

KLAR TEXT

eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen

Ausgabe Nr. 26

Dezember 2016



Betriebsrat? Dafür gibt's 'ne App

... das ist was Gutes!

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie





Die Industrie 4.0 wird auch die Interessensvertretung im Betrieb nicht unberührt lassen. Was wird sich ändern? Was bleibt? **Seite 3**

Findet Gewerkschaft in den Medien überhaupt statt? Und wenn ja, wie werden Arbeitnehmervertreter dargestellt? Wir werfen einen kritischen Blick auf die deutsche Medienlandschaft. **Seite 5**



Der Weihnachtsmann bringt die Geschenke. Aber wer bezahlt sie? Und wovon? Gewerkschafter wissen es. **Seite 6**

Bei der Work-Life-Balance unserer Mitglieder ist noch viel Luft nach oben. So kann man die Ergebnisse unserer jüngsten Umfrage zusammenfassen. Sie brachte aber auch noch mehr Erkenntnisse. **Seite 7**



Herausgeber: IG BCE Landesbezirk Hessen-Thüringen, Mainzer Straße 81, 65189 Wiesbaden, Tel. 0611 9884990, hessen-thueringen@igbce.de, www.hessen-thueringen.igbce.de, Layout: www.celin.design, Verlag und Redaktion: stratopol, Beim Alten Schacht 3, 74177 Bad Friedrichshall, Tel. 07136 9629998, www.stratopol.de, Bildquellen: IG BCE (1), Shutterstock (5), Fotolia (1), Heiko Meyer (1).



Industrie 4.0 – das ist weit mehr als Digitalisierung. Damit einher geht eine grundsätzliche Veränderung der Arbeitswelt.

Belegschaften werden zunehmend in gleitender (Teil-)Arbeitszeit und oft von zu Hause aus arbeiten. Die Beschäftigten der Zukunft sind elektronisch bestens aber sozial am Standort immer weniger vernetzt. Der klassische Gang ins Betriebsratsbüro wird mehr und mehr der digitalen Kommunikation weichen.

Wie ist unter solchen Bedingungen Interessensvertretung organisierbar? Eine spannende Frage, der wir in dieser Ausgabe des KLARTEXT nachgehen.

Volker Weber
Landesbezirksleiter

facebook

Betriebsrat? Dafür gibt's 'ne App

Die Industrie 4.0 kommt. In Teilen der Wirtschaft ist sie schon da. Der Druck auf Unternehmen, mittels digitaler Technologien ihre Wertschöpfung zu erhöhen, steigt kontinuierlich. Das führt zu einer Umstellung der Produktion, Kommunikation und Zusammenarbeit im Unternehmen auf digitale Kanäle. Die Ziele heißen Steigerung der Produktivität und Reduktion der Fehlerhäufigkeit bei Produktionsprozessen. Das wird vor allem durch einen hohen digitalen Automatisierungsgrad und die Verlagerung der menschlichen Arbeitskraft auf die Bereiche Kontrolle, Planung, Instandhaltung und Prozesssteuerung erreicht.

Der gläserne Mitarbeiter

Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt werden Unmengen an Daten produziert, die zu einer Art gläsernem Mitarbeiter

führen. Wenn sich Mitarbeiter in digitalisierten Produktionsabläufen bewegen, mit Maschinen interagieren und Aufgaben mithilfe digitaler Arbeitsmittel wie Control Panel, Tablet oder Smartphone erledigen, sind die Arbeitsabläufe für den Arbeitgeber (ob er dies will oder nicht) nahezu lückenlos nachvollziehbar. Sowohl Zeit als auch Ort und Art der Tätigkeit werden dokumentiert.

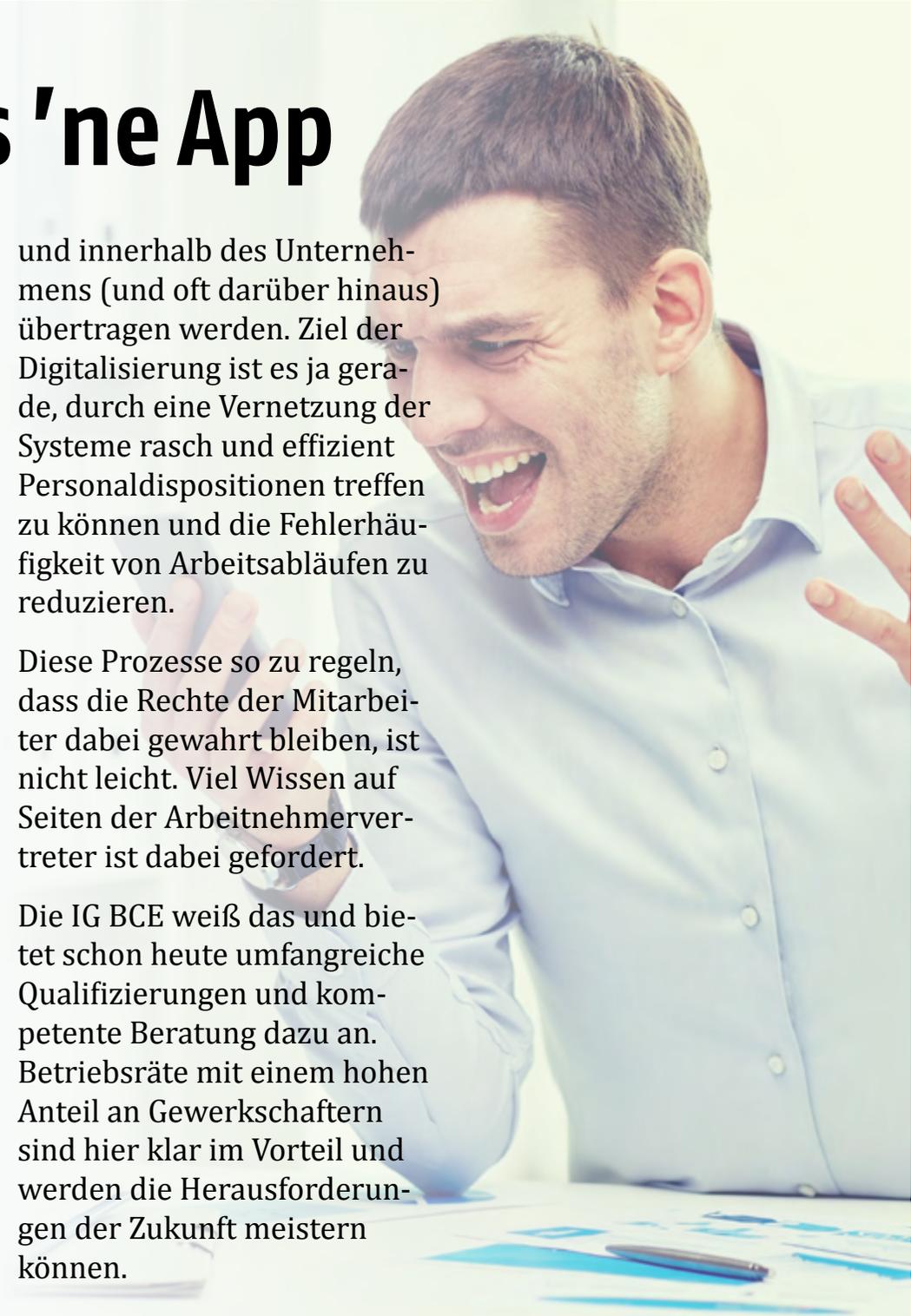
Das führt wiederum zu neuen Herausforderungen für Betriebsräte und Gewerkschaften. Denn spätestens jetzt werden die Maßnahmen mitbestimmungspflichtig.

Die Einbindung von Mitarbeitern in digitale Arbeitsabläufe generiert eine Flut an Mitarbeiterdaten, die – um dem Ziel von Industrie 4.0 überhaupt gerecht werden zu können – elektronisch ausgewertet

und innerhalb des Unternehmens (und oft darüber hinaus) übertragen werden. Ziel der Digitalisierung ist es ja gerade, durch eine Vernetzung der Systeme rasch und effizient Personaldispositionen treffen zu können und die Fehlerhäufigkeit von Arbeitsabläufen zu reduzieren.

Diese Prozesse so zu regeln, dass die Rechte der Mitarbeiter dabei gewahrt bleiben, ist nicht leicht. Viel Wissen auf Seiten der Arbeitnehmervertreter ist dabei gefordert.

Die IG BCE weiß das und bietet schon heute umfangreiche Qualifizierungen und kompetente Beratung dazu an. Betriebsräte mit einem hohen Anteil an Gewerkschaftern sind hier klar im Vorteil und werden die Herausforderungen der Zukunft meistern können.





Der digitale Betriebsrat

Eine weitere Herausforderung wird allerdings die Form der Betriebsratsarbeit selbst sein.

Denn so, wie sich die Arbeitswelt grundlegend verändert, so verändern sich auch die Beziehungen der Beschäftigten untereinander – ebenso wie ihre Beziehungen zu Gewerkschaft und Betriebsrat.

Der eine große, konzentrierte Standort, an dem zwischen 8:00h und 17:00h nahezu alle Mitarbeiter persönlich anwesend sind, wird immer seltener und diffuser. Heimarbeit, dezentrale Einheiten, virtuelle Abteilungen, deren Mitglieder über die halbe Welt verstreut sitzen – das wird in Zukunft eher die Regel als die Ausnahme sein.

Die klassische Betriebsratssprechstunde oder gar die offene Tür zur spontanen Beratung wird viele Beschäftigte nicht mehr erreichen. Betriebsversammlungen könnten ihre Bedeutung verlieren oder ganz neue Formen erfordern. Formate wie Webinare oder Online-Beratungen nehmen zu, ganz

neue Beratungsformen werden entwickelt werden. Und auch die Betriebsratswahlen werden digitale Ausprägungen erfahren.

Interessensvertretung geht nicht nur virtuell

Doch auch wenn die digitale Zukunft digitale Lösungen generieren wird: Die Gefahr einer weiteren Individualisierung bleibt. Digitale Kommunikation kann weniger mobilisieren, schafft weniger Solidarität, weniger Verbindlichkeit. Eine Tarifrunde ist etwas Anderes als eine Compact-Unterschriftensammlung.

Gewerkschaften und Betriebsräte sind deshalb doppelt gefordert: Sie müssen neue digitale Formen der Interessensvertretung entwickeln und erlernen – dabei aber zugleich bewährte Methoden der Mobilisierung bewahren und zukunftsfähig gestalten.

Dass beides möglich ist, zeigt uns ein Beispiel aus der Unterhaltungselektronik: Dort gibt es fast täglich neue Musik Download-Portale, Musik-Apps und Gadgets. Und gleichzeitig werden so viele Langspielplatten verkauft, wie seit 30 Jahren nicht mehr ...

Zum Nachlesen:

Die Industrie 4.0 hat längst Einzug gehalten. Es geht jetzt darum, die Weichen zu stellen. Für Betriebsräte und andere Interessierte hat die IG BCE eine wertvolle Arbeitshilfe veröffentlicht:

HIER KLICKEN

Die „Lügenpresse“ und die Gewerkschaften

Man kennt den Vorwurf, überwiegend aus Kreisen von AfD und Pegida: Die deutsche Medienlandschaft sei gleichgeschaltet und fremdgesteuert.

Das ist natürlich Quatsch. Wenn auch jedes Gerücht bekanntermaßen einen wahren Kern hat. In diesem Fall sind es die knallharten Gesetze einer Medienlandschaft, die immer lauter, schneller, schriller berichten muss, um LeserInnen,

Kopf schütteln können. Seriöse Tarifrunden mit harten, aber eskalationsfreien Verhandlungen? Uninteressant. Eine IG BCE Kundgebung mit 5.000 TeilnehmerInnen? Dann doch lieber 4 Greenpeace-Aktivisten auf einem Schornstein. Einfach die cooleren Bilder.

Leider ist die Wahrheit: je besser wir unsere Arbeit machen, desto seltener kommen Gewerkschaften und Betriebsräte in die Presse. Es sei denn, der Betriebsrat eines DAX Konzerns bekommt Sexreisen nach Brasilien spendiert. Das ist noch lange keine Lügenpresse. Aber seriöse, gesellschaftlich verantwortliche journalistische Tätigkeit ist es auch nicht immer.

Dazu passt dann auch, dass Vertreter der Gewerkschaften gerne mal als „Gewerkschaftschef“ oder gar „Gewerkschaftsboss“ tituliert werden – im selben Artikel aber Platz für

die korrekten, ausführlichen Bezeichnungen der Arbeitgebervertreter ist. Dabei ist ein gewählter Arbeitnehmervertreter in der Praxis so ziemlich das Gegenteil von „Chef“, er steht genau auf der anderen Seite. Nun sind die Werbekunden der Sender und Verlage ausschließlich die Unternehmen, weniger die Gewerkschaften. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt.

Fazit: „Lügenpresse“ ist ein falscher, unqualifizierter, perfider Vorwurf. Aber dennoch vielleicht ein Grund für die Verantwortlichen in den Medien, einmal mehr über die hohe Verantwortung der „Dritten Macht“ in der Gesellschaft nachzudenken ...

Ihre Meinung?

Was halten Sie von unserer Medienlandschaft? Beteiligen Sie sich an unserer kurzen Umfrage:

[HIER KLICKEN](#)

Volker Weber und Dirk Meyer plaudern schon mehr als eine halbe Stunde – über eine wirtschaftliche Talfahrt ohne Personalabbau, den Sinn von **Ausbildung** über Bedarf und den Einsatz attraktiver Entgelte im Werben um gutes Personal. Spricht der eine, nickt der andere. Fast gerät in den Hintergrund, dass Weber der **Chef** der Chemiegewerkschaft IG BCE in Hessen ist und Meyer der **Hauptgeschäftsführer** der hessischen Chemie-Arbeitgeber. Bis Weber im Gespräch um die Nachwuchskräftepflege als Zeichen nachhaltigen Handels im Unternehmen unvermittelt aufblickt und sagt: „Wir haben auch einen Dissens.“



Autor: Thorsten Winter,
Wirtschaftsredakteur in der Rhein-
Main-Zeitung. [Folgen:](#) [Twitter](#) [Facebook](#)

Es sei ja richtig, dass die Betriebe aus den Branchen Pharma, Chemie und Kunststoff neun und zehn Lehrlinge nach der Ausbildung übernehmen –

Artikel aus der F.A.Z. vom September 2016

ZuschauerInnen oder HörerInnen zu gewinnen. Das führt dann zu allerhand Absurditäten, über die auch Gewerkschafter manchmal nur den

Von wegen Geschenke: Was wir haben, haben wir verdient

Die Weihnachtszeit ist die Zeit der Ruhe und der Rückbesinnung. Man lehnt sich entspannt zurück und genießt die Früchte eines arbeitsreichen Jahres. Und das ist auch gut so.

Doch wenn wir den Gabentisch betrachten, dann sollten wir auch einen kleinen Gedanken an unsere Gewerkschaft in uns tragen. Denn der größte Teil des Einkommens ist einzig und allein der Verdienst der Gewerkschaft. Zum Beispiel das 13. Monatsentgelt. Es ist keine Erfindung der Arbeitgeber, es kam nicht von alleine und war unseren Großeltern noch völlig unbekannt.

Erst die Gewerkschaften waren es, die für das 13. Monatsentgelt gestritten und es in die Tarifverträge festgeschrieben haben. In anderen Ländern mit schwächeren Gewerkschaften gibt es oft bis heute noch keine entsprechende Regelung.

Bei uns bekommen die meisten Beschäftigten allein durch das gewerkschaftlich erstrittene 13. Monatsentgelt mehr heraus, als ihr gesamter Mitgliedsbeitrag im Jahr beträgt. Offensichtlich zahlt es sich also aus, Mitglied in der IG Bergbau, Chemie, Energie zu sein und das nicht nur zu Weihnachten...



... das ist was Gutes !

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Für gute Mobilität in Hessen

DGB und Unternehmen zur Verkehrspolitik

„Eine gut ausgebaute und funktionierende Verkehrsinfrastruktur ist eine zentrale Voraussetzung für die Ansiedlung von Unternehmen, die Schaffung von Arbeitsplätzen und für umweltfreundliche Mobilität.“

So beginnt eine gemeinsame Erklärung, die der DGB Hessen-Thüringen und die hessischen Unternehmerverbände zurzeit erarbeiten. Beide kritisieren darin, dass es großen Nachholbedarf gibt.

In Hessen – und den übrigen Ländern – ist nach Meinung von Gewerkschaften und Unternehmen seit vielen Jahren eine Unterfinanzierung der Verkehrsinfrastruktur festzustellen, die negative Folgen für die Unternehmen und Beschäftigten in Industrie und Dienstleistungen, insbesondere auch im Verkehrssektor, hat. Die täglichen Staus, Zugausfälle, Verspätungen und Sperrungen beeinträchtigen wirtschaftliches Wachstum, Beschäftigung und Klimaschutz.

DGB und Unternehmen haben deshalb eine Reihe von Vorschlägen und Forderungen erarbeitet, die sie nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe der Öffentlichkeit vorstellen wollen. Wir werden darüber berichten ...



KOSTENLOS

KLARTEXT ist das neue eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen. Kostenlos alle 2 Monate in Ihrem Email-Postfach. Das Abo ist nur einen Klick entfernt - und jederzeit kündbar: www.igbce-klartext.de

Work-Life-Balance: Noch viel Luft nach oben

In der vergangenen Ausgabe des KLARTEXT fragten wir unsere Leserinnen und Leser nach ihrer persönlichen Work-Life-Balance. Über 200 Teilnehmer an unserer Umfrage bescherten uns ein durchaus nachdenkliches Ergebnis:

Im Durchschnitt vergaben sie für Ihre persönliche Work-Life-Balance 45 von 100 Punkten, sahen also noch viel Luft nach oben.

Als Haupt-Stressfaktoren wurden genannt:

- Hohe psychische Belastungen (71%)
- Angst um den Arbeitsplatz (42%)
- Schlechte Führung (38%)

Besonders markant waren die Ergebnisse für die teilnehmenden Außendienst-Mitarbeiter: Sie klagten zu 100% über zu viele Überstunden. Die Beschäftigten in Marketing und Verwaltung leiden dagegen in besonderem Maße unter Konflikten mit Kollegen (80%).

Es gibt also reichlich Hebel für Unternehmen, die von Work-Life-Balance nicht nur reden, sondern wirklich etwas verbessern wollen. Wir werden die Ergebnisse mit den Arbeitgebern diskutieren – nicht erst in der nächsten Tarifrunde ...

Bunt & Aktiv

Mehr als 12.000 Mitarbeiter von K+S, Familienangehörige, Freunde und Gewerkschafter aus der ganzen Region bildeten Ende September eine 13 Kilometer lange Menschenkette für den Erhalt des Kalibergbaus. Zu der Demonstration hatten Betriebsrat und IG BCE gemeinsam aufgerufen.

... das ist was Gutes!

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

