement zu reden, hat unter anderem dazu geführt, dass wir fünf Infotage im Betrieb abhalten konnten.« Bis dahin hatte der Arbeitgeber alle internen Versuche, einen Betriebsrat zu gründen, klein gehalten. Nun wissen alle Beschäftigten: Mit der IG BCE an ihrer Seite haben sie den richtigen Partner.



Besser mit Betriebsrat: Viele Beschäftigte im Bezirk werden von der Projektarbeit profitieren.

Nordrhein. Macht. Zukunft.

DÜSSELDORF | Jugendkonferenzen im Landesbezirk Nordrhein



Fotos (2): IG BCE Nordrhein

So wie in Düsseldorf und Köln-Bonn (Fotos) sah es auch in den anderen Bezirken aus: Mit FFP2-Masken und Abstand diskutierten die Nachwuchsgewerkschafter*innen über die Themen der IG BCE für die kommenden vier Jahre.

Wie eigentlich alles in den letzten Monaten haben auch die Jugendkonferenzen der nordrheinischen Bezirke im Schatten der Corona-Pandemie stattgefunden. Während sich insbesondere die Präsidien und die Wahlkommissionen in kleinen Gruppen und unter der strikten Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen trafen, konnten sich die anderen Delegierten von zu Hause einwählen.

Bei den Konferenzen legte die Jugend des Landesbezirks Nordrhein den Grundstein für ihre Arbeit in den kommenden vier Jahren. Sie wählte nicht nur die Delegierten und Ersatzdelegierten für die bevorstehenden Konferenzen auf Landes- und Bundesebene, sondern stimmte auch über die Leitlinien ihrer Politik ab. Das Besondere in diesem Jahr: Jeder Bezirk hat zu seiner Konferenz ein Schwerpunktthema bearbeitet. In Alsdorf ging es um die Themen Energie und Umwelt, in Düsseldorf um die Weiterbil-

dung, in Köln-Bonn um die Ausbildung, in Leverkusen um das Arbeiten und im Bezirk Niederrhein drehte sich alles um gutes Leben. Weitere grundsätzliche Themenschwerpunkte auf allen Konferenzen waren der Kampf für mehr Demokratie und der Kampf gegen rechts.

MIT DEN entsprechenden Anträgen hat sich die IG-BCE-Jugend eindeutig positioniert und Stellung bezogen. Beispielsweise wurde über Themen wie das Blutspenden ohne Diskriminierung, die Verbreitung der Gelben Hand in Ausbildungszentren und Betrieben und die Vereinbar-

keit von Familie und Beruf beraten. »Wir haben gezeigt, dass wir in den Betrieben weiterhin stark verankert sind und unsere Themen den Puls der Zeit treffen«, sagt Marvin Güth, JAV- und Jugendreferent in Köln-Bonn. »Gleichzeitig haben unsere jungen Kolleg*innen ein starkes Zeichen gegen rechts gesetzt. Denn sie sind die Garantie für Demokratie im Betrieb und weichen keinen Millimeter davon ab«, ergänzt Joshua Zobel, JAV- und Jugendreferent in Düsseldorf.

Mit dem Antrag zur Blutspende ohne Diskriminierung beispielweise hat sich der Bezirksjugendausschuss (BJA)

Alsdorf gegen die »Richtlinie Hämotherapie« des Paul-Ehrlich-Instituts gestellt. Demnach sollen bei der Blutspende keine Gruppen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Identität ausgeschlossen werden. »Blutspenden sind ein Akt der Solidarität und niemand sollte dabei diskriminiert werden«, sagt Ramona Brück, stellvertretende Vorsitzende des BJA Alsdorf. Zur Erinnerung: Täglich werden deutschlandweit etwas 15 000 Spenden benötigt. Nur zwei bis drei Prozent der Bevölkerung spenden regelmäßig Blut. Durch Altersgrenzen, Urlaubszeiten oder Erkrankungen geht die Zahl der Spender*innen stetig zurück.

DIE AUSBILDUNGSBEDINGUNGEN gestalten und verbessern – das war das Ziel eines Antrags aus dem Bezirk Köln-Bonn. Mit Blick auf Herausforderungen wie Digitalisierung, Transformation und demografischen Wandel, fordert die Bezirksjugendkonferenz Köln-Bonn unter anderem mehr betrieblichen Unterricht und mehr Ausbildungspersonal. »Es wird zu viel über junge Menschen geredet und nicht mit ihnen«, so Andreas Jansen, Landesbezirksjugendsekretär der IG BCE Nordrhein. »Unsere Kolleg*innen haben den Anspruch, ihre Zukunft selbst zu gestalten!«

»Es ist wunderbar zu sehen, wie viele junge Menschen ihre Zukunft aktiv mitgestalten wollen und sich für viele verschiedene Themen stark machen. Wir bewegen Nordrhein und Nordrhein bewegt die IG BCE«, so Landesbezirksleiter Frank Löllgen.



NAMEN & NACHRICHTEN

Engagierter Jugendvertreter

MAINZ | Mit den aktuellen Konferenzen verabschiedet sich Tim Hauser aus der Jugendarbeit, der diese auf Bezirks- und Landesbezirksebene jahrelang engagiert prägte. Hauser war mehr als acht Jahre lang im Bezirksjugendausschuss (BJA) Mainz tätig, übernahm Verantwortung im Landesbezirksjugendausschuss und gestaltete mehrere Landesbezirks- und Bundesjugendtreffen aktiv mit. »Dafür brenne ich«, sagt der 30-Jährige, der diese auch schon mal mit all seinen jungen Bioscientia-Kolleg*innen gemeinsam besuchte.



Foto: Jens Wegener

Unter Hauser entstanden im BJA viele Positionspapiere. »Einer unserer größten politischen Erfolge war es, bei der rheinland-pfälzischen Landesregierung den Bildungszeit-Anspruch für Azubis auf fünf Tage zu

erhöhen«, blickt er zurück. Inzwischen engagiert sich der junge Gewerkschafter als Betriebsrat. »Die Azubis bleiben mir ein Herzensanliegen«, sagt er. »Mir ist wichtig, dass wir sie bei allen Tarifverhandlungen angemessen berücksichtigen. Dafür setze ich mich weiterhin ein.«

Glückliche Gewinnerinnen

LUDWIGSHAFEN/SAARBRÜCKEN | Der nächste Urlaub kommt mit Sicherheit – und diese zwei Kolleginnen bekamen hierfür Reisegutscheine überreicht: Antje Brocker und Christina Engel (Fotos unten). Die beiden Gewerkschafterinnen beteiligten sich bei der Werbeaktion des Landesbezirks zum 6. Frauentag (**KOMPAKT** berichtete in Ausgabe 03/2020). Brocker erhielt als beste Werberin einen Reisegutschein von Berge & Meer in Höhe von 200 Euro, Engel als neu geworbene Mitglied kann sich über 50 Euro freuen. Die Gutscheine sind selbstverständlich mehrere Jahre lang gültig.



Foto: Dieter Koppenhöfer

Antje Brocker (links) mit Gewerkschaftssekretärin Renée Sophie Hell bei der Übergabe.



Foto: Antonia Keller

Christina Engel (rechts) mit Gewerkschaftssekretärin Simone Bubel.

Die Pandemie nutzen

MAINZ | Neu konstituierter LBFA nennt Ziele

Nach der Konstituierung des Landesbezirksfrauenausschusses (LBFA) steht fest, dass Monika Haag als Vorsitzende und Nicole Mohr als ihre Stellvertreterin das Gremium weiterhin führen. »Wir wollen die Organwahlen nutzen, um als IG BCE weiblicher zu werden. Gleiches gilt für die bevorstehenden Betriebsratswahlen«, nennt Haag anstehende Ziele. »Nur wenn weibliche Perspektiven überall stattfinden, kann es mit der Gleichstellung in Betrieb und Gesellschaft vorangehen.«

Gerade in der Industrie besteht erheblicher Nachholbedarf: Laut einer aktuellen Recherche der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung sind nur acht Prozent aller Dax-Vorstände in Industriebetrieben weiblich. »Das beweist, dass es ohne gesetzliche Quote nicht geht«, betont Mohr. »Ich selbst habe die Erfahrung gemacht, dass Frauen für Führungsaufgaben oft aus dem Entscheidungsraster rausfallen.«

WEITERHIN WIRD sich der LBFA mit den Lehren aus der Pandemie auseinandersetzen. »Leider brauchte es erst ein solches Virus, um detaillierte Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten umzusetzen«, berichtet Mohr von derzeitigen Ge-



Foto: Pexels

Aus Sicht des LBFA müssten solche Bilder selbstverständlicher werden.

sprächen bei ihrem Arbeitgeber STEAG. »Doch wir sehen das positiv. Jetzt bietet sich die Gelegenheit, eine solche Übereinkunft abzuschließen. Alle sehen die Notwendigkeit«, sagt sie. Gleichwohl stellt sie fest, dass Corona althergebrachte Rollenbilder wieder deutlich gemacht habe: »Homeoffice, Homeschooling, Haushalt – es sind immer die Frauen, die die Medien in solchen Situationen zeigen. Hier besteht Handlungsbedarf.«

Landesbezirksfrauensekretärin Jessica Rauch wird das Gremium dabei weiter unterstützen. »Unsere digitalen Veranstaltungsformate kamen überraschend gut an«, kann auch sie der Pandemie etwas Gutes abgewinnen. »Aber natürlich wird es allmählich Zeit, sich wieder persönlich zu treffen.«

Axel Stefan Sonntag

Deutliches Plus

ZELL | Tarifabschluss bei Zeller Plastik



Foto: Zeller Plastik Deutschland

Wichtiger Arbeitgeber an der Mosel: der Kunststoffhersteller Zeller Plastik.

Höhere Entgelte und weiterhin überdurchschnittliche, haustarifvertragliche Standards: Davon profitieren die bundesweit rund 600 Mitarbeiter*innen des Kunststoffherstellers Zeller Plastik.

Bereits im Februar stiegen die Tarifeinkommen und Ausbildungsvergütungen um 2,8 Prozent. Weiterhin erhöht sich das Zusatzurlaubsgeld gemäß Manteltarifvertrag um

75 auf dann 850 Euro. Die Laufzeit des Manteltarifvertrags, des Altersteilzeittarifvertrags sowie des Demografiebonus für Beschäftigte über 60 Jahren ist bis Ende 2022 gesichert. »Mit dem Abschluss dieses Tarifpaketes konnten wir für unsere Mitglieder

einen vernünftigen Ausgleich erzielen und die Zukunft weiter gestalten«, kommentiert Betriebsratsvorsitzender Berthold Trippen. Auch den Bonus für Gewerkschaftsmitglieder, pro Person und Kalenderjahr eine Beratung zur Lohn-/Einkommenssteuererklärung in Anspruch nehmen zu können, haben die Sozialpartner bis Ende 2022 verlängert.

Foto: Marcel Hasübert



ROLAND STRASSER
Landesbezirksleiter
Rheinland-Pfalz/Saarland
lb.rps@igbce.de

Liebe Kolleg*innen,

am 14. März wählen die Rheinland-Pfälzer*innen einen neuen Landtag. Die Abstimmung ist mehr als eine bloße Wahl im Fünf-Jahres-Rhythmus. Sie fällt in eine Pandemie, wie wir sie so bislang noch nicht erlebt haben. Umso mehr ist und bleibt eine verlässliche Politik gefragt, die Arbeitsplätze und Standorte nachhaltig sichert. Wir sind stolz darauf, diese seit vielen Jahren im Sinne der Beschäftigten mitgestalten zu können. So sind wir beispielsweise Teil des von der Landesregierung im vergangenen Jahr initiierten Transformationsrates. Dem Gremium gehören Vertreter*innen von Gewerkschaften, Unternehmen, Kammern und der Bundesagentur an. Gemeinsam erarbeiten wir konkrete Vorschläge, wie die Politik den Strukturwandel gestalten soll. So betonten wir im vergangenen Jahr einmal mehr, wie wichtig gezielte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind. Denn nur so werden Beschäftigte die Veränderungen in der Arbeitswelt stemmen können. Dabei betonte die Landesregierung ausdrücklich, »auch die Betriebs- und Personalräte im Blick« zu haben.

Eifrig gesammelt

WADERN-BÜSCHFELD | Spende für Kinderhospiz

Stolze 6194,68 Euro: Diese Summe sammelten Betriebsräte und Vertrauensleute von SaarGummi am Standort Wadern-Büschfeld bei ihrer jährlichen Unterstützungsaktion für das Kinderhospiz- und Palliativteam Saar.

Traditionell vor Weihnachten baten sie am Werkstor die rund 1200 Beschäftigten um eine Spende. »Bei der Einrichtung engagieren sich viele Ehrenamtliche, die sich beispielsweise um Geschwister und die ganze Familie kümmern, etwa ge-

meinsam mit ihnen wandern oder einen Ausflug unternehmen«, berichtet Betriebsratsvorsitzender Arno Dühr. Eltern würden so deutlich entlastet.



Foto: Torsten Langendörfer

Nikoläuse für den guten Zweck: Im Januar überwiesen die Gewerkschafter*innen ihre Spende.



Teil des Transformationsrates: Landesbezirksleiter Roland Strasser (rechts).

Foto: Twitter

Dieses konkrete Beispiel zeigt, wie handlungsfähig Politik sein kann. Und es entlarvt zugleich rechte Populisten, die dies in Abrede stellen. Wohin haltlose Vorwürfe, Falschinformationen und Verunglimpfungen führen können, zeigte uns der 6. Januar in Washington. Auch hierzulande gibt es eine Bewegung, die demokratisch legitimierte Institutionen wie dem Bundestag ihren Respekt verweigert. Für manche mögen Demokratie und Grundrechte selbstverständlich, ja fast schon gewohnt sein. Doch Beispiele aus immer mehr Ländern zeigen uns, wie sehr wir all das verteidigen müssen. Deshalb bitte ich euch, am 14. März wählen zu gehen!

TalkTime – die digitale Mittagspause

BOCHUM | Zeit für Frauen

Bisher hat die TalkTime immer als Mittagspause in den Betrieben stattgefunden. Nun haben sich die Bezirke des Landesbezirks Westfalen zusammengetan und daraus ein digitales Weiterbildungsformat entwickelt, das sich besonders an erwerbstätige Frauen richtet. Die Idee ist so simpel wie effektiv: Eine kleine 30-minütige Informationsveranstaltung während der Mittagspause. Schnell und unkompliziert aufgebaut, klar strukturiert und effizient gestaltet. 10 Minuten Input und 20 Minuten Zeit für Fragen, Diskussion und Austausch. »Wir wollten das



Foto: IG BCE

DIE NÄCHSTEN TERMINE

- 8. März: Frauentag – viele Veranstaltungen über den Tag verteilt
- 12. April: Die IG BCE für euch
- 10. Mai: Homeoffice
- 14. Juni: Belastung von arbeitenden Müttern und Vätern
- 30. Juni: Rechtsschutz in der IG BCE

bewährte TalkTime-Format weiterentwickeln, welches sich perfekt in den aktuellen, digitalen Alltag integrieren lässt«, sagt die zuständige Gewerkschaftssekretärin Katrin Locker. »Gerade jetzt während der Corona-Pandemie verlangen Frauen auch für sich Zeit, für eine Weiterbildung oder nur für einen Austausch mit anderen Frauen.«

Bei der ersten Runde im Februar ging es um das Thema Kin-

derbetreuung und Corona. 36 Teilnehmer*innen nutzten die 30 Minuten für eine aktive Mittagspause. Die Resonanz sei super gewesen, freut sich Verena Gärtner, Bezirksfrauensekretärin aus dem Bezirk Recklinghausen. »Wir alle erleben die aktuellen Belastungen unterschiedlich und finden verschiedene Wege, um den Alltag trotz der Einschränkungen zu meistern.«

Interesse geweckt? Dann bitte bei Katrin Locker unter katrin.locker@igbce.de anmelden. Sie verschickt die Einwahldaten für die Teilnahme an der TalkTime.

Jugend. Macht. Zukunft.

BOCHUM | Jugendkonferenzen im Landesbezirk Westfalen

Wie beinahe alle Veranstaltungen in den letzten Monaten haben auch die Bezirksjugendkonferenzen im Landesbezirk Westfalen im Schatten der Corona-Pandemie stattgefunden. Unter Einhaltung der Corona-Schutzbestimmungen konnten deshalb in vier Bezirken nur die Präsidien und die Wahlkommissionen in kleinen Gruppen zusammenkommen. Die Delegierten haben sich digital von zu Hause aus eingewählt. Insgesamt nahmen über 100 Kolleg*innen teil. In Münster-Bielefeld fand die Konferenz mit allen Delegierten in Präsenz statt – unter strenger Einhaltung der aktuellen Schutzvorkehrungen natürlich.

Bei den Bezirksjugendkonferenzen hat die Jugend der westfälischen Bezirke den Grundstein für ihre Arbeit in den kommenden vier Jahren

gelegt. Die jungen Gewerkschafter*innen wählten nicht nur die neuen Mitglieder ihrer Bezirksjugendausschüsse und die Delegierten und Ersatzdelegierten für die bevorstehenden Konferenzen auf Landes- und Bundesebene, sondern stimmten auch über die Leitlinien ihrer Politik ab. Die Konferenzen diskutierten über die gestellten Anträge und stimmten über die Beschlussempfehlungen der Antragskommission ab. Damit sind gute Ideen

auf ihre Reise durch die Konferenzen auf Landes- und Bundesebene gebracht worden. Inhaltlich wurde über Themen aus Bereichen wie Bildung, Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie betriebliche Themen diskutiert. In den entsprechenden Anträgen ging es dann um einzelne Bereiche wie Verbesserungen für dual Studierende und Tarifbindung, Zukunft der Mitbestimmung, Einstiegsvergütungen, Qualifizierung von Ausbildungspersonal, Leiharbeit und Sozialversicherungssysteme.

Die Jugendsekretär*innen der Bezirke und die neu gewählten Gremien freuen sich auf die anstehenden vier

Jahre mit vielen neuen Kolleg*innen und den gesetzten politischen Leitplanken. »Trotz des fehlenden direkten Austauschs wurde auf allen Konferenzen ordentlich diskutiert«, resümiert Stefanie Chatha, Jugendsekretärin im Landesbezirk Westfalen. »Eine Konferenz ist die beste Gelegenheit Demokratie zu üben und zu erfahren, wie es ist, sich zu beteiligen und selbst Veränderung in Gang zu setzen.« Es sei gelungen, wichtige Beschlüsse und Personalentscheidungen zu treffen. »Insbesondere für diejenigen, die neu dabei sind, werden wir so bald wie möglich Formate schaffen, um auch ihnen das Gefühl einer solchen Konferenz zu vermitteln.«

Die Landesbezirksjugendkonferenz wird am 13. März stattfinden.



Foto: IG BCE

Mit.Mut.Machen.

WIE GESTALTEN WIR GEMEINSAM DIE ZUKUNFT? Wie begegnen wir den Herausforderungen der Digitalisierung? Welche zukünftigen Arbeitsschwerpunkte und Ziele setzt sich die IG BCE? Diese brandaktuellen Fragen werden auf den Bezirksdelegiertenkonferenzen in Westfalen diskutiert. Die ersten beiden Konferenzen haben bereits stattgefunden.

BOCHUM | Den Einladungen der Bezirke Recklinghausen und Dortmund-Hagen sind insgesamt rund 250 Delegierte und Gastdelegierte gefolgt. Das Besondere: Die Konferenzen haben digital stattgefunden. Die Teilnehmenden stimmten über zahlreiche Anträge ab, die mit großer Mehrheit beschlossen wurden. In den Anträgen wurden klare Leitlinien für die politische und strukturelle Ausrichtung der Bezirke empfohlen.

Auf den beiden Konferenzen, die getrennt voneinander stattfanden, wurden auch die jeweiligen Bezirksvorstände eindeutig gewählt, genauso wie bei den anderen Wahlen, die ebenfalls mit guten Ergebnissen beschlossen wurden. In Recklinghausen war Karin Erhard vom geschäftsführenden Hauptvorstand als Gastrednerin zugeschaltet. In Dortmund-Hagen hielt der stellvertretende Vorsitzende der IG BCE, Ralf Sikorski, ein Referat zum Thema »Unser Kurs Richtung Zukunft«.

IN RECKLINGHAUSEN ging es inhaltlich unter anderem um gute Arbeit, Zukunft der Mitbestimmung und Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Bei der Konferenz des Bezirks Dortmund-Hagen drehten sich die Themen in den Anträgen beispielsweise um die industrielle Nutzung von Flächen ehemaliger Kraftwerksstandorte, Regularien zum Job-



Online statt vor Ort: Bezirksleiter Karlheinz Auerhahn war in diesem Jahr nur digital zu sehen.

Rad um Gender und Gesundheit und die Stärkung der Tarifbindung.

»Unser Kurs Richtung Zukunft wird in Folge der Corona-Krise neu justiert und ins Jahr 2024 fortgeschrieben«, betonte Karin Erhard vom geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE in ihrer virtuellen Ansprache auf der Konferenz in Recklinghausen. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung und die strategischen Ziele würden trotzdem bestehen bleiben. »Das Hauptaugenmerk wird jedoch stärker

denn je auf die Zielgruppe der Betriebstätigen gerichtet.«

EIN WICHTIGES Element dazu stellt das Grünbuch der IG BCE »Perspektive 2030+« dar. Es soll Impulsgeber für die Zukunftsdebatte der Organisation sein, die nun in den regionalen Delegiertenkonferenzen geführt wird. »Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor enormen Veränderungsprozessen mit großer Dynamik. Daraus wollen wir ein Mehr an sozialer Gerechtigkeit und

»Ich bin mir sicher, dass wir gemeinsam die Herausforderungen meistern werden.«

Harald Sikorski,
Landesbezirksleiter Westfalen

ein Mehr an Zukunftschancen für die Arbeitnehmer*innen machen«, sagt Karlheinz Auerhahn, IG-BCE-Bezirksleiter Recklinghausen.

Für Birgit Biermann, Bezirksleiterin Dortmund-Hagen, ging der Plan mit dem neuen Format auf. Für sie war das neue Format der beste und sicherste Weg, um die wichtigen Wahlen für die IG BCE durchzuführen. Es sei ihr auch von Bedeutung gewesen, die Kolleg*innen trotz aller Einschränkungen zusammenzubringen. Den Austausch von Angesicht zu Angesicht vermissen alle Beteiligten dennoch. »Solidarität lebt von Miteinander. Das Miteinander prägt unsere gewerkschaftliche Identität und bildet die Grundlage unseres Handelns«, so Bezirksleiterin Birgit Biermann. »Das alles werden wir uns durch die Corona-Pandemie nicht nehmen lassen. Wir werden immer Mittel und Wege finden für unsere Kolleg*innen da zu sein.«

MIT BLICK auf die betriebliche und regionale Interessenvertretungsarbeit bedankte sich auch Harald Sikorski, IG-BCE-Landesbezirksleiter Westfalen, bei den Teilnehmenden der beiden Bezirke für ihr außerordentliches Engagement. »Ich bin mir sicher, dass wir mit euch gemeinsam die großen Herausforderungen, die vor uns liegen, meistern werden.«

Foto: Thomas Dinter



Foto: Viviane Knabe

ALEXANDER KNABE ist ehrenamtlicher Handballtrainer beim Sportverein TuS Metzingen.

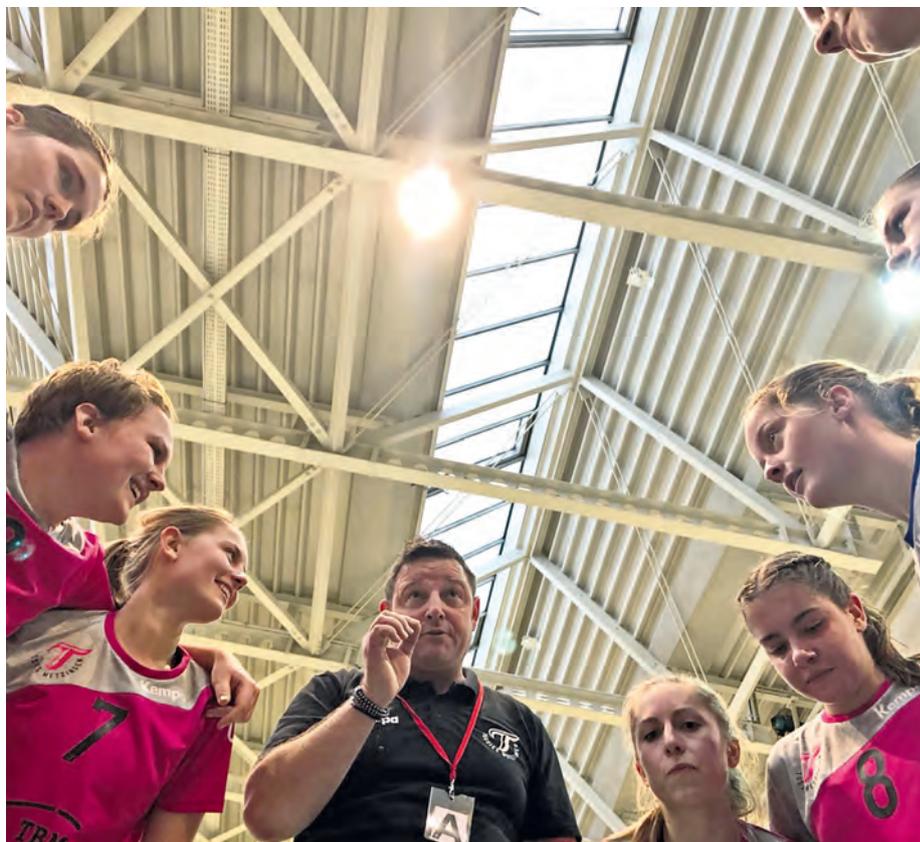


Foto: Tobias Bauer

Trainer aus Leidenschaft

»He Mädels, alles gut, kommt runter, einmal durchatmen. Hört zu: Abwehrleistung spitze, wir haben jetzt noch sechs Pässe. Wir kreuzen im Rückraum links. Verstanden?« Mannschaft: »Ja!« Trainer: »Dann los! Tussies!« Mannschaft: »Go!« So schildert

Schwabenland ist er wegen des Jobs gegangen. Dort ist er froh über die handballaffine Gegend, als seine Tochter Viviane selbst mit dem Sport anfängt. Der TuS Metzingen hat damals noch kein Angebot für die Frauen, die während ihrer beruflichen Ausbildung nicht so viel

Team und Knabe war letztes Jahr der Aufstieg in die Bezirksliga. Normalerweise trainiert er seine Mannschaft zweimal pro Woche und am Wochenende wird ein Spiel absolviert. Wegen der abgebrochenen Spielsaison hatte das Team allerdings nur drei Spieltage. Die Spielerinnen halten sich daher selbst fit und treffen sich virtuell. Die für Handball so typische Begeisterung, der sportliche Wettkampf, das ohrenbetäubende Anfeuern aus den Zuschauerrängen und die Gemeinschaft – all das fällt erst mal weiter aus. Beruflich ist Knabe Leiter der Werksversorgung bei dem Hersteller für faserbasierte Materialien Ahlstrom-Munksjö und außerdem Betriebsratsvorsitzender. Für ihn gibt es da Parallelen: »Als Betriebsratsvorsitzender arbeite ich mit unseren Mitgliedern genauso eine Taktik aus wie für ein Handballspiel – um gemeinsam das Ziel zu erreichen.«

Celine Reuter

»Damals wurde ein Trainer gesucht und ich konnte einfach nicht Nein sagen«

Handballtrainer Alexander Knabe eine typische Auszeit während eines Handballspiels. Er trainiert ehrenamtlich die dritte Frauenmannschaft des Sportvereins TuS Metzingen bei Stuttgart. Aufgrund des Vereinsnamens nennen sich die Handballerinnen »Tussies«. »Für mich ist der Handball ein Ausgleich zur Arbeit – und ich habe Spaß daran!«, sagt der 47-Jährige. Früher hat er in Saarlouis selbst Handball gespielt – ins

Zeit für den Aufstieg in höhere Ligen investieren können. Der Verein will die ausgebildeten Frauen jedoch halten: »Damals wurde dafür ein Trainer gesucht und ich konnte nicht Nein sagen«, so Knabe. Mittlerweile ist er seit drei Jahren Handballtrainer. Er hat die Mannschaft eigenverantwortlich aufgebaut und geformt – »und die Entwicklung der Spielerinnen sehen zu können ist wirklich schön«. Ein großer Erfolg für das

Kreativer Aufbruch

AUF DEM WEG zum Gewerkschaftskongress stehen in diesem Jahr viele lokale und regionale Konferenzen an. Die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie stellen die IG BCE vor große Herausforderungen. Doch dank des Einsatzes moderner Konferenztechnik und kreativer Alternativen kann jede Konferenz stattfinden – nur eben anders als gewohnt.



Foto: Gerd Kaemper

Auf Abstand **zusammen**

MEHRERE TAUSEND DELEGIERTE bei 50 Konferenzen: Bis zum Gewerkschaftskongress der IG BCE im Herbst läuft ein basisdemokratischer Diskussionsprozess unter Pandemiebedingungen.

Zahlen, die beeindrucken: 3280 Kolleg*innen bei 42 Bezirksdelegiertenkonferenzen, 690 Delegierte bei den acht Landesbezirksdelegiertenkonferenzen. Für den demokratischen Willensbildungsprozess im Vorlauf des 7. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses – vom 24. bis 29. Oktober 2021 mit noch einmal 400 Delegierten – ist in normalen Jahren schon ein enormer Aufwand nötig.

Doch derzeit ist nichts normal. Damit diese Veranstaltungen trotz der Corona-Schutzbestimmungen abgehalten werden können, entwickelte die IG BCE ein Konzept, das die Bezirke bei der techni-

schen Durchführung unterstützt. Die bundesweit erste Konferenz fand Ende Januar in Recklinghausen statt. »Die Aufbruchstimmung müssen wir diesmal digital auf die Piste kriegen«, sagte Recklinghausens Bezirksleiter Karlheinz Auerhahn. »Aber das wird uns schon gelingen.« Bis Ende März laufen die Veranstaltungen in den Bezirken, im Mai und Juni folgen die Landesbezirksdelegiertenkonferenzen. Ob diese dann ebenfalls digital ablaufen, ist abhängig von der weiteren Entwicklung der Pandemie.

Vor Ort kümmern sich sechs Teams um die technische Durchführung der Konferenzen. Die Delegierten verfolgen

das Event am Bildschirm, vor Ort sind lediglich Mitglieder der Organisations- sowie Antragskomitees, die alle vor ihrer Teilnahme einen Corona-Schnelltest machen. Zudem gelten die üblichen Hygiene- und Abstandsregeln.

Einige Bezirke ermöglichen Zusammensein, ohne die Corona-Regeln zu missachten. In Gelsenkirchen und Hamm wird zum Beispiel im Autokino-Stil getagt: Die Delegierten können im Auto die Beiträge auf einer Leinwand verfolgen, Helfer halten bei einer Wortmeldung ein Mikrofon durch das offene Fenster. Kreative Basisdemokratie unter Pandemiebedingungen. *red*

Die frostigen Temperaturen hielten die Delegierten des Bezirks Gelsenkirchen nicht davon ab, der Konferenz im Autokino-Format beizuwohnen.



Den Anfang machte der Bezirk Recklinghausen und hielt damit die erste digitale Bezirksdelegiertenkonferenz in der IG-BCE-Geschichte ab.



Bei allen Konferenzen schalten sich die Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstandes dazu, wie hier Michael Vassiliadis bei der Bezirksdelegiertenkonferenz in Berlin-Mark Brandenburg.



Foto: IG BCE/Birgit Grunow

Auch die Landesbezirksjugendkonferenzen, wie hier in Nordost, finden online statt.



Foto: Christian Held

Bei der Frauenkonferenz in Leverkusen war nur das Organisationsteam anwesend. Alle anderen schalteten sich online dazu.



Foto: IG BCE/Julian Liebner

Der Bezirk Nürnberg konferierte als erster bayerischer Bezirk online.



Die IG BCE will mit ihrer Mitbestimmungsinitiative die Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmervertreter*innen in Unternehmen verbessern. In einer dreiteiligen Serie beleuchtet die KOMPACT das Thema. In diesem dritten, letzten Teil geht es um die Zukunft der Mitbestimmung.

Auf dem Weg zu echter Augenhöhe

DAS MITBESTIMMUNGSGESETZ ist ein wichtiger Eckpfeiler der innerbetrieblichen Demokratie. Allerdings besteht mit Blick auf die Herausforderung Transformation Modernisierungsbedarf.

Wie kann es gelingen, mehrere riesige Herausforderungen auf einmal erfolgreich zu bewältigen und gut aufgestellt in die Zukunft zu gehen? Vor dieser Frage stehen momentan sehr viele Unternehmen in Deutschland. Im großen Bereich der Industrie stellt sie sich besonders dringlich. Denn die Industriebranche, die so wichtig ist für den stabilen Wohlstand in Deutschland, muss zum einen eine grundlegende Transformation durchmachen: Bis zum Jahr 2050 soll möglichst vollständig auf den Ausstoß von CO₂ verzichtet werden. Zum anderen aber sind die Themen Digitalisierung und Bewältigung der Auswirkungen der Corona-Pandemie in Industrie-Betrieben ebenso brandaktuell wie in anderen Branchen. Drei Mammutaufgaben also – fast könnte man etwas bange fragen: »Schaffen wir das?«

DIE IG BCE IST ZUVERSICHTLICH und vor allem in Bezug auf Folgendes sicher: Es ist machbar, wenn in den Unternehmen alle Parteien kraftvoll und entschlossen an einem Strang ziehen. Nachdem sie den Weg, den sie gemeinsam einschlagen

wollen, auf Augenhöhe miteinander ausgehandelt haben. Dafür jedoch müssen einige Voraussetzungen verändert werden. Und zwar insbesondere in großen Konzernen mit mehr als 2000 Beschäftigten, für die das 1976 in Kraft getretene Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) gilt. Ein grundsätzlich gutes und sehr wichtiges Gesetz, findet Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE. »Seit der Verabschiedung dieses Gesetzes hat sich die Unternehmensmitbestimmung immer wieder als ein wesentlicher Eckpfeiler der Kooperation und Sozialpartnerschaft bewährt«, betont er. Doch einige Punkte des Regelwerks müssten dringend an die Anforderungen der Gegenwart angepasst werden.

Das MitbestG nämlich legt in Paragraph 29 Absatz 2 fest: »Ergibt eine Abstimmung im Aufsichtsrat Stimmgleichheit, so hat bei einer erneuten Abstimmung über denselben Gegenstand, wenn auch sie Stimmgleichheit ergibt, der Aufsichtsratsvorsitzende zwei Stimmen.« Aufgrund der gesetzlichen Ausgestaltung kommt der oder die Aufsichtsratsvorsitzende faktisch immer von der Kapitalseite. Er oder sie kann mit dem

UNSICHTBARER TITEL, ENTSCHEIDENDER INHALT: DIE GESCHÄFTSORDNUNG DES AUFSICHTSRATS

Jeder Aufsichtsrat (AR) darf sich selbst eine Geschäftsordnung (GO) geben – gesetzlich geregelt ist dies aber nicht. Die Regelungen dieser GOen sind deswegen von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. »Die Frage, ob es eine gute Geschäftsordnung gibt, ist für die Möglichkeiten der Beschäftigtenbank im Aufsichtsrat von großer Bedeutung«, betont Thomas Diekmann, IG-BCE-Fachsekretär Mitbestimmung.

Ein entscheidender Punkt im Regelwerk der GOen sind die »zustimmungspflichtigen Geschäfte«. Bei diesen braucht die Unternehmensleitung die Zustimmung des ARs zur Durchführung der beabsichtigten Maßnahme, wie zum Beispiel einer beabsich-

tigten Betriebsschließung. Die GO des ARs legt fest, welche Geschäfte dazu zählen. »Anders als zum Beispiel in Österreich sind deutsche Unternehmen nicht an eine gesetzliche Aufzählung zustimmungspflichtiger Geschäfte gebunden«, erläutert der Jurist.

Dies ist eine der Forderungen IG BCE für die Wahlprogramme der Bundestagswahl. »Um Einheitlichkeit und Rechtssicherheit zu schaffen, wollen wir zwei Kataloge zustimmungspflichtiger Geschäfte: einen im Aktiengesetz und einen im Mitbestimmungsgesetz mit Maßnahmen, bei denen das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden nicht greift.«

gesetzlich verankerten Doppelstimmrecht jede strittige Frage im Sinne der Anteilseigner*innen entscheiden. So geschehen erst kürzlich im Aufsichtsrat des Continental-Konzerns (siehe Interview). »Das doppelte Stimmrecht entwertet den Sinn einer auch streitigen Debatte um den richtigen Kurs in Transformationsphasen, wenn es als Machtinstrument auf Seiten der Anteilseigner*innen eingesetzt wird«, bringt es Vassiliadis auf den Punkt. Deswegen hat die IG BCE im vergangenen Jahr eine politische Initiative an den Start gebracht. Ihr Ziel ist eine Aktualisierung des MitbestG in zentralen Punkten.

Thomas Diekmann, IG-BCE-Fachsekretär Mitbestimmung, fasst zusammen: »Im Hinblick auf die Herausforderungen bei den Transformationsprozessen in unseren Unternehmen muss die Form der Entscheidungsfindung verändert werden, um einen fairen Ausgleich verschiedener Interessen zu erreichen. Deshalb soll das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden bei besonders weitreichenden Unternehmensentscheidungen durch ein Mediationsverfahren mit einer*em neutralen Schlichter*in ersetzt werden: Über die Person des Schlichtenden muss der Aufsichtsrat mit einer Zweidrittelmehrheit und damit nicht gegen die komplette Arbeitnehmer*innenbank entscheiden.« Flankierend fordert die IG BCE, dass die »zustimmungspflichtigen Geschäfte«, über die im Aufsichtsrat entschieden wird, im MitbestG und im Aktiengesetz gesetzlich verankert werden. Dies nämlich ist momentan nicht der Fall (siehe Kasten).

Die Forderung nach einer Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung findet sich auch im gewerkschaftlichen Positionspapier »Mit.Mut.Machen« der IG BCE zur Bundestagswahl 2021 wieder, das der Hauptvorstand der Gewerkschaft Anfang Februar in einer virtuellen Klausur beschlossen hat. Denn Vassiliadis ist sich sicher: »Was wir verlangen, ist kein Eingriff in die unternehmerische Freiheit – es ist ein Zugewinn an unternehmerischer Beratungskompetenz.«

Sigrid Krings



Foto: iStockphoto/izusek

3 Fragen an Karin Erhard



Die Unternehmensmitbestimmung muss an die Herausforderungen der Zukunft angepasst werden, sagt Karin Erhard, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE.

Ende vergangenen Jahres hat die IG BCE die Mitbestimmungsinitiative angeschoben: Warum gerade jetzt?

Die deutsche Industrie steht derzeit vor mehreren riesigen Herausforderungen: Sie muss zeitgleich die anstehenden Digitalisierungs- und Transformationsprozesse bewältigen, die Corona-Krise verschärft den Druck zusätzlich. Viele Unternehmen müssen jetzt zukunftssträchtige Entscheidungen treffen. Diese dürfen aber nicht allein kurzfristigen Kapitalmarktinteressen unterworfen sein, sondern müssen auch die Belange der Beschäftigten und den sozialen Ausgleich berücksichtigen. Das Mitbestimmungsgesetz muss modernisiert werden, damit Belegschaftsvertreter*innen bei weitreichenden Unternehmensentscheidungen wie Werkschließungen oder Massenentlassungen tatsächlich auf Augenhöhe mitgestalten können.

An welcher Stelle hakt es momentan in Bezug auf die Unternehmensmitbestimmung genau?

Das lässt sich am besten exemplarisch an den Vorgängen bei Continental erklären: Dort hat der Aufsichtsratsvorsitzende im vergangenen Herbst mit seinem doppelten Stimmrecht die Schließung ganzer Standorte und die Streichung von 30 000 Arbeitsplätzen gegen die Stimmen der Arbeitnehmer*innenbank im Aufsichtsrat durchgedrückt, ohne dass zuvor gemeinsam um tragfähige Alternativen gerungen wurde. Funktionierende Sozialpartnerschaft, die Deutschland durch viele Krisen gebracht hat, sieht anders aus.

Gibt es noch weitere Gewerkschaften, die die Mitbestimmungsinitiative unterstützen?

Unsere Schwestergewerkschaften im DGB sehen das ähnlich. Gemeinsam setzen wir uns für eine Modernisierung der Mitbestimmung und eine bessere Tarifbindung ein.

Wie sind bisher die Reaktionen seitens der Politik?

Es gibt da durchaus ermutigende Signale von der SPD, der Linkspartei, der CDA und auch den Grünen, die unsere Forderungen aufgegriffen haben. Das beweist, wie zeitgemäß unsere Pläne sind.



Mir ist **sooo langwei**

FÜR VIELE FAMILIEN wird die Corona-Pandemie zum Stresstest. Und wenn das Wetter noch schlecht ist, fragen sich viele Eltern, wie sie ihre Kinder zu Hause beschäftigen sollen. **KOMPAKT** erklärt, warum gemeinsames Spielen keine zweite Wahl sein muss.

Mir ist sooo langweilig« und »Warum kann ich mich nicht mit meinen Freunden draußen treffen ... ?« – die Corona-Pandemie verändert unseren Alltag. Notgedrungen rücken Familien wieder enger zusammen. Das ist nicht immer einfach, birgt aber auch großes Potenzial für einfallsreiche Ideen. Beim gemeinsamen Spielen lassen sich nicht nur die Alltagsorgen vergessen. Es bringt Spaß und Abwechslung, kann lehrreich sein und in fremde Welten entführen. Plötzlich erblühen sagenhafte Königreiche, kleine

Helden besiegen große Drachen, Generale führen ihre Armeen in die Schlacht – das alles zu Hause am Küchentisch und ganz ohne elektronische Medien ...

OB MIT BRETT, WÜRFEL ODER KARTEN – wichtig ist gar nicht so sehr, was, sondern eher, dass man spielt. »Kinder spielen freiwillig und vertiefen sich dabei ganz in den Moment«, erklärt Theo Toppe, Psychologe beim Max-Planck-Institut für evolutionäre Anthropologie. »Das macht das Spielen so entspannend – auch wenn die Aktionen dabei natür-



Brettspiele sind nicht nur eine gute Alternative zur Solo-Berieselung mit elektronischen Medien, sondern auch ein Zeitvertreib, der die ganze Familie zusammenbringt.

weilige Spielrunden abwechslungsreiche Übungen, um Konzentration und Ausdauer zu trainieren.

ABER WER WILL SCHON LETZTER SEIN? Auch das Verlieren muss bekanntlich gelernt werden – mit Gesellschaftsspielen können Kinder üben, Rückschläge zu verarbeiten. Doch mit Niederlagen und Konflikten souverän umzugehen, ist nicht nur eine Frage des Alters, sondern vor allem geprägt vom Beispiel der Eltern. Da heißt es für die Großen, mit gutem Vorbild voranzugehen – und sich nicht als schlechte Verlierer zu zeigen. »Beim Spielen fällt das leicht, denn es ist wertfrei und ohne Konsequenzen«, sagt Toppe.

»Außerdem lernen Kinder beim Spielen, logisch oder strategisch zu denken und sich an abgesprochene Regeln zu halten«, erklärt der Wissenschaftler. »Andererseits warten im Spiel auch Wandel und Fantasie: Ungewohnte Verhaltensweisen und Rollen können erprobt werden« – vom edlen Ritter bis zur bösen Hexe ...

»Doch das Spielen muss nicht immer auch ein Wettbewerb sein«, weiß Toppe. »Es gibt auch kooperative Spiele, bei denen Kinder häufig kreativ werden und positive soziale Verhaltensweisen lernen.« Denn dabei gehe es um ein gemeinsames Ziel, das die Teilnehmenden verbinde.

Katrin Schreiter

SO KLAPPT'S MIT DEM GEMEINSAMEN SPASS!

Nicht immer läuft der gemeinsame Zeitvertreib bis zum Schluss friedlich ab. Fünf Tipps, damit der spielerische Wettbewerb in der Familie nicht zum Fiasko wird:

- **Stelle zu Beginn sicher, dass wirklich alle am Tisch spielen wollen. Nur so ist ein gemeinsames Erlebnis möglich.**
- **Nimm dir vorher Zeit, die Regeln eines neuen Spiels zu lesen und zu verstehen. Erkläre den Ablauf dann mit eigenen Worten.**
- **Mach deinen Kindern klar, dass es sich (nur) um ein Spiel handelt, bei dem es auch Verlierer geben wird, dass es aber keine Schande ist, Letzter zu sein.**
- **Wähle zur Abwechslung auch Spiele wie Memory, bei denen die Kleinen groß auftrumpfen können. Das lässt vergangene Pechsträhnen schnell vergessen.**
- **Bestimme am Ende einen Tagessieger, der einen kleinen Preis erhält. Denke aber auch an Trostpreise – so vermeidest du Streit.**

lig!

lich recht turbulent zugehen können.« Wissenschaftler sprechen bei diesem un-mittelbaren Erleben von einem Flowzu-stand, der das Lernen begünstigt und zahlreiche andere positive Nebeneffekte hat. »Wenn Kinder spielen, wollen sie nicht lernen – aber genau dadurch ist es so lehrreich.«

So können bei Gesellschaftsspielen schon die Kleinen lernen, bei einer Sache zu bleiben und nicht plötzlich vom Tisch aufzustehen, weil die Lust weg ist oder die Aufmerksamkeit nachlässt. Vor allem für unruhige Kinder sind kurz-

EINS MUSS ZUM ANDERN PASSEN

Soll es beim Spielen mal ganz ruhig zugehen? Dann ist vielleicht das Puzzeln eine gute Idee: Denn aus vielen, bunten Pappteilchen jenes zu finden, das zu anderen passt, entschleunigt, fordert die Haptik und sorgt immer wieder für ein kleines Glücksgefühl. Suchen, Finden, Zusammensetzen und dabei etwas entstehen zu sehen, das fasziniert Groß und Klein.

Kinder erfreuen sich dabei an den Motiven aus dem Kinderfernsehen, aus Tiersendungen oder Kinofilmen. Stück für Stück puzzeln sie sich zum Erfolgserlebnis, schulen dabei Konzentration, Geduld und Kombinationsvermögen. Ein Puzzle ist eine gute Alternative zu den elektronischen Medien – durchaus auch für die Größeren.



Gleichstellung? Von we

IN DER PANDEMIE VERSCHÄRFT SICH die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern: Frauen reduzieren häufiger ihre Arbeitszeit, das Pensum zu Hause nimmt weiter zu und die Kinderbetreuung bleibt meist an den Müttern hängen. **KOMPAKT** schaut genauer hin.

Der Weltfrauentag am 8. März ist der Tag, an dem die Frauen daran erinnern, dass ihnen die gleichen Rechte wie den Männern zustehen. In Deutschland ist sogar im Grundgesetz verankert, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind – doch die Realität stellt sich häufig anders dar.

Ein Blick in die kleinste Zelle der Gesellschaft zeigt, wie unterschiedlich die Familienarbeit organisiert wird. Überwiegend sind es Frauen, die dafür beruflich zurückstecken. Das hat sich in der Corona-Krise noch verschärft, bestätigt die aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung »Rückschritt durch Corona«.

Wer aber länger pausiert und in Teilzeit arbeitet, verlangsamt deutlich die eigene berufliche Entwicklung. Und auch in allen sozialen Absicherungen sind Frauen im Vergleich zu Männern schlechter gestellt. Folgende Zahlen verdeutlichen das:

EINKOMMEN: Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst erwerbstätiger Frauen war 2019 um 20 Prozent geringer als der von erwerbstätigen Männern. Dabei ist der Unterschied in Westdeutschland dreimal so groß wie in Ostdeutschland. (Statistisches Bundesamt, 2020)

RENTE: Die Alterssicherungsleistungen von Frauen waren 2019 in Gebieten der

ehemaligen DDR um 20 Prozent, im ehemaligen Bundesgebiet sogar um 49 Prozent geringer als die von Männern. (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2019)

LEBENSEINKOMMEN: Frauen hatten im Jahr 2016 ein um 49 Prozent geringeres Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf als Männer. (Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017)

SORGEARBEIT: Frauen leisten 52 Prozent mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer. Die weitgehend unsichtbare unbezahlte Arbeit fließt nicht in die Berechnung der Wirtschaftsleistung ein. (2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2019)



Die Corona-Pandemie verschärfte die ungerechte Aufteilung der familiären Aufgabenteilung oft noch: Kinderbetreuung zu Hause und Homeoffice verträgt sich meist nicht.

meist Väter ihre zwei Mindestmonate und die Mütter die restlichen zwölf. Die Forscher*innen des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) sind der Frage nachgegangen, ob Frauen berufliche Nachteile vermeiden könnten, wenn sie nur eine kurze Elternzeit von zwei Monaten nehmen würden. Die Antwort lautet: Nein. Die Studie zeigt, dass diese Frauen seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. »Ein Problem der Rollenerwartung«, erklärt Erhard das Ergebnis. Mütter, die schnell wieder ins Berufsleben einsteigen wollten, würden oft als Rabenmütter wahrgenommen: weniger warmherzig, eher zu ehrgeizig.

GIBT ES EINEN WEG, mit dem Mütter das Thema Familie und Karriere gut vereinbaren können? »Wird die Familienarbeit partnerschaftlich geteilt, dann kommen die Frauen auch im Beruf schneller voran«, führt Karin Erhard weiter aus. »Das aber setzt einen kulturellen Wandel voraus, sowohl in den Familien als auch in den Unternehmen.«

Besonders in der sogenannten Rush-hour des Familienzyklus könnten souveräne, also selbstbestimmte, Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. »Corona

macht allen deutlich: Familien brauchen eine erhöhte Arbeitszeitsouveränität«, unterstreicht Erhard.

Arbeitszeit je nach Lebensphase

In der chemischen Industrie wurde mit den lebensphasenorientierten und den individuellen Arbeitszeiten ein Rahmen geschaffen, die Arbeitszeit an bestimmte Lebensphasen anzupassen. Dazu bedarf es einer betrieblichen Vereinbarung. Auch gesetzlich gibt es für die Beschäftigten Ansprüche. Stichwort Brückenteilzeit: Seit Anfang 2019 gibt es das Recht, die Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zu reduzieren – und danach wieder voll einzusteigen.

Ebenso wäre es sinnvoll, die Regelungen zur Elternzeit zu verändern. »Eine Stellschraube bei der Gleichstellung ist die Elternzeit: Hier sollten die Partnerschaftsmonate Schritt für Schritt ausgeweitet werden«, fordert Erhard.

Beim Thema Karriere setzen sich die Frauen der IG BCE vor allem dafür ein, Führung in Teilzeit auszuüben oder Führung zu teilen. »Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist dabei ein wichtiger Meilenstein.«

Katrin Schreiter

gen!

Hausfrau oder Karriere?

»Offene oder verdeckte Diskriminierung von Frauen darf es nicht geben. Es ist inakzeptabel, wenn die Bewerbungen von Frauen nicht berücksichtigt werden, weil sie Mütter sind oder potenziell Mütter werden können,« sagt Karin Erhard, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE. »Deswegen fordern wir schon seit Langem anonyme Bewerbungsverfahren. Diese können dazu beitragen, dass Frauen zumindest zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Damit erhöhen sich die Chancen, am Ende auch den Job zu erhalten.«

Auch die Elternzeit spielt bei der Karriere eine Rolle: In der Praxis nehmen

MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Das Bundeskabinett hat am 06.01.2021 den Gesetzentwurf zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) beschlossen.

Er entwickelt das 2015 in Kraft getretene FüPoG weiter, verbessert seine Wirksamkeit und schließt Lücken. Eine zentrale Neuerung ist ein Mindestanteil von Frauen für Vor-

stände mit mehr als drei Mitgliedern in großen deutschen Unternehmen.

Kompetente Auskunft und eine Rechtsberatung erhalten unsere Mitglieder zu allen Fragen rund um das Thema Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im jeweiligen IG-BCE-Bezirk unter:

 www.igbce.de/igbce/vor-ort/in-der-region/bezirkssuche

wichtigster Baustein der Eiweißkörper		Bankbegriff	morali- sche Ge- sinnung	jap. Kimono- gürtel wüst und leer		hohler Stängel von Gräsern u. Getreide	röm. Kaiser ägypt. Gott der Winde	südameri- kanische Kamelart		Gebirge auf Kreta oberpfälz. Stadt	weiche Lederart
Provinz in Kanada						islam. Fas- tenmonat Mosel- zulufluss					
		6	förderlich rau, brüchig		2			Kosename der Mutter Mosel- zulufluss			
Bankbegriff begeisterter Jäger				österr.: Reife- prüfung blau (engl.)			4			Baupoli- zei (Abk.) junger frz. Rotwein	
Stadt in Ost- friesland	Gefrorenes Hirnstrom- bild (Abk.)			dt. Schau- spielerin (Nadja)	Urjapaner Techn. Hilfs- werk (Abk.)				Elan, Schwung 7. griech. Buchstabe		
				fanatischer Fußball- anhänger		3		Quellfluss der Weser ein Wahlbe- amter (Abk.)			
		Fuß- bekleidung Lastwa- gen (Abk.)					unent- behrlich			11	Gummi- harz als indisches Gewürz
der/die Äl- tere (Abk.) Sängerin (Beatrice)				bulga- rische Münzen		1	Mastver- längerung auf Segel- schiffen				Haupt- stadt im südlichen Afrika
Flugzeug- besatzung (englisch)	Unter- nehmers- form (Abk.) Besitz								Fluss zum Dollart Blechblas- instrument		
				Stadt in Israel							
			Boshaf- tigkeit, Falschheit								
Präposi- tion: in der Nähe von	Bankauto- mat (Abk.) altnord. Gott								Lasten- hebe- maschine	Autokz. v. Bayreuth erforderl. Menge	
Spiel- kartenfarbe Hand- trommel											ziehend fort- bewegen
		10							Araber- mantel Neckar- zulufluss		
			großartig, hervor- ragend (ugs.)								
Düsen- flugzeug ital. Schau- spielerin											Anwärter des diplo- matischen Dienstes
				West- europäer deutsches Wappentier	Sport- preis mühselig arbeiten	Fluss durch München	Internet (Kzw.) Wohl- geruch		schwer erhältlich, selten Edelgas		
Mittel- losig- keit	ge- schmack- voll, reizvoll	altägypt. Königstitel Körper- gestalt				alter Tragsessel spanisches Landhaus				5	
			ein Material des Malers Stadt in Ba.-Wü.							Autokz. für Tunesien Kopf- bewuchs	
Gast- stättenart Singvogel				Hauptstadt v. Ägypten Körper- spray (Kzw.)		7		Autokz. v. Osterode Flüsschen in Baden			feierliches Gedicht
		13	schwenken, schwingen Autokz. v. Darmstadt				Zwergstaat italienischer Artikel				
Filmwitz (englisch) Boots- sportler					italien. Gruß- wort				althoch- deutsch (Abk.)		
öliges Fisch- fett				US-Schau- spieler (Ryan)				Fluss in Berlin			

Keine Kästen mehr!

Zehn Leser brauchen demnächst nie wieder Wasserkästen schleppen, denn der Hauptgewinn in diesem Monat ist das Wassersprudler-Set Sodastream Crystal. Im Set enthalten ist neben dem eigentlichen Sprudler in der Farbe »Titan« ein Zusatz-Zylinder für bis zu 60 Liter »Sprudelwasser« und drei form schöne Glaskaraffen. 40 weitere Leser können diesen Monat einen Wasserkocher von Bomann gewinnen. Wir wünschen viel Erfolg!



Abbildungen ähnlich

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

2307112

Preisrätsel

Im Preisrätsel wird in diesem Monat ein Begriff gesucht, der einen besonderen Tag 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 15. März 2021 (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 ein Elektroroller von SoFlow mit deutscher Straßenzulassung – an: Jürgen Held, Spremberg; Dieter vom Dorff, Hilden; Doris Hartmann, Mainz; Kai Baumann, Neustadt; Angelika Kolbeck, Essbach; Tamara Biedebach, Habichtswald; Bernd Streber, Vilseck; Friedrich Ebner, Rheinfelden; Christoph Sander, Delmenhorst; Gudrun Dedeyne, Berlin.

40 WEITERE LESER ERHALTEN DAS BUCH »Unberechenbar« von Harald Lesch: Hans-Jürgen Eimecke, Weißwasser; Adam Frischkorn, Halle; Fritz Jegust, St. Michaelisdonn; Heinrich Rajkowski, Schwedt; Rainer Merz, Buxtehude; Gerhard Furcht, Gera; Reinhold Appel, Philippsthal; Dieter Jung, Berlin; Manfred Weber, Gerstungen; Wolfgang Friedrich, Reichelsheim; Magda Erhardt, München; Hans Kulmer, Gelsenkirchen; Friedrich Weppeler, Mutterstadt; Inge Fichtner, Chemnitz; Roswitha Faber, Gelsenkirchen; Karl-Heinz Huschenbett, Hannover; Franz Marterer, Stuttgart; Konrad Forsthofer, Rohr; Veronika Peters, Geeste; Heinz Reisbeck, Zeilarn; Bernhard Schatz, Pfreimd; Manfred Beinert, Selm; Claudia Bongers, Moers; Dieter Kuntz, Ludwigshafen; Siegfried Morys, Dorsten; Ulrich Rotzoll, Oberhausen; Raimund Schembs, Flörsheim; Thomas Meudt, Pleißenhausen; Ruth Klausmann-Stern, Karlsruhe; Andreas Frohmann, Liebenau; Bernd Herbrük, Leipzig; Olaf Hehlich, Köln; Fritz Ehlers, Walsrode; Reiner Andag, Elbingerode; Norbert Spielmann, Weinheim; Rolf Süselbeck, Oberhausen; Jan Alexander Rethmeier, Nordkirchen; Olly Fritsch, München; Peter Winstel, Wörth; Carsten Görlach, Hemmingen.

Lösung Februar 2021: VALENTINSTAG



© Lappan-Verlag, Gerhard Glück

GRIMMS MÄRCHEN

Ich neige zum Impulskauf. Beim Erwerb von Plunder folge ich dem alten Motto: Besser haben und nicht brauchen als brauchen und nicht haben. Auf diese Weise habe ich eine stattliche Sammlung nutzlosen Krimskrams' angehäuft, die meine Frau mit gefährlich angehobenen Augenbrauen zu betrachten pfligt. So besitze ich unter anderem seit 30 Jahren eine volle Dose »Campbell's Tomatensuppe«, 1000 Plastikstrohhalm und so viele Glühbirnen, dass ich in Jahrmillionen, wenn die EU längst Geschichte sein wird, mein Haus noch auf althergebrachte Weise so illuminieren könnte, dass es vom Mond aus zu sehen ist. Mit dem Krempel aus meinem Keller könnte eine Nanu-Nana-Filiale ein Jahr lang ihre Regale bestücken. Seneca hat geschrieben: »Nicht wer wenig hat, sondern wer viel wünscht, ist arm.« Insofern bin ich reich. Ich wünsche mir nichts. Jedenfalls nicht, bis ich es zu-

fällig sehe und dann unbedingt haben will. Ich habe in Tunesien mal ein Kamel gekauft. Es war ein sehr hässliches Souvenirkamel aus altem Brotteig. Gestaltet von den gichtigen Fingern eines Halsabschneiders, der aussah, als sei er aus noch älterem Brotteig von einem noch hässlicheren Kamel gestaltet worden. Man hat mich kolossal übers Ohr gehauen. Aber es guckte doch so süß. Und es war so allein. »Hol mich hier weg«, sagte sein Blick. Ich kann dann nicht anders. Ich werde zum Jäger. Jetzt besitze ich ein Kamel. Im US-Bundesstaat Nevada übrigens dürfen Sie beim Angeln nicht auf einem Kamel sitzen. A propos Angel – ich besitze vier Angeln, mit denen ich bisher null Fische gefangen habe. Und null Kamele. Trotzdem fühle ich mich als Angler. Ich bin quasi Jäger und Sammler und Angler. Petri Heil und schönen Frühling!

Imre Grimm



Mit der Bohrmaschine bohrt Daniel Hahne die bis zu 30 Meter tiefen Löcher für den Sprengstoff.

Foto: Michael Bader

DANIEL HAHNE (29) ist Sprengberechtigter bei Solvay in Bernburg.

Experte für **hohe Wände**

» Wenn ich auf den Knopf drücke, rutschen bis zu 30000 Tonnen Kalkstein in die Tiefe. Ich bin Sprengberechtigter im Tagebau von Solvay in Bernburg.

Um eine Sprengung vorzubereiten, brauchen wir zwei Tage. Zunächst vermessen wir die Felswand. Dazu fahren

und Schlagbewegungen ins Gestein, wie eine Schlagbohrmaschine. Die Löcher bei uns im Tagebau sind bis zu 30 Meter tief. Für diese Tiefe müssen wir mehrere Bohrgestänge aneinanderschrauben: Ich bohre 5 Meter tief, schraube dann das nächste Gestänge an und bohre weiter, bis ich auf der richtigen Tiefe bin. Für

externe Firma. Patronierter Sprengstoff sieht im Prinzip aus wie eine Fleischwurst, Granulat ist Sackware. In ein Bohrloch kommt ganz unten ein Zünder mit Patrone rein, dann der Sprengstoff, und oben drauf ein zweiter Zünder mit Patrone zur Sicherheit. Dann füllen wir das Loch mit dem Gesteinsmehl vom Bohren oder mit Brechsand auf.

Angst habe ich vor dem Sprengen nicht. Solange kein Zündmittel in der Nähe ist, passiert mit dem Sprengstoff nichts. Aber trotzdem müssen wir uns genau auskennen. Jede Sprengung ist anders. Mal ist ein Loch verstopft, mal etwas mehr Wasser als üblich drin, mal eine Spalte im Fels. Wie wir dann vorgehen, ist Erfahrungssache. Da bekomme ich von meinen beiden älteren Kollegen – wir sind ein Dreierteam – sehr viel mit.

»Wir müssen uns genau auskennen. Jede Sprengung ist anders.«

wir raus und stellen einen Scanner auf. Der liefert etwa 50000 Messpunkte, aus denen wir am Computer im Büro ein 3-D-Modell erstellen. Wir berechnen, wo wir die Bohrlöcher für die Sprengladungen hinsetzen. Die bohren wir dann auf den Zentimeter genau.

Auf dem Foto sieht man mich an der Bohrmaschine. Die frisst sich mit Dreh-

ein Loch von 30 Metern brauche ich etwa 30 bis 40 Minuten.

Wir berechnen vorab, wie viel Sprengstoff wir benötigen. Bei der Sprengung heute waren es zwei Tonnen in insgesamt elf Bohrlöchern. Wir prüfen, wie viel Wasser in den Löchern ist, und entscheiden, ob wir patronierten Sprengstoff oder Granulat benötigen. Den liefert dann eine

Aufgezeichnet von Wolfgang Lenders

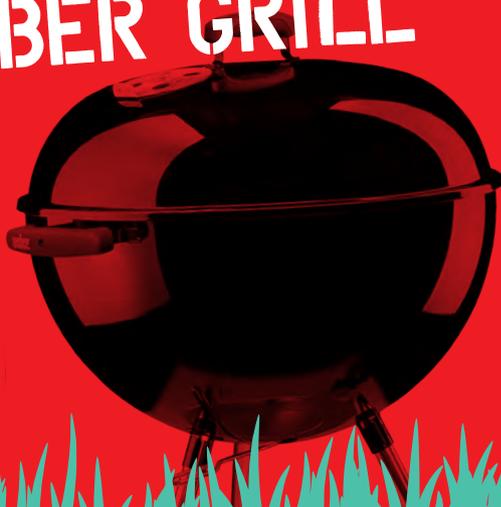
BALD IST OSTERN

MITMACHEN UND GEWINNEN

BEIM OSTERGEWINNSPIEL!

8X APPLE WATCH
ODER
8X WEBER GRILL

QR CODE SCANNEN*



[IGBCE - OSTERN2021.DE](https://www.igbce-ostern2021.de)

*QR Code scannen oder die Seite [igbce-ostern2021.de](https://www.igbce-ostern2021.de) besuchen,
die gestellte Frage beantworten und deine Antwort übermitteln.
Teilnahmeschluss: 12. April 2021

Die Ermittlung der Gewinnenden erfolgt nach Teilnahmeschluss im Rahmen einer auf dem Zufallsprinzip beruhenden Verlosung unter allen Teilnehmenden, die die gestellte Aufgabe korrekt durchgeführt haben.
Die Benachrichtigung der Gewinnenden erfolgt zeitnah per Email. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

GEMEINSCHAFT.
MACHT.
ZUKUNFT.

Zukunftsgewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Markenartikel
zu Bestpreisen

Neu für Sie zum
Kennenlernen:
bis zu 59% Preisvorteil!

Dachstein-
Trekkingsschuh,
niedrig

schwarz/
grün



schwarz/
blau



UVP*-Preis 129,-
Personalshop-Preis 69,99
NEUKUNDEN-PREIS
€ **52.49**
Sie sparen € 76,51
gegenüber dem UVP*

DACHSTEIN®
MOUNTAINEERING SINCE 1925

Die „Besten“
für Freizeit
und Wandern für
Mann und Frau!

- Obermaterial: atmungsaktives Mesh mit Stütz- und Führungselementen aus Polyurethan
- Wasserabweisendes DryDS-System
- TPU 3-D Zehenkappe
- Innen: atmungsaktives Textilfutter
- Fußbett: orthopädisch geformte Einlage
- Sohle: ortho-tec Multifunktions-Sohle

Größen
37 38 39 40 41 42 43 44 45 46

Dachstein-
Trekkingsschuh,
hoch

schwarz/
blau



schwarz/
grün



Extrem leichtes
Mesh-Material

UVP*-Preis 149,-
Personalshop-Preis 89,99
NEUKUNDEN-PREIS
€ **67.49**
Sie sparen € 81,51
gegenüber dem UVP*

Für Damen
und Herren



Ortho-tec
Multi-
funktions-
Sohle

Führungselemente
für stabilen Halt

BESTELLSCHEIN D30521 mit 30 Tage Rückgaberecht

Bestellen leicht gemacht!
bestellen@personalshop.com

☎ 0 69 / 92 10 110
FAX 069 / 92 10 11 800

Menge	Art.-Nr.	Größe	Artikelbezeichnung	NEUKUNDEN- PREIS
	62.166.118		Trekkingsschuh niedrig, schwarz/grün	€ 52,49
	62.166.129		Trekkingsschuh hoch, schwarz/grün	€ 67,49
	62.402.893		Trekkingsschuh niedrig, schwarz/blau	€ 52,49
	62.402.907		Trekkingsschuh hoch, schwarz/blau	€ 67,49

Absender (Bitte deutlich ausfüllen): Frau Herr

Bearbeitungs- und Versandkostenanteil € 5,99

Name, Vorname:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Geb. Datum:

E-Mail:

Wir verwenden Ihre E-Mail-Adresse, um Sie über Aktionsangebote zu informieren. Dem können Sie jederzeit widersprechen.

**25% Rabatt auf ALLES erhalten Sie auf
www.personalshop.com**



25%
Neukunden-Rabatt
auf ALLE Artikel!

SO SPAREN SIE 25%:

1. Loggen Sie sich mit Ihrem PIN-Code **D30521** im Shop ein.
2. Ihr 25% Rabatt wird automatisch bei allen Artikeln berücksichtigt.
3. Schicken Sie Ihre Bestellung ab!

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, 14 Tage lang ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag gegenüber der Servus Handels- und Verlags-GmbH schriftlich, telefonisch, per Fax oder per E-Mail an A-6404 Polling in Tirol, Gewerbezone 16, Tel: 069 / 92 10 110, Fax: 069 / 92 10 11 800, office@personalshop.com, zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beginnt ab dem Tag, an dem Sie die Waren in Besitz genommen haben. Senden Sie uns die Ware spätestens 14 Tage nach Ihrem Widerruf zurück. Wir gewähren Ihnen neben dem gesetzlichen Widerrufsrecht eine freiwillige Rückgabegarantie von insgesamt 30 Tagen ab Erhalt der Ware, sofern die Ware sich in ungebrauchtem und unbeschädigtem Zustand befindet.
Impressum: Servus Handels- und Verlags-GmbH, Gewerbezone 16, A-6404 Polling in Tirol.

Gleich einsenden an:
Personalshop
Bahnhofstraße 500
82467 Garmisch-P.

5-Sterne-Personalshop-Garantie

- ★ 2 Jahre Garantie ohne „Wenn und Aber“
- ★ Schnelle Lieferung
- ★ Höchster Qualitätsstandard
- ★ Bestpreis-Garantie
- ★ 30-tägiges Umtausch- und Rückgaberecht**

* Stattpreise beziehen sich auf unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers (UVP). Solange der Vorrat reicht.

** Detaillierte Angaben zum Rücktrittsrecht und Informationen zum Datenschutz finden Sie auf: www.personalshop.com