



IG BCE.west

eMagazin des IG BCE Landesbezirk Westfalen – Ausgabe Nr. 4

Gemeinsam in Westfalen



WAS KOMMT NACH CORONA?



Nach wie vor bestimmt die Pandemie einen Großteil unseres Lebens. Wir wissen nicht, wann wir diese Zeit überwunden haben. Wir wissen auch nicht, welche Folgen sie langfristig für Menschen und Unternehmen haben wird. Noch ist es zu früh, um Bilanz zu ziehen. Doch es ist bereits abzusehen, dass die volkswirtschaftlichen Schäden erheblich sein werden. Die Erfahrung mit Krisen in der Vergangenheit deutet jedoch darauf hin, dass sich Teile der Wirtschaft schnell erholen werden, die öffentlichen Haushalte aber lange unter Druck bleiben, weil Steuereinnahmen fehlen und die Krise viele Investitionen erfordert hat. Um so wichtiger wird es sein, dass sich nach der Krise auch die Einkommen der Beschäftigten zügig entwickeln. Nur so werden wir heimische Wirtschaft, öffentliche Kassen und unser soziales Sicherungssystem wieder stabilisieren können. Unsere IG BCE hat diese Ziele fest im Blick.

Harald Sikorski
Landesbezirksleiter



SEITE 3

Corona, Digitalisierung, Globalisierung, Klimawandel: Es gibt viele Gründe dafür, dass uns stürmische Jahre bevorstehen.



SEITE 5

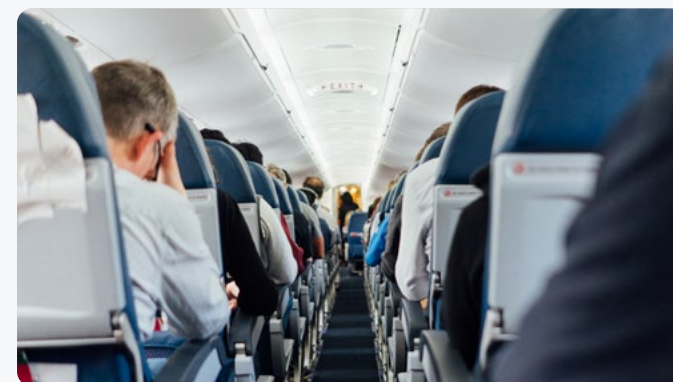
Betriebe mit Mitbestimmung produzieren mehr Qualität – und sind nachhaltiger.

INHALT



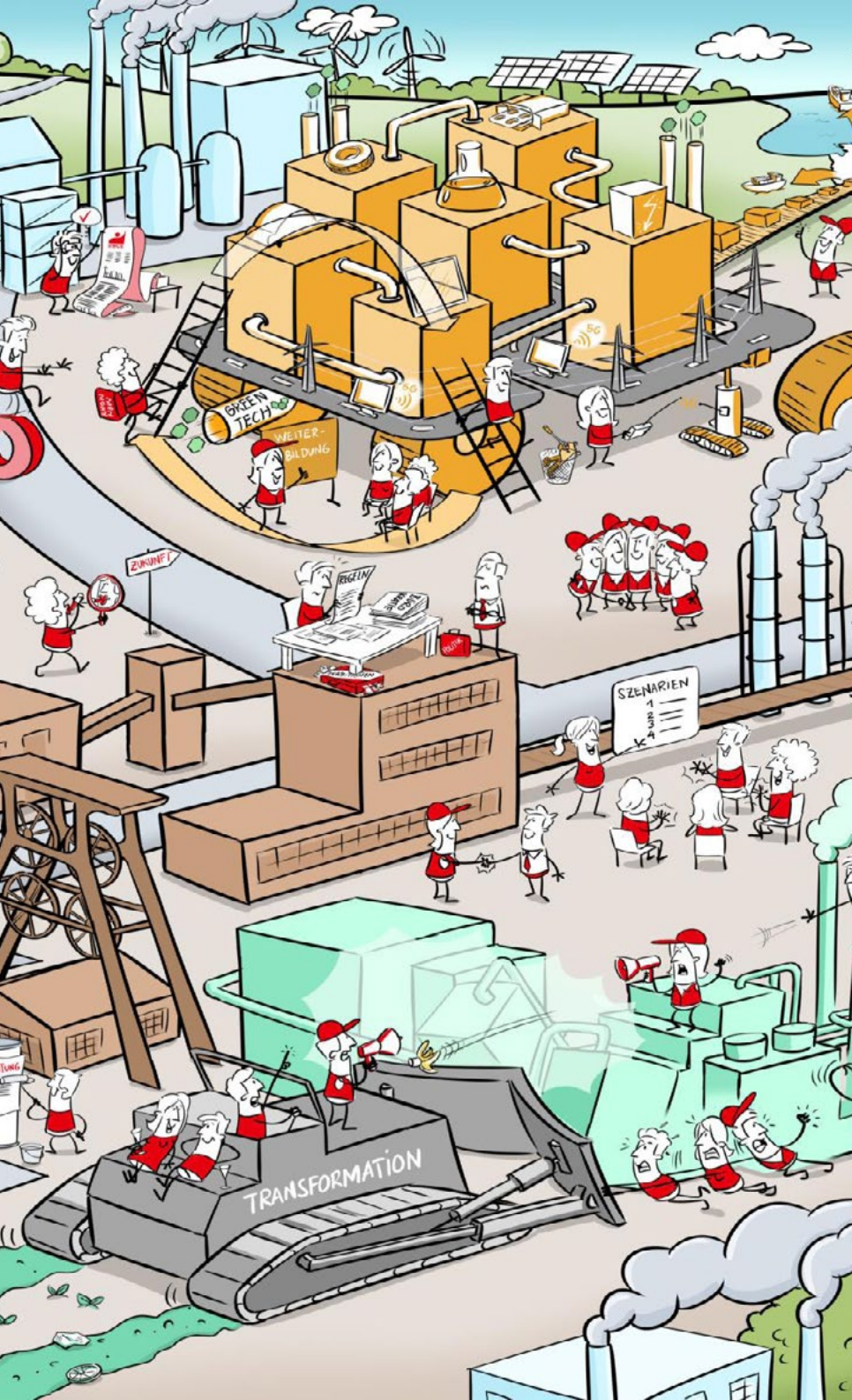
SEITE 5

Das Chemie-Zukunftskonto ist da – und das in sehr unterschiedlichen Varianten.



SEITE 7

Auch in Zeiten der Pandemie sind unsere Vertrauensleute aktiv. Das ist nicht immer leicht, aber nötig.



WAS KOMMT NACH CORONA? WIR MÜSSEN UNS VERÄNDERN, UM ZU BLEIBEN

Wir fragen uns alle, ob die Arbeitswelt nach der Pandemie jemals wieder genau so sein wird, wie zuvor.

Sicher, Arbeitgeber und Beschäftigte haben gelernt, dass viel mehr Home Office möglich ist, als wir je dachten. Wir haben aber auch erkannt, dass nicht alles digital funktioniert. Das gilt für die Arbeit in Unternehmen genau so wie für Außendienstler*innen und Selbständige. Auch die Arbeit unserer Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute hat sich verändert.

All diese Veränderungen produzieren neue Risiken, aber auch neue Chancen – und sie erfordern neue Kompetenzen.

Wir als IG BCE werden diese Veränderungen nicht nur aktiv mitgestalten, wir denken auch längst weiter, deutlich über die nächsten Jahre hinaus. Denn es gibt zahlreiche Entwicklungen, die unsere Arbeitswelt durchaus weit umfassender verändern könnten, als Corona.

Dieser Wandel ist schon heute spürbar. Und er nimmt an Geschwindigkeit und Umfang stetig zu.

ENTSCHEIDENDE FRAGEN

Welche Folgen hat die ungebrochene Globalisierung für unsere Wirtschaft?

Wie grundlegend wird die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze auf den Kopf stellen?

Das sind nur einige der Fragen, die uns als Gewerkschafter*innen beschäftigen. Wir wissen, dass wir in einer Zeit des Wandels leben.

Wir wissen auch, dass wir diesen Wandel nicht allein der Politik, den Vorständen und Aufsichtsräten überlassen dürfen.

Deshalb arbeitet die IG BCE intensiv an ihrem Zukunftsprozess.

Zum Beispiel mit unserem neu entstandenen Grünbuch.

Wir haben darin mehrere Szenarien entwickelt, die mögliche Entwicklungen in unserem Land aufzeigen.



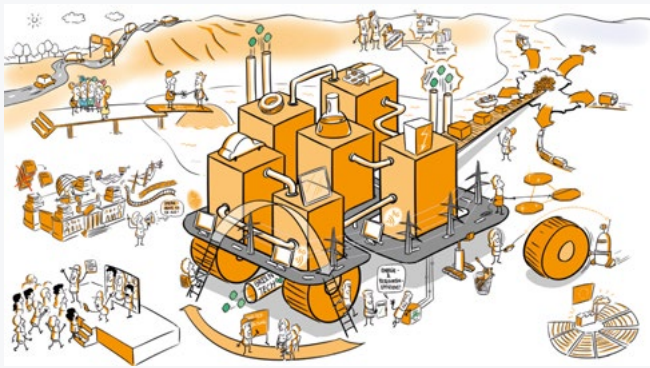


SZENARIO 1

Im ersten Szenario gehen wir davon aus, dass sich der globale Wettbewerb weiter verschärft, dass China und andere asiatische Länder dabei weiter an Bedeutung gewinnen.

Der Kostendruck hier in Deutschland und Europa steigt weiter. Immer mehr Produktion wird nach Asien verlagert.

Entscheidend für unsere Zukunft ist der Ausgang des Kampfes um die Technologieführerschaft, um demokratische und soziale Standards.

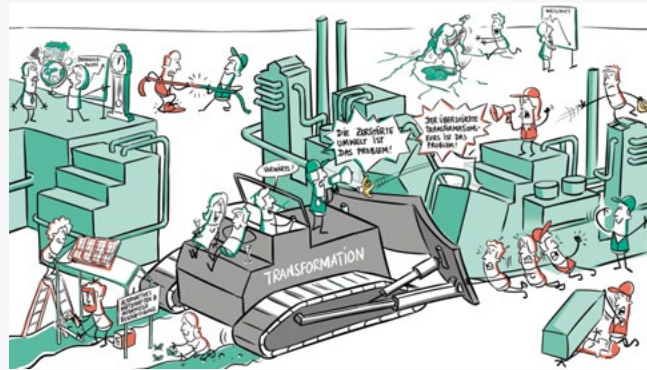


SZENARIO 2

Ein zweites Szenario geht davon aus, dass eher die demografische Entwicklung ausschlaggebend sein könnte.

Der Fachkräftemangel würde in diesem Fall bald schon dramatische Ausmaße annehmen.

Es könnte sich ein „Arbeitnehmer*innenmarkt“ herausbilden, in dem hoch qualifizierte Beschäftigte auch ohne Gewerkschaften starke Verhandlungspositionen hätten – während viele andere ausgegrenzt würden.



SZENARIO 3

Sehr gut möglich ist aber auch ein drittes Szenario, das von einem rasanten Anstieg des Klimawandels geprägt wäre und zu drastischen Transformationen führen könnte.

Nicht nachhaltige Geschäftsmodelle hätten keine Perspektive mehr.

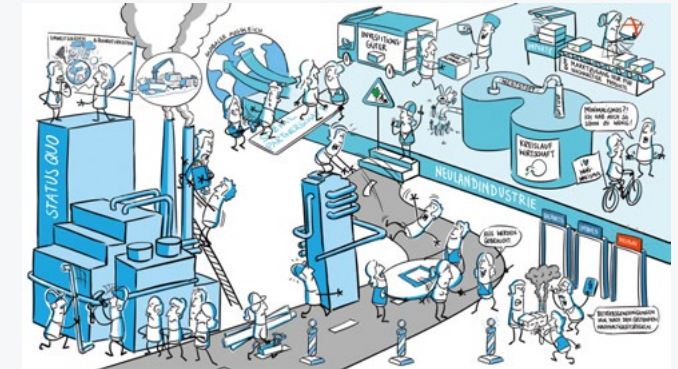
Auch hier würden völlig neue Wertschöpfungsketten entstehen – und sich Millionen Beschäftigte in völlig neuen Jobs und Unternehmen wiederfinden.

SZENARIO 4

Das vierte und letzte Szenario ist besonders kritisch. Es ist geprägt von einer weiter zunehmenden Spaltung unserer Gesellschaft: Zwischen

arm und reich, demokratisch und autoritär, alt und jung.

Die Demokratie gerät in die Defensive und selbst dunkelste Kapitel unserer Geschichte beginnen plötzlich wieder zu realen Gefahr zu werden.



Wir wissen nicht, welches Szenario in den kommenden Jahren prägend sein wird. Wir können aber davon ausgehen, dass sich auch für die IG BCE vieles ändern wird.

Die Geschwindigkeit des Wandels wird auch von uns mehr Tempo, mehr Flexibilität, schnelleres Agieren erfordern.

Wir haben deshalb in unserem Zukunftsprozess fünf Kompetenzen ausgemacht, die zentral für eine erfolgreiche IG BCE der Zukunft sind.

Wir werden uns ein Stück weit als IG BCE neu erfinden müssen. Natürlich wissen wir nicht, wie die Zukunft wird. Aber wir wissen, dass wir darin eine Rolle spielen müssen, wollen und werden.

Wie das gelingen kann, wollen wir gemeinsam entwickeln. Alle sind eingeladen, sich in den kommenden Monaten in die Debatte einzubringen.



DAS CHEMIE-ZUKUNFTSKONTO IN DER PRAXIS

Nach dem Tarifabschluss Ende 2019 einigten sich IG BCE und Arbeitgeber auf die Einrichtung eines Zukunftsbetrags für die 580.000 Chemie-Beschäftigten. Dieser Betrag wird über die Jahre 2020 bis 2022 gestaffelt eingeführt und hat ab 2022 dauerhaft einen Wert von 23 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts.

Acht unterschiedliche Zwecke können die Betriebe den Beschäftigten zur Verwendung des Chemie-Zukunftsbetrages zur Wahl stellen. Zwei müssen es laut Tarifvertrag mindestens sein. Diese Verwendungszwecke reichen von freien Tagen

über Geld bis hin zur Altersvorsorge oder Langzeitkonten.

Aus welchen einzelnen Optionen die Beschäftigten der jeweiligen Unternehmen wählen können, haben die IG-BCE-Betriebsräte in den vergangenen Monaten in freiwilligen Betriebsvereinbarungen geregelt. Nur wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, greift eine Auffangregelung. In dieser wird der Zukunftsbetrag jeweils zur Hälfte in Freizeit und in Geld gewährt.

[Mehr erfahren](#)

NACHHALTIGER DURCH MITBESTIMMUNG

Stärker mitbestimmte Unternehmen sind erfolgreicher und sie verfolgen häufiger eine innovations- und forschungsorientierte Strategie als Firmen mit schwacher oder ohne Mitbestimmung, das belegt eine aktuelle Studie von Forschern der Universität Duisburg-Essen, des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und des I.M.U.

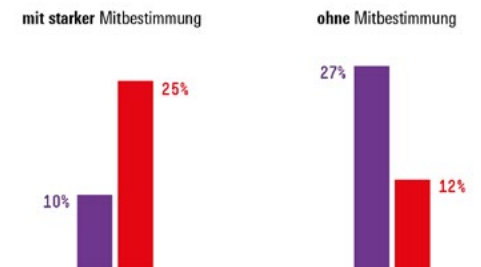
Unternehmen mit mehr Mitbestimmung schneiden bei wichtigen wirtschaftlichen Kennziffern meist überdurchschnittlich ab: Ihre Gesamtkapitalrentabilität ist im Durchschnitt um rund

65 Prozent höher als bei Unternehmen mit schwacher oder ganz ohne Mitbestimmung. Der operative Gewinn liegt bei stärker mitbestimmten Unternehmen im Mittel um knapp 11 Prozent höher, der Cashflow pro Aktie ist sogar mehr als dreimal so hoch wie in Firmen mit wenig Mitbestimmung. Außerdem verfolgen stärker mitbestimmte Unternehmen häufiger zukunftsorientierte Geschäftsstrategien.

[Weitere Informationen](#)

Qualitätsproduktion mit Mitbestimmung

So hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen eine Kostenführer- oder Differenzierungsstrategie verfolgt ...



Quelle: Campagna u. a. 2020

Hans Böckler Stiftung

REFORMAGENDA DER IG BCE ZUR BUNDESTAGSWAHL

„Mit. Mut. Machen.“ Unter dieses Motto hat die IG BCE ihre Reformagenda gestellt, anhand der sie die Programme der politischen Parteien zur Bundestagswahl 2021 messen wird.

Rund um die Transformation hat die IG BCE eine detaillierte Ideenskizze vorgelegt, wie Innovationen und Investitionen gefördert und ein Abwandern von Industrie verhindert werden können. Sie sieht unter anderem vor, den aktuellen Wirtschaftssta-

bilisierungsfonds des Bundes zu einem Transformationsfonds mit einem Volumen von 120 Milliarden Euro weiterzuentwickeln, mit dem klimagerechte Umbauprojekte in der Industrie angeschoben werden sollen.

Der Staat müsse gleichzeitig Versäumnisse bei Infrastruktur und Bildung aufholen – mit einem Investitionsprogramm von 450 Milliarden Euro über die kommenden zehn Jahre.

Die Energiewende soll ambitioniert vorangetrieben und Wasserstoff zum zentralen Faktor einer klimagerechten Industrie ausgebaut werden, gerade auch im europäischen Maßstab.

Starken Reformbedarf sieht die IG BCE auch in den gewerkschaftlichen Kernthemen Tarifbindung und Mitbestimmung. Der Staat müsse der abnehmenden Tarifbindung entschlossen entgegenzutreten – etwa durch eine Tarifverhandlungspflicht für Arbeitgeber, wenn mindestens die Hälfte der Beschäftigten und eine zuständige Gewerkschaft dies verlangen.

In den Betrieben müsse die Mitbestimmung gestärkt werden, um die Transformation sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltig zu gestalten, fordert das Papier.

Zu dem 41 Punkte umfassenden Katalog gehören außerdem Forderungen zur Sicherung des Rentenniveaus, einem Umbau der Steuerpolitik und zu Reformbedarf im europäischen Maßstab.

**MIT.MUT.
MACHEN.**

[Zum Forderungskatalog](#)

DIENSTREISEN IN ZEITEN DER PANDEMIE

Dienstreisen sind in Zeiten des Coronavirus mit besonderen Schwierigkeiten verbunden. Dies gilt nicht nur für die praktischen Probleme bei der Durchführung, etwa wegen eingeschränkter Flugpläne, spezieller Einreise- und Quarantänevorschriften oder nur wenigen geöffneten Hotels.

Beschäftigte fragen sich zu Recht: Darf mein Arbeitgeber mich zu Dienstreisen zwingen? Gar in Risikogebiete?

Rein rechtlich hat der Arbeitgeber ein sogenanntes Weisungsrecht gegenüber den Arbeitnehmenden, was den Arbeitsort angeht. Das heißt: Die Firma darf bestimmen, wie und wo sie ihre Angestellten einsetzt.

Doch der Arbeitgeber darf gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) ein ihm zustehendes Weisungsrecht stets nur nach „billigem Ermessen“ ausüben.

Das bedeutet, dass eine Abwägung der Interessen des Beschäftigten einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits im Einzelfall erfolgen muss.

Soweit die Dienstreise mit einer gesundheitlichen Gefährdung verbunden sein kann, ist insbesondere auch die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht zu beachten, die das Unternehmen zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter*innen verpflichtet.

Der Arbeitgeber darf einen in Corona-Zeiten also – grob gesprochen – nicht einfach so auf Dienstreise schicken, wenn Alternativen wie eine Videokonferenz ebenfalls ihren Zweck erfüllen würden.

Im Zweifel hilft es, den Betriebsrat einzuschalten. Möglicherweise hat dieser auch bereits eine Pandemie-Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in der auch die Frage der Dienstreisen geregelt ist.



FÜR UNSERE MITGLIEDER DA



Landesbezirk Westfalen

Landesbezirksleiter: Harald Sikorski
Telefon: 0234 3190
lb.westfalen@igbce.de
<https://westfalen.igbce.de>



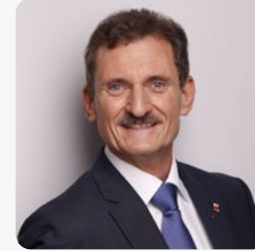
Bezirk Dortmund-Hagen

Bezirksleiterin: Birgit Biermann
Telefon: 0234 3190
bezirk.dortmund-hagen@igbce.de
<https://dortmund-hagen.igbce.de>



Bezirk Gelsenkirchen

Bezirksleiter: Thomas Steinberg
Telefon: 0209 933470
bezirk.gelsenkirchen@igbce.de
<https://gelsenkirchen.igbce.de>



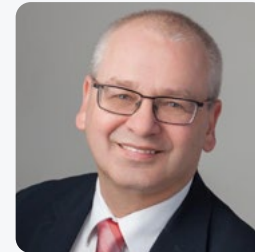
Bezirk Hamm

Bezirksleiter: Ulli Hampel
Telefon: 02381 921170
bezirk.hamm@igbce.de
<https://hamm.igbce.de>



Bezirk Münster-Bielefeld

Bezirksleiter: Frank Seeliger
Telefon: 02501 27870
bezirk.muenster-bielefeld@igbce.de
<https://muenster-bielefeld.igbce.de>



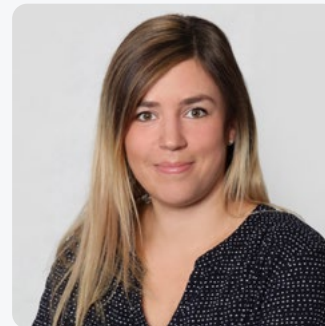
Bezirk Recklinghausen

Bezirksleiter: Karlheinz Auerhahn
Telefon: 02361 95310
bezirk.recklinghausen@igbce.de
<https://recklinghausen.igbce.de>

Der **Rechtsschutz** ist telefonisch (0234 319-125) und per Mail (regionalbuero.westfalen@igbce.de) erreichbar.



Rechtsschutzsekretärin
Beate Hanna



Rechtsschutzsekretärin
Sarah Klamma



Rechtsschutzsekretär
Armin Kowalski



Rechtsschutzsekretärin
Alexandra Jansen