

PERSPEKTIVE 2021

# Veränderte Arbeitswelt



# Perspektive 2021

## Sehr geehrte Damen und Herren,

7-Tage-Inzidenz, R-Wert, Mutation B.1.1.7, Aerosole, mRNA-Impfstoffe. Wenn 2020 überhaupt etwas Gutes hatte, dann unsere steile Lernkurve auf dem Gebiet der Epidemiologie. Das große Aber: Mir fällt wenig Unnötigeres ein. Seit über einem Jahr befinden wir uns also inmitten einer weltweiten Pandemie – mit allen persönlichen und beruflichen Begleiterscheinungen. Vor Jahresfrist schrieb ich an dieser Stelle: „Wir müssen da durch. Alle gemeinsam.“ Die Zielgerade dieses Marathons ist – der Wissenschaft und wirksamen Impfungen sei Dank – nun endlich sichtbar.

Unser Leben hat sich in diesen schwierigen Monaten verändert. Unsere Arbeit hat sich verändert. Meine Erfahrung: Was anfangs holperte (VPN-Tunnel, Videokonferenzen etc.) und auf wenig Gegenliebe stieß (Home-Office), ist für viele fester Bestandteil der täglichen Arbeit geworden. Der Mensch. Das Gewohnheitstier.

Weil wir Menschen aber auch soziale Wesen sind, fehlt eines ganz besonders: der persönliche Kontakt, den kein Online-Meeting ersetzen kann. Uns fehlen die persönlichen Kontakte zu unseren Mitgliedern. Verstehen Sie mich nicht falsch: Der Draht zu unseren Mitgliedern ist seit März 2020 kurz wie nie. Wir haben in unzähligen Telefonaten, E-Mails, Online-Seminaren und Videokonferenzen Hilfestellungen zur Bewältigung der Pandemie geleistet. Knapp 800 Artikel in unserem Intranet mit Bezug zur Pandemie sind ein weiterer Beleg für unsere Aufklärungs- und Informationsarbeit. Krise können wir. Das haben unsere Mitglieder in zahlreichen Rückmeldungen bestätigt. Die persönliche Begrüßung aber, ein Gespräch unter vier, sechs oder acht Augen, das fehlt. Seit über einem Jahr.

Und unsere Perspektive für 2021? Ich habe Hoffnung. Hoffnung auf mehr Normalität, auf wirtschaftliche Erholung, auf ein Ende der Pandemie. Und Hoffnung, Sie wieder persönlich in unserem Haus begrüßen zu können.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre der 18. Ausgabe unserer „Perspektiven“.

Herzliche Grüße

Ihr



Dirk W. Erlhöfer  
Hauptgeschäftsführer



# Inhalt

Pandemie

## 6 Corona und der AGV

- Pandemie und Arbeitsrecht
- Einigung für schnellen Tariffrieden
- Persönlicher Kontakt fehlt

Tarif und Recht

## 18 Arbeitsrecht + Pandemie = Fragen, Fragen, Fragen

- Ins kalte Wasser geworfen worden
- Updates bei YouTube

Tarifgeschehen

## 10 Heiße Drähte zwischen den Sozialpartnern

- Metall- und Elektroindustrie
- Chemische Industrie
- Papier, Pappe, Kunststoff verarbeitende Industrie

Arbeitswirtschaft

## 20 Steile Lernkurven – auch digital

- Gewinner und Verlierer
- Personalbedarf analysieren

## Rechtsfragen Pandemie



8 Home-Office



16 Kurzarbeit



## Kommunikation

**24 Stimmen der Unternehmen aufnehmen, bündeln und kommunizieren**

- Stimmungen aus den Unternehmen
- Relevantes in der App

## Verbändegemeinschaft

**30 Alles neu. Alles digital.**

- Neue Technik
- Stipendiaten
- Mitgliederversammlungen 2020
- 75-jähriges Jubiläum Arbeitgeberverband Papier, Pappe, Kunststoff Westfalen e. V.

## Bildung und Nachwuchssicherung

**26 Drei Chancen, drei Abschlüsse, drei Treffer**


- An Ausbildungsmarkt heranzuführen
- Mit Begeisterung dabei

## Daten und Personen

**32 Strukturdaten 2020****34 Vorstände der Verbände 2020**

35 Ansprechpartner

35 Impressum

**22 Reiserückkehr****28 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit**

# Corona und der AGV

Erster Fall in Deutschland: 28. Januar 2020. Das erste AGV-Rundschreiben: „Hinweise auf verschiedene Informationsmaterialien in Zusammenhang mit dem Coronavirus“. Verschickt am 27. Februar 2020. Mit Links zum Bundesgesundheitsministerium, dem Robert Koch-Institut und Hinweisen zum richtigen Händewaschen sowie der Nies- und Husten-Etikette. Es sollte der Beginn „unserer Pandemie“ sein.



▶ Seit eineinhalb Jahren vergeht kein Tag ohne Corona-News aus dem Verbandshaus. Knapp 800 Rundschreiben folgten in rund 14 Monaten. Krise können wir. Das haben wir zuletzt 2008/2009 unter Beweis gestellt. Wenn unsere Mitglieder in Schieflage geraten, sind wir ein verlässlicher Partner. So auch zu Beginn der Pandemie, die sich – nicht nur aus wirtschaftlicher Sicht – zu Deutschlands größter Herausforderung seit dem 2. Weltkrieg entwickeln

sollte. Am 28. Januar 2020 diagnostizierten Mediziner den ersten Fall in Deutschland. Einen Tag zuvor, am 27. Januar 2020, sagte Professor Lothar Wieler vom Robert Koch-Institut im ZDF: „Die Gefahr für die deutsche Bevölkerung ist sehr gering.“ Er sollte sich zu diesem frühen Zeitpunkt leider irren. Am 22. März 2020 müssen Schulen, Kitas, Geschäfte ohne dringenden Bedarf, Lokale und Kulturbetriebe schließen – der erste Lockdown. Die Zahl der Infizierten in Deutschland steigt weiter, erst im Sommer kehrt etwas Ruhe ein. Der Mundschutz wird zum ständigen Begleiter.

*„Wir waren für unsere Mitglieder die einordnende Instanz, haben erklärt, im Einzelfall beraten und haben eine rechtssichere Handhabung gewährleistet.“*

DIRK W. ERLHÖFER

## **Pandemie und Arbeitsrecht**

Und unsere Mitgliedsunternehmen? Die hatten vor allem Informationsbedarf. Was bedeutet das Infektionsschutzgesetz eigentlich? Welche Hygieneregeln gelten für Betriebe? Welche arbeitsrechtlichen Implikationen gehen in Deutschland mit einer von

der WHO ausgerufenen Pandemie einher? Oder ganz praktische Fragen wie: Woher bekomme ich dringend benötigtes Desinfektionsmittel?

Und über allem schwebt zu Beginn die Kurzarbeit. Die Wirtschaft steht nicht komplett still, aber ein so großer Schock verunsichert. Lieferketten brechen zusammen, Bestellungen werden storniert, es ruckelt an allen Ecken und Enden. „Rückblickend waren der März, April und der Mai 2020 sehr besondere Monate mit einem riesigen Beratungsbedarf in den Personalabteilungen unserer Mitglieder“, blickt Dirk W. Erhlöfer zurück. „Intern haben wir uns in dieser Zeit jeden Morgen mit Abstand zusammengesetzt und neueste Entwicklungen ausgetauscht. Auch, um Stimmungen und Probleme aus den Unternehmen an unsere Dachverbände zu kommunizieren.“ Die Politik erließ im Frühjahr 2020 zahlreiche Verordnungen und neue Regelungen zur Kurzarbeit, zum Umgang mit Corona-Verdachtsfällen, zur angeordneten Quarantäne, dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeiten im Home-Office. „Wir waren für unsere Mitglieder die einordnende Instanz, haben erklärt, im Einzelfall beraten und haben eine rechtssichere Handhabung gewährleistet“, erklärt Dirk W. Erhlöfer weiter.

*„Der persönliche Kontakt zu den Führungskräften unserer Mitgliedsunternehmen fehlt. Das können auch die digitalen Treffen nicht ausgleichen.“*

DIRK W. ERLHÖFER

### **Einigung für schnellen Tariffrieden**

Erlhöfer selbst erlebte auch tarifpolitisch so noch nicht da gewesene Entwicklungen. Mitten in die Krise hinein liefen die Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie, die mit einem von Vernunft geprägten Krisenabschluss im März 2020 ein überraschend schnelles Ende fanden. „Wir haben bei diesem Abschluss gezeigt, wie gut Tarifvertragsparteien in besonders kritischen Situationen zusammenarbeiten können. Ohne Streikphasen und klassische Verhandlungsrunden wurde ein Kompromiss gefunden, der den Unternehmen Tariffrieden bis Ende 2020 bot“, erinnert er sich. Auch in der chemisch-pharmazeutischen Industrie arbeiteten BAVC und

IG BCE eng zusammen und trafen den Entwicklungen entsprechende Vereinbarungen zur Bewältigung der Pandemie. Unternehmen der Papier verarbeitenden Industrie hatten, als Zulieferer für die Lebensmittelindustrie, in vielen Fällen Ausnahmegenehmigungen, da sie Güter für den täglichen Gebrauch herstellten. „Natürlich hat Corona auch in dieser Branche Spuren hinterlassen“, sagt Dirk W. Erhlöfer.

### **Persönlicher Kontakt fehlt**

Die „neue Normalität“ mit Hygieneregeln, Arbeiten auf Abstand, Mund-Nasen-Schutz und vielen digitalen Meetings wird mittlerweile in den Unternehmen gelebt. So auch in unserem Haus. „Es ist leider sehr ruhig geworden“, so Erhlöfer, der aus „normalen Jahren“ über 50 Veranstaltungen, Seminare, Workshops und Personalleiter-Treffen im Verbandshaus mit entsprechendem Besuch gewohnt ist. „Der persönliche Kontakt zu den Führungskräften unserer Mitgliedsunternehmen fehlt. Das können auch die digitalen Treffen nicht ausgleichen“, sagt er. Der Small Talk, informelle Gespräche beim Imbiss, die Klärung dringender Fragen am Rande von Seminaren und der Austausch untereinander – all das ist seit über einem Jahr nicht möglich. „Wir hoffen, spätestens Ende 2021/ Anfang 2022 wieder Veranstaltungen ausrichten und Besuch empfangen zu können“, so Erhlöfer weiter.

Dank vieler Einzelbüros und entsprechend weitläufigen Wegen und Abständen blieb das Team immerhin in der Königsallee 67 zusammen. Mit Beginn der zweiten Welle im November 2020 änderte sich auch das. Team A und Team B wechselten sich fortan im Home-Office und im Büro ab. Kontakte weiter reduzieren und im Fall der Fälle nicht vollends von Quarantäne-Bestimmungen lahmgelegt werden – das war und ist noch immer Ziel unserer „Wechselschichten“. Bislang sind wir beim AGV gut durch diese Zeit gekommen. „Und das bleibt hoffentlich auch so lange der Fall, bis wir durch Impfungen endlich Herdenimmunität vorweisen können“, sagt Dirk W. Erhlöfer. „Und wenn das so weit ist, freuen wir uns auf den persönlichen Kontakt mit unseren Mitgliedern.“ ○





RECHTSFRAGEN PANDEMIE

# Home-Office

*Die Einführung von Home-Office-Arbeit Schritt für Schritt. Der AGV unterstützt bei der Ausgestaltung der Regelungen und in Fällen von Uneinigkeit.*





Für **welche Mitarbeiter** kommt Home-Office überhaupt infrage (betriebliche und private Aspekte)?

Haben die ArbeitnehmerInnen **geeignete Räume mit Fenstern, ausreichend Beleuchtung und geeigneten Arbeitsmitteln** (Schreibtisch, Bürostuhl, ...) zur Verfügung?

Kann **passende IT-Infrastruktur** zur Verfügung gestellt werden? Hier die **IT-Sicherheit** beachten (u. a. Datenschutz).

Abstimmung mit dem **Betriebsrat** und Einigung finden.

Zu beachten: ArbeitnehmerInnen **müssen ein Home-Office-Angebot nicht annehmen.**



# Heiße Drähte zwischen den Sozialpartnern

*Besondere Zeiten erfordern besonderen Einsatz. Das galt im Jahr 2020 vor allem für die Sozialpartner der drei von uns vertretenen Branchen, die Metall- und Elektroindustrie, die chemisch-pharmazeutische sowie die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie.*

▶ Während sich die Metall- und Elektroindustrie im März 2021 auf einen weiteren von Vernunft geprägten (Krisen-)Abschluss einigten und BAVC sowie IG BCE in der chemisch-pharmazeutischen Industrie gleich mehrere Vereinbarungen zur Bewältigung der Coronakrise trafen, lief die Tarifrunde der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie aufgrund unverbesserlichen (Streik-)Verhaltens von ver.di zeitweise aus dem Ruder.

## Metall- und Elektroindustrie

Eine zweite Tarifrunde mitten in der Pandemie liegt hinter der Metall- und Elektroindustrie. Im März 2020 – als die Pandemie in Deutschland Fahrt aufnahm – einigten sich beide Seiten auf den ersten Krisenabschluss, über den wir in der vorigen Ausgabe der Perspektive ausführlich berichtet haben. In die dritte Pandemie-Welle hinein fanden 12 Monate später die finalen Tarifverhandlungen 2021 statt.

Erstmals trafen sich beide Parteien im Dezember 2020. Die IG Metall forderte Einkommensverbesserungen im Volumen von 4 Prozent, um diese unter anderem für einen Teillohnausgleich bei einer möglichen Vier-Tage-Woche zu nutzen. „Im Frühjahr haben wir gemeinsam Vernunft walten lassen – nun möchte die IG Metall Errungenes niederreißen.“ So kommentierte Dirk W. Erhöfer die Forderungen kurz vor den ersten Verhandlungen. Nachdem sich beide Seiten in mehreren Verhandlungsrunden annäherten, war es schließlich METALL NRW vorbehalten, den Pilotabschluss am 30. März mit der IG Metall zu vereinbaren. Das Ritual einer Nachsitzung war dabei offenbar auch in Pandemiezeiten nicht auszurotten: Der Abschluss war erst kurz vor Sonnenaufgang in trockenen Tüchern.



Metall- und  
Elektroindustrie

# Tarifabschluss 2021 in der Metall- und Elektro-Industrie



Laufzeit



Entgelt

<p><b>Laufzeit</b></p> <hr/> <p><b>21</b> Monate</p> <p>1. Jan. 2021 bis 30. Sept. 2022</p>	<p><b>Corona-Beihilfe</b></p> <hr/> <p><b>500 €</b></p> <p>Juni 2021</p>	<p><b>Sonderzahlung/ Transformationsgeld</b></p> <hr/> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"><b>18,4%</b> des Monatsentgelts Febr. 2022</td> <td style="text-align: center;"><b>27,6%</b> des Monatsentgelts jährlich ab Febr. 2023</td> </tr> </table>	<b>18,4%</b> des Monatsentgelts Febr. 2022	<b>27,6%</b> des Monatsentgelts jährlich ab Febr. 2023	<p><b>Automatische Differenzierung</b></p> <hr/> <p><b>T-ZUG (B) im OKT 2021</b></p> <p>Kann in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis verschoben werden und ggf. entfallen</p>
<b>18,4%</b> des Monatsentgelts Febr. 2022	<b>27,6%</b> des Monatsentgelts jährlich ab Febr. 2023				



Arbeitszeitabsenkung im Strukturwandel

## Wochenstunden

<p>West</p> <p><b>35h</b></p> <p>↓</p> <p><b>32h</b></p>	<p>Ost</p> <p><b>38h</b></p> <p>↓</p> <p><b>35h</b></p>	<p>auf bis zu</p>	<p>bis zu <b>12</b> Monate</p>	<p>1. Jan. 2022 bis 31. Dez. 2022</p>	<p><b>freiwillige Betriebsvereinbarung</b></p>
			<p>bis zu <b>36</b> Monate</p>	<p>1. Jan. 2022 bis 31. Dez. 2024</p>	<p><b>Zustimmung der Tarifvertragsparteien</b></p>

## Teilentgeltausgleich durch Anteile von Beschäftigten und Arbeitgebern

<p><b>Beschäftigte</b></p> <p><b>Umlage von Transformations- geld, T-ZUG (B), T-ZUG (A), zusätzliche Urlaubsvergütung oder betriebliche Sonder- zahlung</b></p> <p>Entscheidung der Betriebsparteien</p>	<p><b>Arbeitgeber</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dauer der Absenkung</th> <th>0-12 Monate</th> <th>13-24 Monate</th> <th>25-36 Monate</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wochenstunden</td> <td></td> <td>32h/35h</td> <td>33h/36h   32h/35h</td> </tr> <tr> <td>Teilentgeltausgleich</td> <td>✗</td> <td>25%</td> <td>25%   50%</td> </tr> </tbody> </table>	Dauer der Absenkung	0-12 Monate	13-24 Monate	25-36 Monate	Wochenstunden		32h/35h	33h/36h   32h/35h	Teilentgeltausgleich	✗	25%	25%   50%
Dauer der Absenkung	0-12 Monate	13-24 Monate	25-36 Monate										
Wochenstunden		32h/35h	33h/36h   32h/35h										
Teilentgeltausgleich	✗	25%	25%   50%										

Ausschluss von **betriebsbedingten Kündigungen** während der Laufzeit.

Daneben gilt **bisherige Regelung nach TV Besch** für Arbeitszeitabsenkung bei konjunkturellen Krisen für max. zwölf Monate.



Zukunftstarifverträge

<p><b>Pforzheimer Abkommen</b></p>	<p><b>NEU: Zukunftstarifvertrag (Strukturwandel)</b></p>				
	<p>Vereinbarung auf betrieblicher Ebene</p>	<p>Bestands- aufnahme (Betriebsrat)</p>	<p>Beratung und ggf. Analyse (ME + IGM)</p>	<p>ggf. Moderation</p>	<p>kann nicht einseitig durch eine Betriebspartei erzwungen werden</p>



### Die Ergebnisse im Einzelnen:

- Das Entgeltabkommen tritt rückwirkend zum 01.01.2021 in Kraft und hat eine Gesamtlauzeit von 21 Monaten bis 30.09.2022. Statt einer linearen Erhöhung erhalten die Beschäftigten bis spätestens Juni 2021 eine Corona-Beihilfe von 500 € (Auszubildende 300 €) sowie eine neue Sonderzahlung (sogenanntes Transformationsgeld) von 18,4% eines Monatsentgelts im Februar 2022 und von 27,6% eines Monatsentgelts ab Februar 2023. Die neue Sonderzahlung fällt künftig jährlich an.
  - Die bestehende Sonderzahlung, das sogenannte tarifliche Zusatzgeld B (T-ZUG B), wird in diesem Jahr nicht im Juli, sondern erst im Oktober fällig und kann in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis automatisch verschoben bzw. bei fortdauernden wirtschaftlichen Schwierigkeiten automatisch entfallen.
  - Die Tarifparteien haben einen tariflichen Rahmen vereinbart, innerhalb dessen Betriebsparteien unter anderem betriebliche Transformationsprozesse begleiten können. Darin können auf Basis einvernehmlich erstellter betrieblicher Analysen Gespräche über die Zukunft des Betriebes erfolgen. Dieser Prozess kann allerdings nicht einseitig durch eine Betriebspartei erzwungen werden. Die Tarifvertragsparteien können zur weiteren Beratung hinzugezogen werden. Besteht keine Einigkeit über einen Regelungsbedarf, kann zur Erreichung eines Konsenses eine externe Moderation vereinbart werden. Im Nichteinigungsfall
- über die Sache kann nicht gegen den Willen des Unternehmens ein Transformationstarifvertrag verhandelt und abgeschlossen werden. Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in Transformationsthemen bleibt also erhalten.
- Es wurden zusätzliche optionale Regelungen zur kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei strukturellen Beschäftigungsproblemen in den Betrieben vereinbart. Über die bisherige Absenkungsdauer von bis zu zwölf Monaten hinaus ist jetzt eine Absenkung von bis zu 36 Monaten möglich, die zum Teil mit Teilentgeltausgleich belegt ist. Dieser kann refinanziert werden unter anderem über das neue Transformationsgeld.
  - In einer gemeinsamen Erklärung zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses wollen die Tarifvertragsparteien die Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben fördern und werden hierzu in Gespräche eintreten. Unabhängig davon empfehlen sie, Dual-Studierende nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.
  - Die Tarifvertragsparteien werden eine von ihnen gemeinschaftlich getragene sogenannte Transformationsagentur einrichten, die in NRW tarifgebundene Betriebe unterstützt, geeignete Qualifizierungs-, Beratungs- und Förderangebote zu nutzen, und auf diese Weise einen innovativen Beitrag zur Zukunftssicherung der Betriebe und ihrer Beschäftigten leisten.



*Einigten sich auf einen (Pilot-)Tarifabschluss für NRW: Knut Giesler (l.), Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen, und Arndt G. Kirchoff, Präsident von Metall NRW*

# Chemisch-pharmazeutische Industrie



## Chemisch-pharmazeutische Industrie

Heiß gelaufen sind die Drähte zwischen BAVC und IG BCE während der Pandemie. Gleich sieben Vereinbarungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie trafen die Spitzenverbände der Branche. „Die Sozialpartnerschaft der chemisch-pharmazeutischen Industrie ist sehr besonders, das hat die Coronakrise einmal mehr unter Beweis gestellt“, findet Dirk W. Erlhöfer. Am 20. März 2020 ist die erste Vereinbarung getroffen worden. Eine Tarifrunde stand nach dem Abschluss vom 22. November 2019 nicht an, die zurückliegende Einigung hat Gültigkeit bis März 2022. „Vorausschauend geplant könnte man meinen“, so Erlhöfer.

### Die Details zu den sieben Vereinbarungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie hier in der Übersicht:

#### 1. Vereinbarung (befristet bis 31.12.2020)

- Es gilt eine verkürzte Ankündigungsfrist bei Kurzarbeit (drei Tage, im Falle von behördlich angeordneter Betriebsteilschließung ohne Frist)
- Option der Zusammenfassung der tariflichen Zukunftsbeträge der Jahre 2020, 2021 und 2022 für eine Freistellung bereits im laufenden Jahr, auch beschränkbar auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (Basis: Betriebsvereinbarung)

*Keine Tarifverhandlungen im klassischen Sinne, aber einvernehmliche Regelungen zwischen BAVC und IG BCE: Die Chemie-Sozialpartner einigten sich auf sieben Vereinbarungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie.*

- Option der Anordnung mobilen Arbeitens, um Beschäftigte vor Infektionen am Arbeitsplatz zu schützen (Basis: freiwillige Betriebsvereinbarung)
- Vereinfachtes und unbürokratisches Genehmigungsverfahren der Tarifvertragsparteien bei Zustimmungen zu tariflichen Flexi-Instrumenten und bei firmenbezogenen Verbandstarifverträgen, soweit die Laufzeit (ohne Nachwirkung) nicht über den 31.12.2020 hinausreicht
- Gemeinsame Clearingstelle von BAVC und IG BCE zur Klärung von Sachverhalts- und Zweifelsfragen in Zustimmungsverfahren

#### 2. Vereinbarung (befristet bis zum 31.08.2020)

- Zur Verminderung von Infektionsrisiken ist die Einführung eines 12-Stunden-Schichtsystems im kontinuierlichen Schichtbetrieb möglich, soweit gesetzgeberisch oder durch behördliche Ausnahmeregelung dies ermöglicht wird.
- Die Hemmung der tarifvertraglichen Ausschlussfristen wurde vereinbart, sodass durch etwaige Einschränkungen bei der Geltendmachung weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer Nachteile entstehen.





### 3. Vereinbarung

- Unternehmen können den tariflichen Zusatzbeitrag der Jahre 2020 und 2021 ausschließlich für eine Freistellung im Jahr 2020 nutzen. Voraussetzung ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Damit ist das Wahlrecht des einzelnen Arbeitnehmers rechtssicher ausschließbar. Sollte die Freistellung wider Erwarten nicht im laufenden Jahr realisiert werden können, kann sie entweder auf das Jahr 2021 übertragen oder mit der Januar-Abrechnung 2021 ausgezahlt werden. Damit können fünf Tage ohne Wahlrecht des Arbeitnehmers als Freistellung gewährt werden.
- In Kombination mit der bereits geschaffenen Tarifoption aus der 1. Tarifvereinbarung kann zusätzlich noch der Zukunftsbetrag des Jahres 2022 für eine Freistellung im Jahr 2020 vorgezogen werden. Damit kann insgesamt ein Freizeitvolumen von zehn Tagen in 2020 für eine Freistellung genutzt werden, eine Einigung mit dem Betriebsrat vorausgesetzt.

### 4. Vereinbarung

- Im Verhandlungsergebnis der Tarifrunde 2019 wurde u. a. vereinbart, bis zum 30. Juni 2020 bzgl. der Gewährung von tariflichen Ansprüchen während der Zeit der Freistellung aus einem Langzeitkonto eine rechtssichere und angemessene Gestaltung zu entwickeln. Diese Frist wurde nun bis zum 31. Oktober 2020 verlängert.
- Die erstmalige Entscheidung über die Verwendung des Zukunftsbetrags hat nach § 2 Ziff. 5 TV MoA bis zum 30. September 2020 zu erfolgen. Ohne Einigung bis zu diesem Termin greift die Auffanglösung. Nach Rückmeldungen aus Unternehmen ist eine Öffnung vereinbart worden, sodass nun per freiwilliger Betriebsvereinbarung von dieser Frist abgewichen werden kann, ohne in die Auffanglösung zu fallen.
- Die bereits mit der ersten Corona-Vereinbarung vom März 2020 eingerichtete Clearingstelle der Tarifvertragsparteien unterstützt weiter beim Abschluss tariflicher Flexiinstrumente, indem Sachverhalts- und Zweifelsfragen möglichst kurzfristig geklärt werden.

### 5. Vereinbarung

- BAVC und IG BCE haben in ihrer 5. Corona-Vereinbarung tarifvertragliche Öffnungen aus den Corona-Vereinbarungen 1–4, die teils Ende August 2020 und zum Teil Ende des Jahres 2020 ausgelaufen sind, bis zum 31. März 2021 verlängert. Ebenfalls wurden die Vereinbarungen zwischen BAVC und IG BCE sowie zwischen BAVC und VAA zur Öffnungsklausel zu § 5 MTV Akademiker, die bis zum 31. Dezember 2020 befristet waren, bis zum 31. März 2021 verlängert.
- Mit diesen Öffnungen wollten die Tarifvertragsparteien weiterhin die Liquidität der Unternehmen kurzfristig verbessern und auch die Beschäftigung sichern.

### 6. Vereinbarung

- Die Tarifvertragsparteien schafften die Option, den Freistellungsanspruch aus dem Zukunftsbetrag 2022 per Betriebsvereinbarung bereits 2021 zu gewähren, also vorzuziehen. Daneben wurde die Möglichkeit eröffnet, auf Basis einer Betriebsvereinbarung die Freistellung aus dem Zukunftsbetrag als einzigen Verwendungszweck für das Jahr 2022 festzulegen. Auch in diesem Fall ist die vorgezogene Gewährung im laufenden Jahr möglich. Die 6. Corona-Vereinbarung ist befristet bis zum 31. Dezember 2021.

### 7. Vereinbarung

- BAVC und IG BCE verlängerten Regelungen der 5. Corona-Vereinbarung, die bis Ende März 2021 befristet waren, bis zum 31. Dezember 2021. Ebenfalls bis zum 31. Dezember 2021 wurden die Vereinbarungen zwischen BAVC und IG BCE sowie zwischen BAVC und VAA zur Öffnungsklausel des § 5 MTV Akademiker, die am 31. März 2021 ausgelaufen wären, verlängert.





# Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie

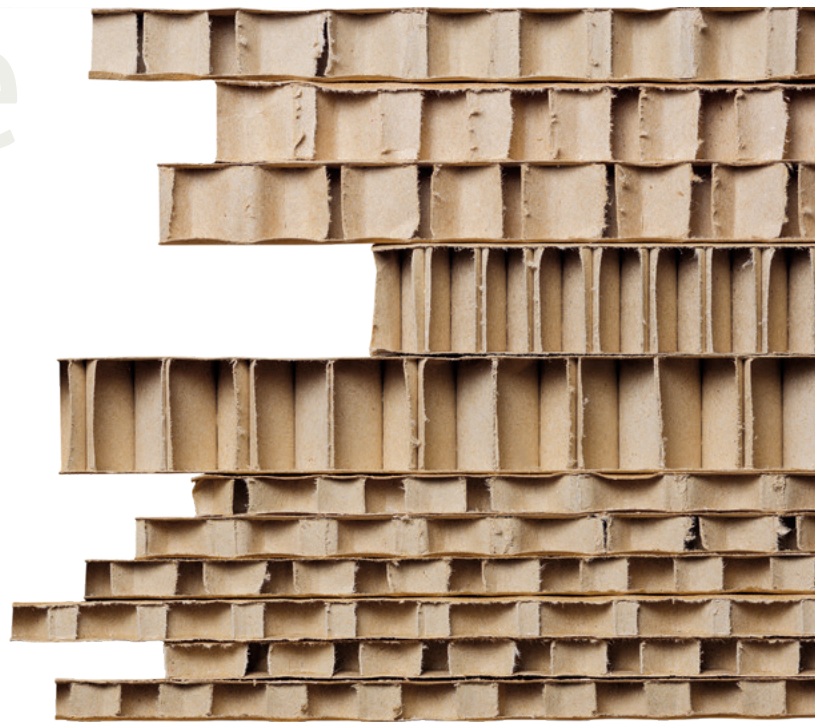
*Weniger geräuschlos als in den zurückliegenden Jahren verlief die Tarifverhandlung für die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie.*



## Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie

Unverbesserlich zeigte sich die Gewerkschaft ver.di in der Tarifrunde der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Statt in einer nach wie vor kritischen Situation für die gesamte Wirtschaft an einer schnellen Lösung interessiert zu sein, rief ver.di während laufender Verhandlungen zu erheblichen Warnstreiks auf. „Anscheinend wollte ver.di damit zeigen: ‚Seht her, wir kämpfen für euch. Werdet Mitglied!‘. Verhandlungen in einem solchen Rahmen sind schlicht nicht möglich“, sagte Dirk W. Erlhöfer.

Zumal ver.di für die rund 100.000 Beschäftigten der Branche ein sattes Lohnplus von 4,8% für zwölf Monate forderte. „Und das mitten in einer Pandemie, mitten in einer wirtschaftlich äußerst fragilen Lage. Einfach unverhältnismäßig“, ärgerte sich Erlhöfer am Rande der Verhandlungen. Der HPV hatte bereits in der ersten Runde ein faires Angebot von 2,1% Entgeltsteigerung in zwei Stufen bei einer Laufzeit von 24 Monaten vorgelegt und dieses in der dritten Verhandlungsrunde auf 2,4% erhöht. „ver.di hat sich damit inhaltlich nicht einmal auseinandergesetzt und stattdessen immer wieder zu Warnstreiks aufgerufen. Die vierte und fünfte Verhandlungsrunde wurde daher von der Arbeitgeberseite Ende März abgesagt, weil ver.di bewusst in die Verhandlungszeit hineingestreikt hat“, so Erlhöfer weiter.



Ein Novum in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie schließlich Anfang April: Erstmals griff eine arbeitgeberseitige freiwillige Erhöhung der Entgelte um 1,1% ab April 2021. „Wir wollten die einseitige Verzögerung durch ver.di durchbrechen und deshalb ein klares Signal der Wertschätzung an die Belegschaften unserer Mitglieder senden“, erklärte Dirk W. Erlhöfer. Eine endgültige Tarifeinigung wurde letztlich am 25. April erzielt.

### Das Verhandlungsergebnis im Einzelnen:

- Laufzeit der Entgeltregelungen von 24 Monaten, d. h. vom 1. Februar 2021 bis zum 31. Januar 2023
- Die Löhne und Ausbildungsvergütungen (letztere mit Rundung auf den nächsten 10-Euro-Betrag) werden mit Wirkung vom 1. Mai 2021 (d. h. nach drei Nullmonaten) um 1,5% und mit Wirkung vom 1. Mai 2022 um weitere 2,4% erhöht.
- Wie üblich erfolgt eine Übernahmeempfehlung für den Angestelltenbereich, d. h. für die regionalen Gehaltstarifverträge. ○



RECHTSFRAGEN PANDEMIE

# Kurzarbeit

*Die Voraussetzungen für Kurzarbeit während der Corona-Pandemie sind deutlich geringer als zu normalen Zeiten. Der AGV unterstützt bei der Ausgestaltung der Kurzarbeit.*





*Mindestens 10 %  
der Beschäftigten durch  
Beschäftigungswegfall  
betroffen (früher 30 %)*

*Änderungen der  
Voraussetzungen zu  
Pandemie-Beginn im  
Frühjahr 2020*

*Vor Einführung der  
Kurzarbeit muss kein Urlaub  
eingebracht, kein Arbeitszeit-  
konto geleert werden*

*Einführung  
immer mit Betriebs-  
vereinbarung*

*Option der Auf-  
stockungszahlungen  
durch Betriebe (wird  
häufig genutzt)*

# Arbeitsrecht + Pandemie = Fragen, Fragen, Fragen

*Nach der Krise ist vor der Krise. Diese vermeintliche Weisheit ist ganz sicher auch 2008/2009 – nach der weltweiten Banken- und der daraus resultierenden Wirtschaftskrise – bemüht worden. Das, was elf Jahre später schließlich den gesamten Globus erfassen sollte, hatte damals sicher niemand im Sinn. Eine weltweite Pandemie trifft alles und jeden.*



▶ Auch die Personalabteilungen in unseren Mitgliedsunternehmen. Dort hatte das Virus ab März 2020 vieles auf den Kopf gestellt. Was ist das Infektionsschutzgesetz und was steht da genau drin? Welche Konsequenzen zieht eine Quarantäne nach sich? Wie kann ich die Arbeitsschutzregeln noch besser einhalten und die Beschäftigten vor einer Corona-Ansteckung schützen? Diese und viele weitere Fragen stellten sich die Personalverantwortlichen im Frühjahr 2020.

## **Ins kalte Wasser geworfen worden**

Tatkräftig zur Seite standen ihnen unsere sechs Verbandsjuristen und Experten im Arbeitsrecht. Als im März 2020 Geschäfte, Schulen und Kitas geschlossen wurden, waren die Unternehmen plötzlich konfrontiert mit der Frage: Müssen die Eltern kleiner Kinder nun bezahlt freigestellt werden? Sind die Kosten erstattungsfähig? An wen muss man sich wenden? „Die Unternehmen sind sprichwörtlich ins kalte Wasser geworfen worden“, erinnert sich Verbandsjuristin Astrid Wimmer. „Wir haben unzählige Telefonate geführt, E-Mails geschrieben und in virtuellen Veranstaltungen Aufklärungsarbeit betrieben.“

Die Arbeitsintensität erinnerte sie an 2008/2009, „damals ging es aber letztlich ‚nur‘ um Fragen rund um die Kurzarbeit.“

Stichwort Kurzarbeit: Mit der Gesundheitskrise und den Auswirkungen auf die Personalarbeit gingen eine Wirtschaftskrise und sich leerende Auftragsbücher einher. „Viele Unternehmen haben in der Folge Kurzarbeit eingeführt“, so Astrid Wimmer. Ihr Kollege Martin Beckschulze setzte in der „heißen Phase“ ein „AGV kompakt“ Nummer 19 zur Corona-Pandemie auf mit allen wichtigen Antworten auf die drängendsten Fragen und den geltenden Regeln in einer Übersicht. „Allein dieses ‚AGV kompakt‘ müssen wir regelmäßig ergänzen bzw. abändern. Der Gesetzgeber war im Frühjahr/Sommer 2020 und ist noch heute sehr aktiv“, so Beckschulze. Das Arbeitszeitgesetz, das Infektionsschutzgesetz, die Corona-Test-und-Quarantäne-Verordnung, Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld, die Corona-Einreise-Verordnung und vieles mehr – wenn der deutsche Gesetzgeber aktiv wird, dann gründlich. In unserem Intranet agv-net wurde eigens die Kategorie Corona/Pandemie angelegt. Dort finden sich alle veröffentlichten Rundschreiben, Muster und Erläuterungen zum Nachschlagen. „Regelungen, die freitags noch galten und die wir





*„Regelungen, die freitags noch galten und die wir weitergegeben haben, waren am folgenden Montag schon wieder überholt. Das hat unsere Beratung so anspruchsvoll gemacht.“*

LARS BERGMANN



weitergegeben haben, waren am folgenden Montag schon wieder überholt. Das hat unsere Beratung so anspruchsvoll gemacht“, ergänzt Verbandsjurist Lars Bergmann. Gemeinsam mit den anderen Referenten des AGV tauschte er sich zeitweise jeden Morgen aus, um auf einem gemeinsamen Stand zu sein. „Unsere interne Abstimmung hat sehr gut funktioniert – auch im Verbund mit den Dach- und Schwesterverbänden“, sagt Verbandsjurist und stellvertretender Geschäftsführer Thomas Rosenke.

#### **Updates bei YouTube**

Im Sommer schließlich mehrten sich die Anfragen zu Urlaubsrückkehrern aus Risikogebieten und dem richtigen Umgang mit diesen. „Diese Krise umfasste alle Bereiche der Personalarbeit, dementsprechend groß blieb der Beratungsbedarf“, so Martin Beckschulze, der in einer dreiteiligen Videoreihe zu „Coronakrise

und Arbeitsrecht“ Updates auch bei YouTube lieferte. Überhaupt änderte sich die praktische Beratungstätigkeit. „Der persönliche Kontakt ist wie bei vielem in dieser Zeit zu kurz gekommen. Beratungen, die wir früher vor Ort durchgeführt haben, fanden nun digital per Videokonferenz statt. Die Intensität der Beratung aber hat gleichzeitig deutlich zugenommen“, sagt Thomas Rosenke. Selbst Einigungsstellen und (Haus-) Tarifverhandlungen sind erfolgreich digital geführt worden. „Wir sind handlungsfähig – auch aus der Distanz“, so Thomas Rosenkes Botschaft.

Und wenn die Krise etwas Gutes hatte: In vielen Fällen sind Arbeitnehmervertretung und Unternehmensführung enger zusammengerückt. Viele mitbestimmungspflichtige Themen sind in beiderseitigem Einvernehmen gelöst worden. „Wir haben bis heute nur sehr wenige Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Corona-bedingten Maßnahmen in den Betrieben“, berichtet Lars Bergmann. „Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben in der Krise flexibel reagiert und vielfach betriebsspezifische Lösungen gefunden.“ Und wenn es doch einmal hakt – unsere Arbeitsrechts-Experten sind nur einen Anruf oder eine E-Mail entfernt. ○

*„Unsere interne Abstimmung hat sehr gut funktioniert – auch im Verbund mit den Dach- und Schwesterverbänden.“*

THOMAS ROSENKE







## Steile Lernkurven – auch digital

*Neue Produktionsstrukturen planen und aufbauen, Prozessoptimierungen vorantreiben, Arbeit neu gestalten. Damit kennen sich die beiden Verbandsingenieure Dirk Zündorff und Martin Fityka aus. Der Coronakrise begegneten sie mit Pragmatismus. Die Aufgabe war ähnlich, nur die Vorzeichen waren gänzlich andere.*

▷ Projektorientiert – so würden Dirk Zündorff und Martin Fityka ihre tägliche Arbeit bezeichnen. Das „Projekt Corona“ hatte keines unserer Mitglieder vorab geplant. Und plötzlich waren alle mittendrin. „Entsprechend hoch war bei Allen der Informationsbedarf“, erinnert sich Martin Fityka an das Frühjahr 2020. Mitarbeiter im Home-Office beschäftigen war die Lösung für den einen Teil der Belegschaft. Den Infektionsschutz in der Produktion gewährleisten war die größere Aufgabe.

„Im Frühjahr 2020 sind immer wieder neue Verordnungen, Regelungen und Vorschriften erlassen worden mit direkten Auswirkungen für produzierende Unternehmen. Wir haben unser Netzwerk genutzt und vor allem Aufklärungsarbeit geleistet“, so Martin Fityka. Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, die Berufsgenossenschaften und nicht zuletzt die Dachverbände stellten viel Material zur Verfügung. „Dort sind in sehr kurzer Zeit sehr gute Konzepte und Hygienemaßnahmen entwickelt worden, die wir weitergeleitet haben und bei Bedarf beratend, wie z. B. die Frage von berechtigten Erschwerniszulagen infolge erweiterter PSA-Maßnahmen (Persönliche Schutzausrüstung), zur Seite gestanden haben“, so die beiden Verbandsingenieure weiter. Gar nicht so einfach mitten in der Pandemie. Denn die Termine vor Ort fielen meist weg, die Lernkurve bei der Nutzung von Videokonferenz-Software war entsprechend steil. Die Qualität der Schutzkonzepte zeigt sich jeden

*„Wir haben unser Netzwerk genutzt und vor allem Aufklärungsarbeit geleistet.“*

MARTIN FITYKA



Tag. Jeden Tag, an dem kein Corona-Ausbruch in der Mitgliedschaft beklagt werden muss. „Wir haben bis heute keine Kenntnisse über große Ausbrüche in unserer Mitgliedschaft. Die Unternehmen haben insgesamt sehr gute Arbeit geleistet“, sagen Martin Fityka und Dirk Zündorff.

Dazu zählte unter anderem, Corona-konforme Schichtsysteme aufzusetzen. Martin Fityka war unter anderem im Einsatz, um in einem Unternehmen der chemischen Industrie von einem 5-Schichtgruppen-System auf ein 4-Schichtgruppen-System zu wechseln. „In einem 4-Schichtgruppen-System behält das Unternehmen eine Reserve, um auf personelle Engpässe reagieren zu können. Anders als im 5-Schichtgruppen-System gibt es auch keine gruppenübergreifende Vertretung. Das wäre bei einer Corona-Infektion wenig produktiv, denn dann wären gleich zwei Schichtgruppen von einer etwaigen Quarantäne betroffen“, erklärt Martin Fityka.

### Gewinner und Verlierer

Andere, schon vor Corona angestoßene Projekte von Dirk Zündorff wurden in den meisten Fällen weitergeführt – verständlicherweise unter anderen Rahmenbedingungen. Themen wie Shopfloor Management, Eingruppierungen, Arbeitszeit- und Schichtsysteme sind in der Beratungstätigkeit unverändert weitergeführt worden, so dass Gespräche, Workshops und Verhandlungen meist per Videokonferenzen und mit wenigen Ausnahmen unter strengen Corona-Schutzregelungen auch als Präsenzveranstaltungen durchgeführt wurden. Themen wie 5A/5S, also Ordnung und Sauberkeit, oder aber Projekte rund um das Thema Gesundheitsmanagement sind dagegen in den Hintergrund gerückt. „Bei diesen Themen muss jedes Unternehmen individuell schauen, wann der Faden wieder aufgenommen wird. Es wird eine Zeit nach Corona geben – und dann können wir bei diesen Themen gemeinsam wieder durchstarten“, sagt Martin Fityka. „Wichtig ist, dass diese Fragestellungen nicht völlig aus den Augen verloren gehen. Wir werden dazu zukünftig sicher auch Angebote machen.“

Gewinner und Verlierer hat Corona viele produziert. Die einen kämpfen um das Überleben, andere denken über Kapazitätsausweitung nach. In beiden Fällen unterstützen die Verbandsingenieure. Häufig im Tandem mit einem Verbandsjuristen. „2020 haben wir auch Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Standortsicherung geführt. Dabei geht es um Existenzen

und viele Arbeitsplätze. Gemeinsam mit den Gewerkschaften versuchen wir, zu vernünftigen Lösungen zu gelangen. Mit den richtigen Hygieneregeln geht und ging das auch vor Ort. Und das muss es auch, denn diese Verhandlungen müssen vertrauensvoll sein – und das geht am besten, wenn man sich in die Augen schauen kann“, weiß Martin Fityka.

*„Wer den eigenen Personalbestand und Personalbedarf stetig analysiert, frühzeitig Abweichungen feststellt, notwendige Maßnahmen daraus ableitet und aktiv gegensteuert, generiert einen echten Wettbewerbsvorteil.“*

DIRK ZÜNDORFF

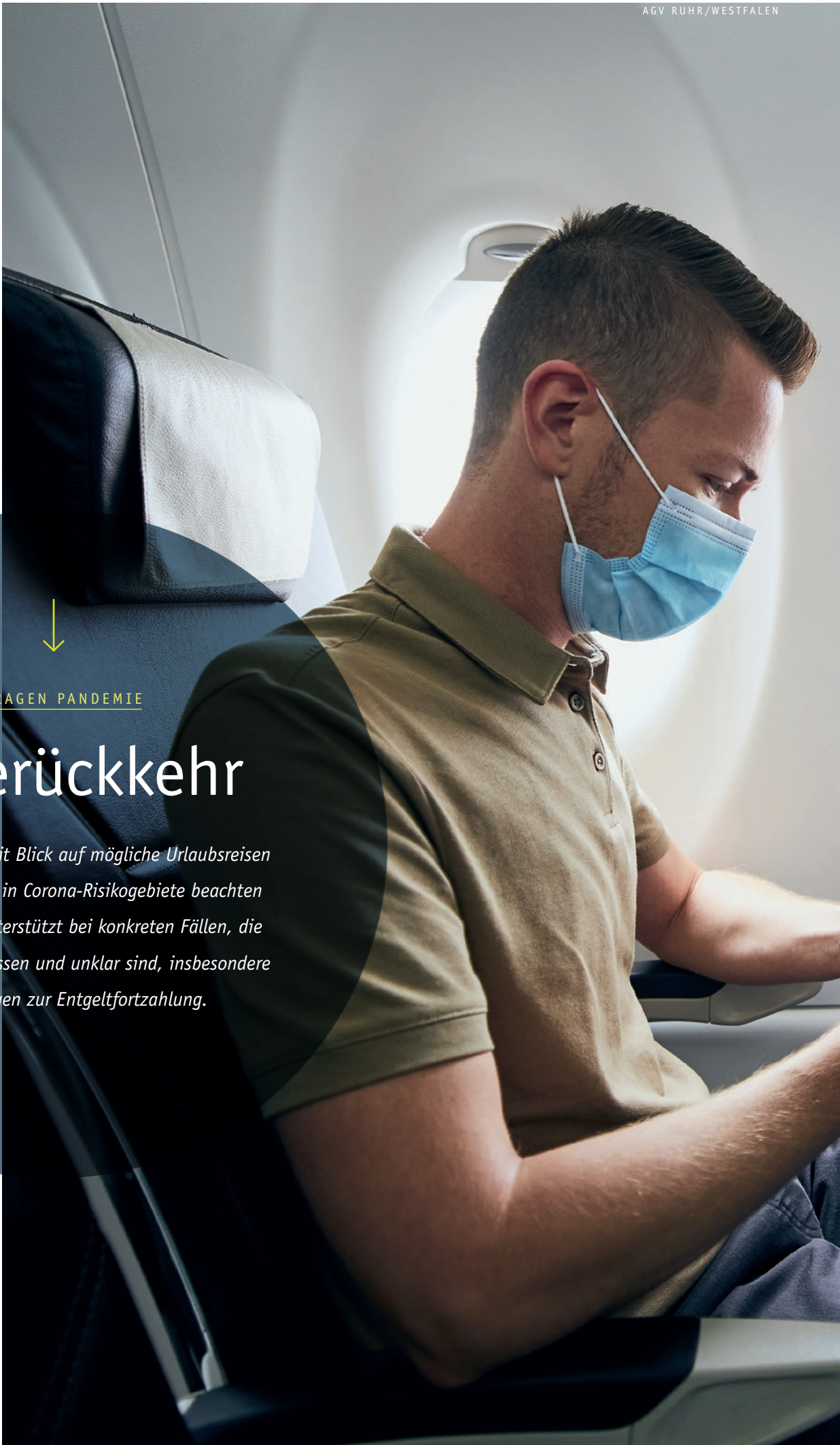


### Personalbedarf analysieren

Um gestärkt aus der Coronakrise herauszugehen, sollte eine strategische und strukturierte Personalplanung einschließlich der optionalen Nutzung von im Betrieb vorhandenen Potenzialen in Zeiten des demografischen Wandels für jedes Unternehmen enorm wichtig sein. „Wer den eigenen Personalbestand und Personalbedarf stetig analysiert, frühzeitig Abweichungen feststellt, notwendige Maßnahmen daraus ableitet und aktiv gegensteuert, generiert einen echten Wettbewerbsvorteil“, so Dirk Zündorff. Das eigens von den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen für die Mitgliedsunternehmen entwickelte Kompetenzentwicklungstool „KET“ unterstützt sie dabei, schon heute „fit für morgen“ zu werden. „KET“ bietet die Möglichkeit, zukünftig erforderliche Kompetenzen festzulegen, die Anzahl der zu qualifizierenden Beschäftigten zu definieren, Schulungspläne zu erstellen und deren zeitliche Umsetzung mit einem sich stetig entwickelnden Qualifikationsstand der betreffenden Mitarbeiter zu hinterlegen. ○

Interessierte Mitglieder können sich bei Bedarf gerne an Dirk Zündorff wenden.





RECHTSFRAGEN PANDEMIE

# Reiserückkehr

*Was Unternehmen mit Blick auf mögliche Urlaubsreisen von Mitarbeitenden in Corona-Risikogebiete beachten sollten. Der AGV unterstützt bei konkreten Fällen, die bewertet werden müssen und unklar sind, insbesondere bei Streitfragen zur Entgeltfortzahlung.*



**Mitarbeitende  
frühzeitig aufklären.**  
Informationen sind im  
agv-net verfügbar.

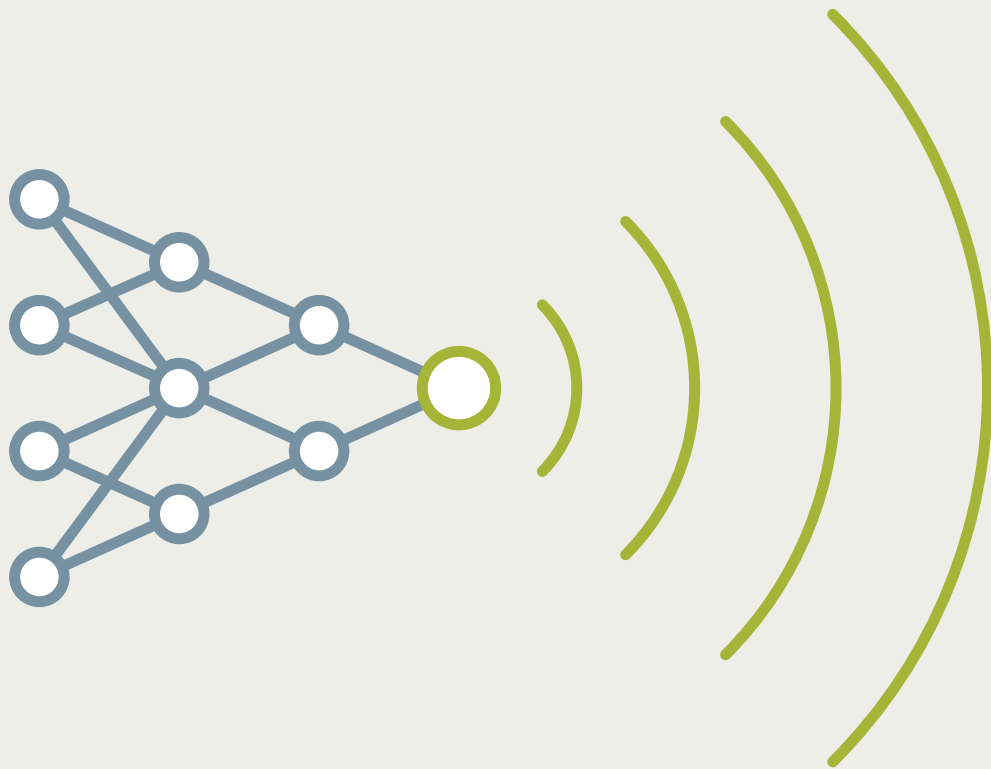
Die jeweils **aktuelle  
Risikoeinstufung der Länder**  
ist auf der Homepage des  
Robert Koch Instituts  
([www.rki.de](http://www.rki.de)) einsehbar.

**Verpflichtung der  
ArbeitnehmerInnen,**  
sich zur jeweils aktuellen  
gesetzlichen Lage zu  
informieren.

**Nach einem Urlaub  
im Risikogebiet haben  
ArbeitnehmerInnen bei Quaran-  
täne keinen Anspruch auf  
Entgeltfortzahlung oder  
Zahlungen nach Infektions-  
schutzgesetz.**

**Liegt nach dem  
Urlaub im Risikogebiet ein  
negativer Test vor, können  
ArbeitnehmerInnen zurück  
in den Betrieb.**

**Reiserückkehr aus  
einem Mutantengebiet:  
zwingende Quarantäne**



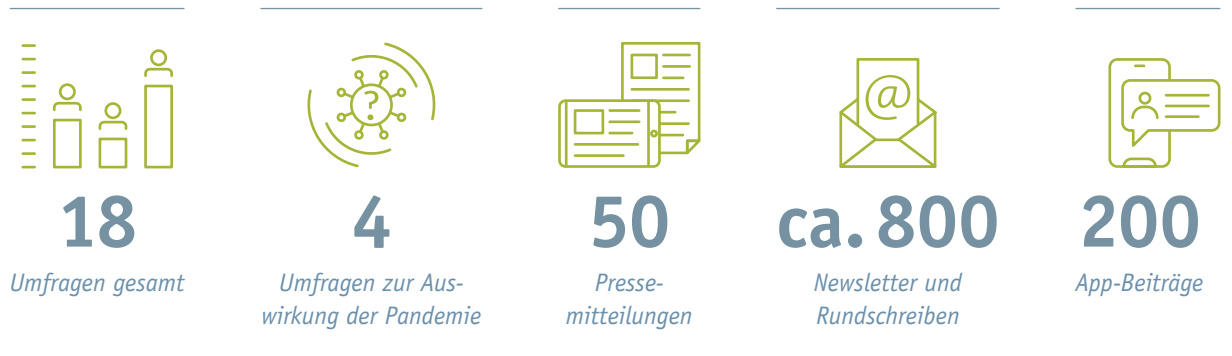
## Stimmen der Unternehmen aufnehmen, bündeln und kommunizieren

Der letzte Tag ohne Corona in der Zeitung? Ohne Corona in den Nachrichten? Ohne Corona auf den einschlägigen Internet-Portalen der großen Medienhäuser? Es würde einiges an Recherche erfordern, um den exakten Tag zu finden. Google listet im April 2021 fast 950 Millionen Treffer für „Corona“ auf. Corona ist überall. Auch in unserer Kommunikation war die Pandemie Thema Nummer eins.

*Aufklärung per Video: Verbandsjurist Martin Beckschulze als Experte in der Video-Reihe „Coronakrise und Arbeitsrecht“*







„Coronavirus hat Auswirkungen auf Unternehmen im Mittleren Ruhrgebiet“ war unsere erste Pressemitteilung am 28. Februar 2020 zum Thema betitelt. Wir kommunizierten die Sorge der Unternehmen vor einbrechenden Lieferketten und einem bereits ruhenden Asien-Geschäft.

### Stimmungen aus den Unternehmen

„Gerade unsere industriell geprägte und exportorientierte Mitgliedschaft hat sehr schnell sehr direkte Auswirkungen gespürt“, erinnert sich Alexander Füten, Pressesprecher der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen. „Wir haben dieser Sorge frühzeitig Ausdruck verliehen und dies in den Medien platzieren können. Nicht erst die steigenden Medienanfragen nach konkreteren Zahlen, Daten und Fakten veranlassten uns zu regelmäßigen Umfragen im Intranet zu den Auswirkungen der Pandemie, die wir ab Anfang April 2020 im Jahresverlauf viermal durchgeführt haben.“ Überhaupt: Das Umfragetool ist im abgelaufenen Jahr strapaziert worden. Insgesamt 18 Umfragen führten wir 2020 durch. Unser Ziel: Stimmungen direkt aus den Unternehmen aufnehmen, bündeln und kommunizieren. Auf Auswirkungen der Pandemie und den damit einhergehenden politischen Entscheidungen hinweisen und unseren Mitgliedern eine Stimme geben. In der Öffentlichkeit, aber auch in der Politik. „Denn dort wird entschieden, welche Regelungen und Verordnungen Unternehmen beachten müssen. Die können sinnvoll und pragmatisch sein – oder eben nicht. Wir haben kommuniziert, was für die Wirtschaft gut und was für die Wirtschaft schlecht ist“, erklärt Alexander Füten. So sind im Laufe des Jahres rund 50 Pressemitteilungen versandt worden – die wenigsten ohne Corona-Bezug.

### Relevantes in der App

Kommuniziert haben wir auch in unsere Mitgliedschaft so viel wie nie. Neben den täglichen Newslettern und Rundschreiben zu Corona – rund 800 von Februar 2020 bis April 2021 – haben wir auch über unsere App relevante Themen aufgearbeitet.

Knapp 200 App-Beiträge zeugen von einem erhöhten Informationsbedarf und entsprechendem -angebot. Relevante Arbeitgeber-Themen mit Arbeitsrechtsbezug können komplizierte Sachverhalte sein. Während einer Pandemie mit vielen aktuellen und nicht mehr aktuellen Rechtsverordnungen erst recht. „Diese Themen kurz und knapp, in ansprechender Weise und mit der gebotenen Qualität zu veröffentlichen, war 2020 unsere Herausforderung“, sagt Alexander Füten.

*Nicht erst die steigenden Medienanfragen nach konkreteren Zahlen, Daten und Fakten veranlassen uns zu regelmäßigen Umfragen im Intranet zu den Auswirkungen der Pandemie, die wir ab Anfang April 2020 im Jahresverlauf viermal durchgeführt haben.*

ALEXANDER FÜTEN



Ein Mittel der Wahl waren auch kurze Erklärfilme auf der Videoplattform YouTube. Verbandsjurist Martin Beckschulze als Experte und Alexander Füten als „Regisseur“ veröffentlichten im Frühjahr 2020 drei Videos in der Reihe „Coronakrise und Arbeitsrecht“. Ein zusätzlicher Service an unsere Mitglieder, die so zum Beispiel in neun Minuten alles Wichtige zum Umgang mit Reiserückkehrern aus Risikogebieten erfahren konnten.

Wenn irgendwann ein Ende der Pandemie in Sicht ist, bleiben die Herausforderungen die gleichen, „dann werden wir aber wieder einen bunteren Kommunikations-Mix mit anderen und mehr Themen haben“, ist sich Alexander Füten sicher. ○

## Drei Chancen, drei Abschlüsse, drei Treffer

*Corona. Corona. Corona. Und dann lange nichts. Die Flüchtlingskrise 2015/2016 ist fast schon in Vergessenheit geraten. Friedrich Appelberg wird jeden Tag daran erinnert. Er ist Geschäftsführer unseres Mitglieds Bomafa-Armaturen GmbH und hat mit seinem Unternehmen gezeigt, wie Integration funktionieren kann. Auch mithilfe des AGV-Projekts „MINTegration“.*



Zufriedene Gesichter nach erfolgreicher Ausbildung: Farhad Talebi (l.) und Ahmad Aler (r.) mit ihrem Chef, Geschäftsführer Friedrich Appelberg

► **An Ausbildungsmarkt heranzuführen**  
Ahmad Aler und Farhad Talebi haben nach ihrer Flucht aus Syrien und dem Iran 2015 nur ein Ziel: schnell einen Ausbildungsplatz finden. Das von den Arbeitgeberverbänden initiierte Projekt „MINTegration für junge Flüchtlinge Mittleres Ruhrgebiet“ passt für die technikinteressierten jungen Männer perfekt. Das Projektziel: nicht mehr schulpflichtige Jugendliche und junge Erwachsene mit Fluchtgeschichte an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in MINT-Berufen heranzuführen. Im Verbund arbeiteten das Gisela Vogel Institut für berufliche Bildung GmbH & Co., die Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen und die MINT-Bildung Ruhr/Vest gGmbH zusammen. Ahmad Aler und Farhad Talebi schlugen sich gut, lernen schnell dazu und treten

ihre Praktika bei der Bomafa-Armaturen GmbH an. Sie überzeugen trotz sprachlicher Defizite, Friedrich Appelberg gibt beiden eine Chance – und die nutzen sie.

Vier Jahre später: Ahmad Aler ist ausgebildeter technischer Produktdesigner. Farhad Talebi hat seine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker erfolgreich beendet. Beide arbeiten fest im 60-köpfigen Team von Friedrich Appelberg. Und der möchte die beiden nicht mehr missen. „Was die beiden allein durch ihren Werdegang an Einsatz, Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen einbringen – das finde ich so auf dem Markt kein zweites Mal.“ Anfangs habe er sich schon gefragt, ob sich der Einsatz lohne. Vor allem die Sprachbarrieren waren eine Herausforderung. Friedrich Appelberg aber förderte weiter, engagierte eine Deutschlehrerin, „die mit den beiden jeden Sonntag vier Stunden Deutsch lernte“. Es sollte sich lohnen. Farhad Talebi



Packt mit an: Mahmadou Barry (r.) überzeugte seinen Chef Jörg Kamitz, Geschäftsführer der Kältetechnik Ollbrink GmbH.

fehlten nur wenige Prozentpunkte zu einem Einschluss – Ahmad Aler legte eine gute Drei hin. „Mit beiden sind wir sehr zufrieden und unterstützen sie auch bei den weiteren beruflichen Schritten“, so Friedrich Appelberg. Ahmad Aler strebt ein Studium an. „Ob Maschinenbau oder BWL ist noch nicht ganz klar“, sagt er. Abends studieren, tagsüber arbeiten. Für ihn kein Problem – „da beiße ich mich auch noch durch“, sagt er. Farhad Talebi strebt eine Techniker-Ausbildung an. „Ich möchte mich weiter verbessern. Und Herr Appelberg bietet uns hier echte Chancen. Die möchte ich nutzen“, sagt er.

### Mit Begeisterung dabei

Genutzt hat auch Mahmadou Barry seine Chance bei der Kältetechnik Ollbrink GmbH in Wattenscheid. Ebenfalls im Rahmen des Projekts MINTegration in den Betrieb gekommen, machte er von Anfang an einen guten Eindruck. „Sprachlich war es noch schwierig, aber Mahmadou hat sofort mit angepackt, hat viel nachgefragt und war mit Begeisterung bei der Sache“, erinnert sich Geschäftsführer Jörg

Kamitz. Und weil Mahmadou Barry überzeugte, erhielt auch er einen Ausbildungsplatz. Anfangs stand vor allem Sprachunterricht auf dem Plan. „Ich habe auch privat Unterricht genommen und abends viel gelernt“, sagt Mahmadou Barry. In der Berufsschule fand er sich so mit der Zeit immer besser zurecht. „Die Kollegen im Betrieb und in der Berufsschule waren alle sehr nett und haben mich unterstützt. Da gab es nie Probleme. Außer im Fach Wirtschaft vielleicht. Das hat mir nicht so gelegen“, sagt er grinsend. Seit einiger Zeit darf sich der 30-Jährige nun aber ausgebildeter Mechatroniker für Klima- und Kältetechnik nennen. „Und wir konnten Mahmadou nach seinem wirklich guten Abschluss einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten, den er auch gerne angenommen hat“, sagt Jörg Kamitz.

„Schon allein aufgrund dieser drei Beispiele hat sich das Projekt MINTegration für uns gelohnt. Unser Ziel war ‚Integration durch Arbeit‘, wir wollten unsere Mitglieder mit einbeziehen, und das hat – wie man sieht – sehr gut funktioniert“, sagt Alexander Koch, Verbandsjurist und Pate des Projekts im Haus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen. ○

*„Schon allein aufgrund dieser drei Beispiele hat sich das Projekt MINTegration für uns gelohnt. Unser Ziel war ‚Integration durch Arbeit‘, wir wollten unsere Mitglieder mit einbeziehen, und das hat – wie man sieht – sehr gut funktioniert.“*

ALEXANDER KOCH







Masken

Hände  
waschen

Abstand

Begegnungen  
minimieren

Lüftung

Testpflicht

Freiwillig:  
Fieber messen

↓  
RECHTSFRAGEN PANDEMIE

# Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

*Die Mindestanforderungen an die Hygiene in Zeiten der Pandemie sind in der Corona-Arbeitsschutzverordnung geregelt. Gerne unterstützt der AGV seine Mitgliedsunternehmen in der Umsetzung der Regelungen.*







# Alles neu. Alles digital.

*Neben der Beratung und Unterstützung unserer Mitgliedsunternehmen engagieren wir uns in vielen verschiedenen Projekten, verleihen Stipendien, halten den Kontakt zu Politik und Verwaltung und treiben „nebenbei“ Verbesserungen im und ums Verbandshaus herum voran.*

## Neue Technik

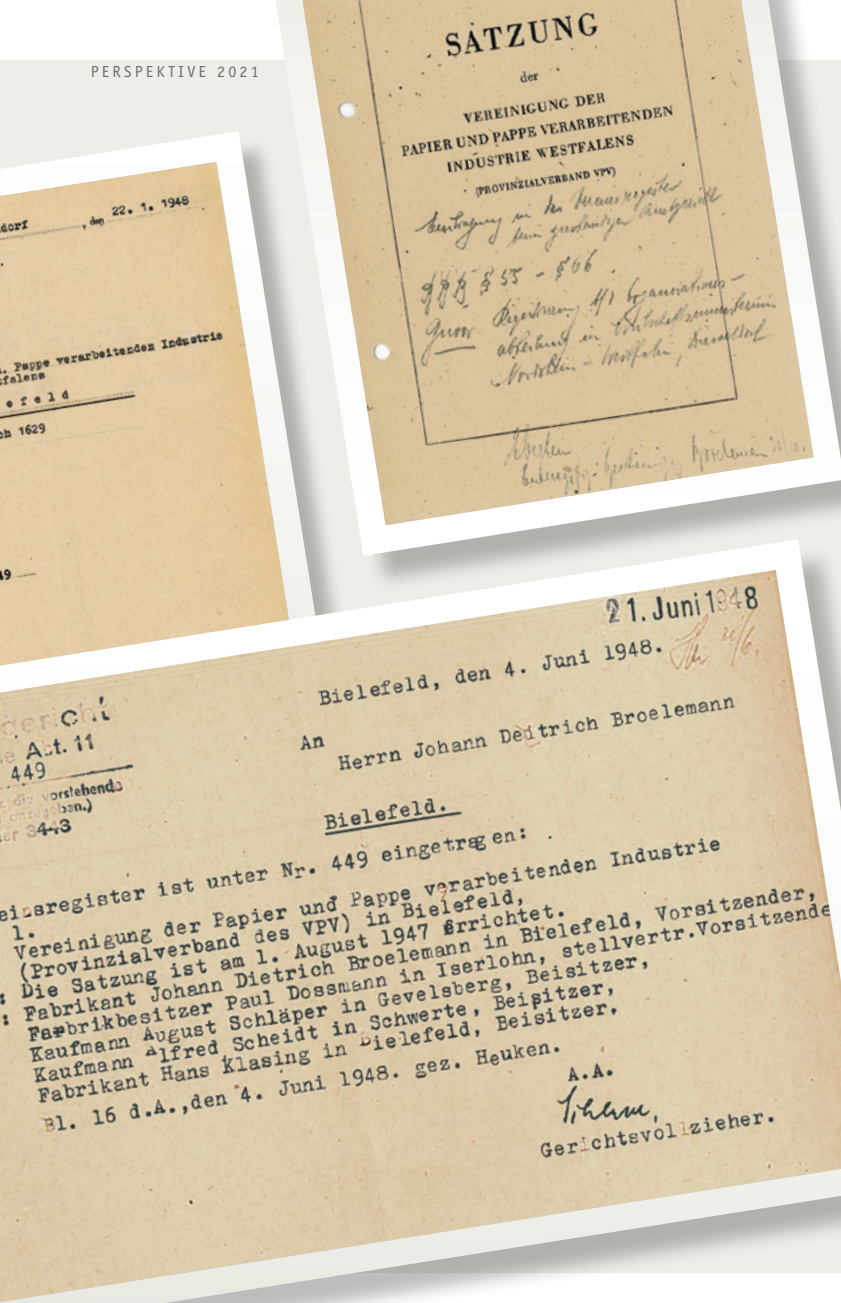
Der Modernisierungsschub im Verbandshaus geht weiter – auch dank Corona. In unserem großen Veranstaltungssaal ist neueste Kamera- und Tontechnik installiert worden. „Damit stellen wir uns für die Zeit nach Corona auf“, so AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erhöfer. Die Prämisse: Ganz verschwinden wird der Bedarf nach digitaler Teilnahme an Veranstaltungen nicht. „Wir setzen bei den rund 50 Veranstaltungen pro Jahr künftig auch auf hybride Formate und haben uns darauf vorbereitet. Wer möchte, ist herzlich willkommen im Verbandshaus. Wer digital an einer Veranstaltung teilnehmen möchte, schaltet sich einfach dazu.“ Kamera und Ton schalten dank sensibelster Technik automatisch auf den Sprecher. So gewährleisten wir optimale Seminarteilnahme aus der Ferne. ○

## Mitgliederversammlungen 2020

Eine steile Lernkurve im Umgang mit Videokonferenzen, der richtigen Software und der Behebung von Tonproblemen haben wir wohl alle im Frühjahr 2020 hinter uns gebracht. Relativ früh war für uns klar: Die vier Mitgliederversammlungen im Mai und Juni sollen und können nicht ausfallen. Der Gesetzgeber machte es möglich – wir schwenkten um auf digitale Formate. Berichte der Geschäftsführung, Entlastungen der Vorstände, Jahresrechnungen und Neuwahlen mussten in neuem Rahmen geplant und vorbereitet werden. „Wir haben uns im Vorfeld viele Gedanken gemacht, uns mit den Vorständen ausgetauscht und schließlich alle vier Mitgliederversammlungen per Videokonferenz durchgeführt. Heute alles längst gelernt, im Frühjahr 2020 war vieles Neuland. Und trotzdem hat alles funktioniert“, erinnert sich Dirk W. Erhöfer. ○

*Dirk W. Erhöfer,  
Hauptgeschäftsführer der  
Arbeitgeberverbände Ruhr/  
Westfalen, führte 2020 durch  
die virtuellen Mitglieder-  
versammlungen.*





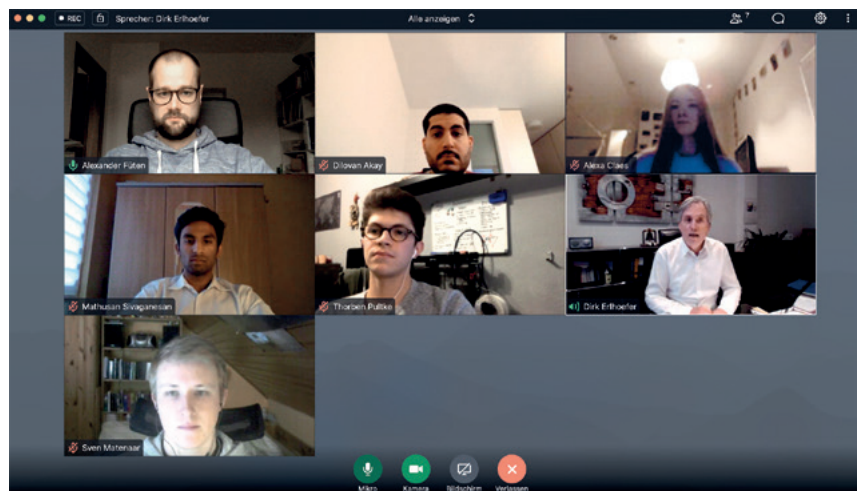
## 75-jähriges Jubiläum Arbeitgeberverband Papier, Pappe, Kunststoff Westfalen e. V.

„Im Vereinsregister ist unter Nr. 449 eingetragen: 1. Vereinigung der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie (Provinzialverband des VPV) in Bielefeld. Die Satzung ist am 1. August 1947 errichtet.“ So steht es im Bielefelder Vereinsregister. Die Gründungsversammlung unseres Verbandes datiert sogar vom 15. Dezember 1945 – eingetragen als „VPV-Nordwestdeutschland“ am 16. Januar 1946. „Bei diesen Daten kann man schnell durcheinanderkommen. Wir feiern in diesem Jahr offiziell das 75-jährige Bestehen unseres Papierverbandes – nehmen also den 16. Januar 1946 als ‚Geburtstag‘. Seit dem Jahre 2008 ist der Verband Teil unserer Bürogemeinschaft und seit 13. Januar 2009 im Vereinsregister Bochum eingetragen“, sagt Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erthöfer. Die geplanten Feierlichkeiten fallen leider der Corona-Pandemie zum Opfer. „Ein Jubiläum kann man schwer nachholen. Wir lassen uns dennoch etwas einfallen“, so Erthöfer. ○



## Stipendiaten

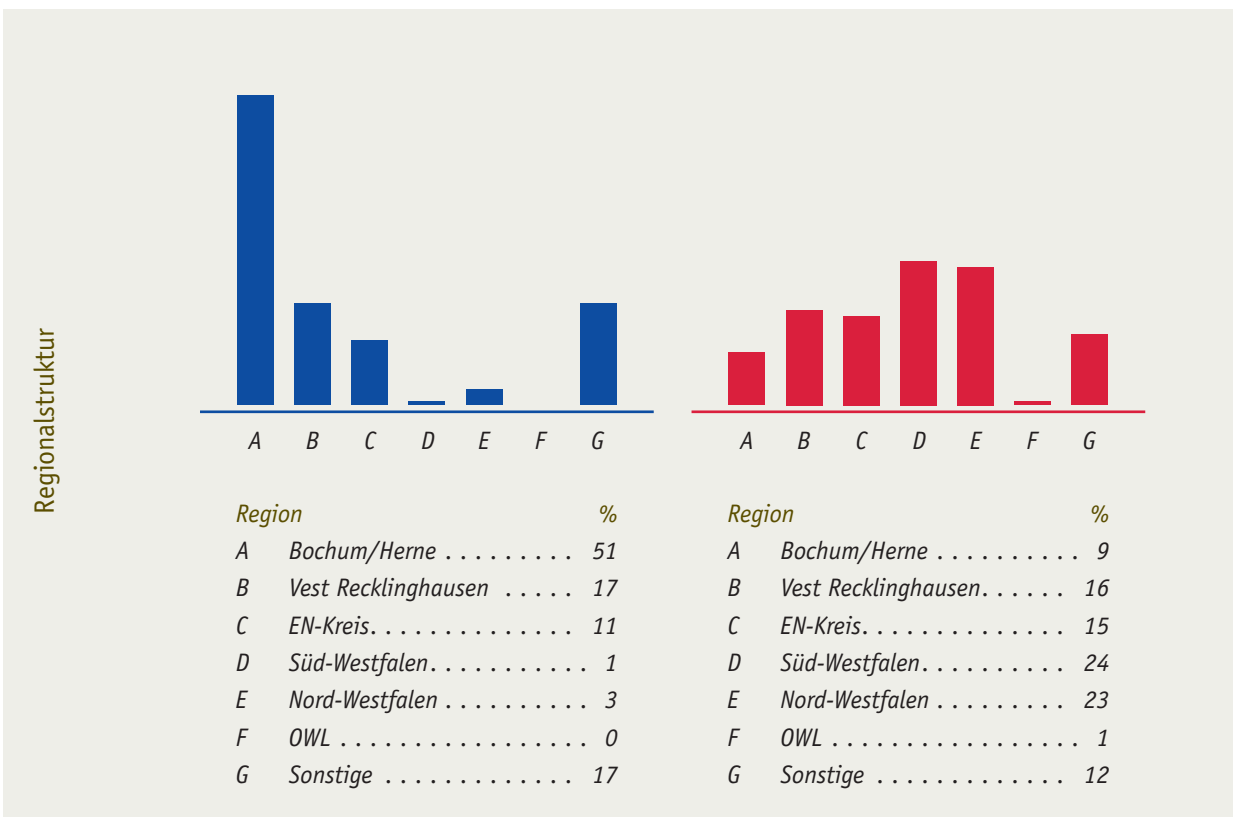
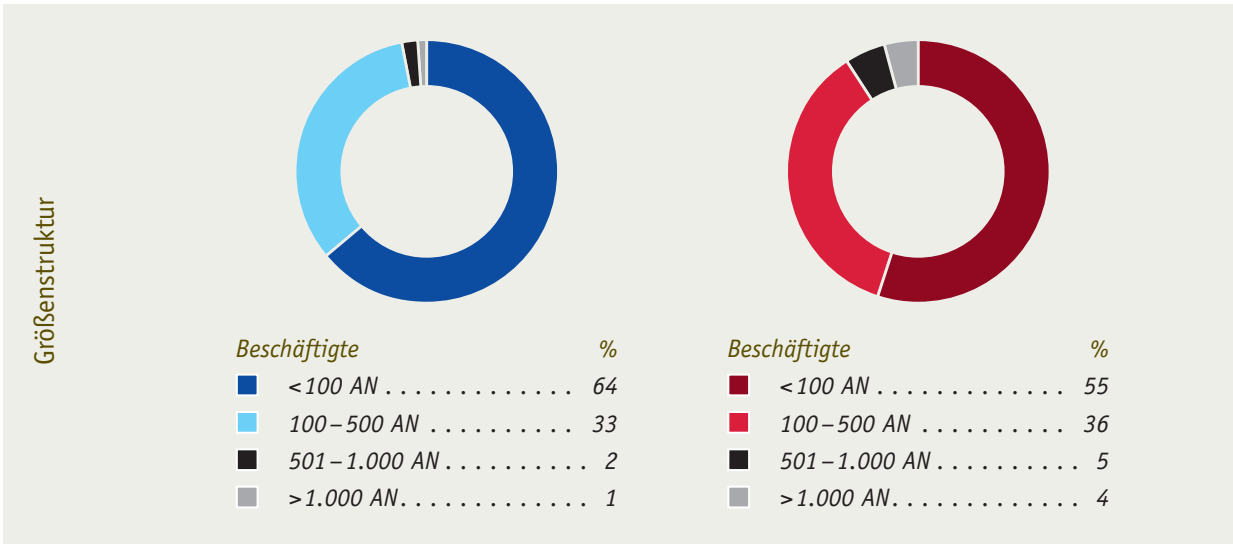
Gleich fünf neue Stipendiatinnen und Stipendiaten haben wir 2020 in unser Stipendienprogramm aufgenommen. Der Arbeitgeberverband Papier, Pappe, Kunststoff Westfalen e. V. engagiert sich im Jahr des 75-jährigen Bestehens gleich doppelt. Dank unserer Kooperation mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft haben wir mit Dilovan Akay (Fachhochschule Bielefeld, Studiengang Wirtschaftspsychologie), Mathusan Sivaganesan (Bergische Universität Wuppertal, Studiengang Wirtschaftsmathematik), Thorben Pultke (Hochschule Ruhr West, Studiengang Maschinenbau), Alexa Claes (Fachhochschule Bielefeld, Studiengang Wirtschaftspsychologie) und Sven Matenaar (Westfälische Wilhelms-Universität, Studiengang Chemie/Biologie) Studierende ausgewählt, die wir zehn Hochschulsemester lang begleiten werden. Leider war auch hier ein persönliches Kennenlernen noch nicht möglich. Per Video-Konferenz lernten wir die neuen Stipendiatinnen



und Stipendiaten kennen. Mit dem AGV Ruhr-Lippe engagieren wir uns beim Deutschlandstipendium. Alexey Golinskiy (Bergische Universität Wuppertal), und Mohamad Salibi (Ruhr-Universität Bochum) erhielten im abgelaufenen Semester eine Förderung des AGV. ○

# Strukturdaten 2020

Verbandsstruktur	Metall		Chemie	
	Mitgliedsfirmen	Beschäftigte	Mitgliedsfirmen	Beschäftigte
	114	12.924	169	40.623
	585		2.136	





**Ruhr-Lippe**

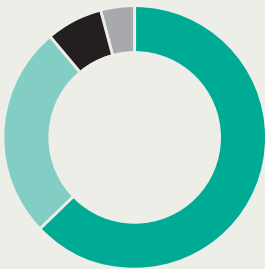
Mitgliedsfirmen . . . . . 109  
 Beschäftigte . . . . . 33.180  
 Auszubildende . . . . . 1.256

**VPV**

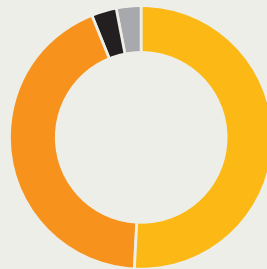
Mitgliedsfirmen . . . . . 39  
 Beschäftigte . . . . . 5.666  
 Auszubildende . . . . . 254

**Gesamt**

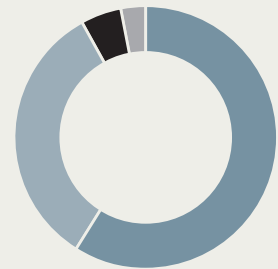
Mitgliedsfirmen . . . . . 431  
 Beschäftigte . . . . . 92.393  
 Auszubildende . . . . . 4.231



Beschäftigte	%
<100 AN . . . . .	63
101–500 AN . . . . .	26
501–1.000 AN . . . . .	7
>1.000 AN . . . . .	4



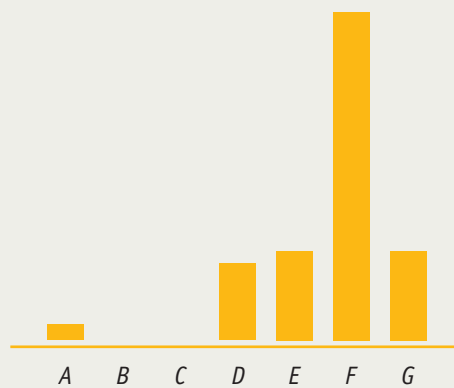
Beschäftigte	%
<100 AN . . . . .	51
101–500 AN . . . . .	43
501–1.000 AN . . . . .	3
>1.000 AN . . . . .	3



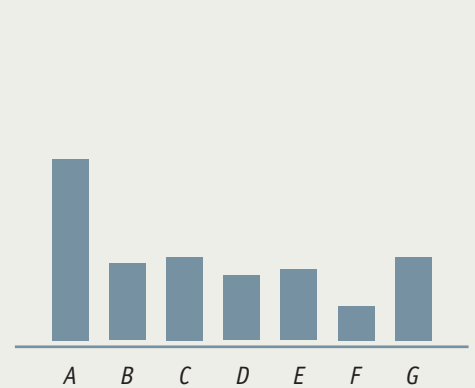
Beschäftigte	%
<100 AN . . . . .	59
101–500 AN . . . . .	33
501–1.000 AN . . . . .	5
>1.000 AN . . . . .	3



Region	%
A Bochum/Herne . . . . .	50
B Vest Recklinghausen . . . . .	8
C EN-Kreis . . . . .	22
D Süd-Westfalen . . . . .	6
E Nord-Westfalen . . . . .	1
F OWL . . . . .	1
G Sonstige . . . . .	12



Region	%
A Bochum/Herne . . . . .	3
B Vest Recklinghausen . . . . .	0
C EN-Kreis . . . . .	0
D Süd-Westfalen . . . . .	13
E Nord-Westfalen . . . . .	15
F OWL . . . . .	54
G Sonstige . . . . .	15



Region	%
A Bochum/Herne . . . . .	30
B Vest Recklinghausen . . . . .	13
C EN-Kreis . . . . .	14
D Süd-Westfalen . . . . .	11
E Nord-Westfalen . . . . .	12
F OWL . . . . .	6
G Sonstige . . . . .	14

# Vorstände der Verbände 2020



## Vorstand

- ▶ *Friedrich-Wilhelm Wengeler (Vorsitzender)*  
Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH & Co. KG, Witten
- ▶ *Rüdiger Oostenyck (1. Stv. Vorsitzender)*  
Bochumer Eisenhütte GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Christian Vogelsang (2. Stv. Vorsitzender)*  
Vogelsang Elektromotoren GmbH, Bochum
- ▶ *Friedrich Appelberg*  
BOMAF A Armaturen GmbH, Bochum,
- ▶ *Dr. Michael Knepper*  
Rheinzink GmbH, Datteln
- ▶ *Dirk Linnepe*  
Breuer-Motoren GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*  
AGV



## Vorstand

- ▶ *Kai-Uwe Röhrig (Vorsitzender)*  
Druck- und Verlagshaus Schürmann + Klagges GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Henrich Kleyboldt (Stv. Vorsitzender)*  
Ifürel EMSR-Technik GmbH & Co. KG, Herne
- ▶ *Jan Peter Nonnenkamp*  
Private Universität Witten/Herdecke gGmbH, Witten
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*  
AGV



## Vorstand

- ▶ *Stephan Potthoff-Wenner (Vorsitzender)*  
Friedrich Wenner Versmolder Vollpappenverarbeitungs-  
werk GmbH, Versmold
- ▶ *Jürgen Prinz (Stv. Vorsitzender)*  
DS Smith Packaging Deutschland  
Stiftung & Co. KG, Minden
- ▶ *Michael Beidermühle*  
Bischof+ Klein SE & Co. KG, Lengerich
- ▶ *Ralf Busenius*  
dy-pack Verpackungen Gustav Dyckerhoff GmbH,  
Wenden
- ▶ *Roberto Rojas*  
Melitta Zentralgesellschaft mbH & Co. KG, Minden
- ▶ *Wolfgang Thissen*  
Walki GmbH, Steinfurt



## Vorstand

- ▶ *Hans J. Hesse (Vorsitzender)*  
Hesse GmbH & Co. KG, Hamm
- ▶ *Jürgen Wagener (1. Stv. Vorsitzender)*  
Wagener & Co. GmbH, Lengerich
- ▶ *Holger Blannarsch (2. Stv. Vorsitzender)*  
Ruhr Oel GmbH, Gelsenkirchen
- ▶ *Sören Bauermann*  
BASF Coatings GmbH, Münster
- ▶ *Dr. Dieter Heinz*  
Bayer AG, Bergkamen
- ▶ *Volker Stauf*  
STAUF Klebstoffwerke GmbH, Wilnsdorf
- ▶ *Robert Wagenblast*  
Evonik Industries AG, Marl
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*  
AGV

*Wir bedanken uns bei allen  
ehrenamtlichen Unternehmens-  
vertretern für ihr Engagement!*

# Ihre Ansprechpartner beim AGV



RA/SyndRA  
**Dirk W. Erlhöfer**  
Hauptgeschäftsführer



RA/SyndRA  
**Thomas Rosenke**  
Stellv. Geschäftsführer  
Tarif und Recht



RA/SyndRA, FA f. ArbR  
**Martin Beckschulze**  
Tarif und Recht



RA  
**Lars Bergmann**  
Tarif und Recht



Ass. jur.  
**Astrid Wimmer**  
Tarif und Recht



RAin LL.M.  
**Juliane Imig**  
Tarif und Recht



RA/SyndRA  
**Alexander Koch**  
Tarif und Recht



Dipl.-Ing.  
**Dirk Zündorff**  
Arbeitswirtschaft



Dipl.-Inf. (FH)  
**Martin Fityka**  
Arbeitswirtschaft



Dipl.-Soz.-Wiss.  
**Alexander Füten**  
Pressesprecher  
Kommunikation



Dipl.-Ing.  
**Christel Hentschel**  
Kommunikation  
Digitale Medien



**Brita Granica M.A.**  
Projektkoordination  
Bildung

## IMPRESSUM

Arbeitgeberverbände  
Ruhr/Westfalen  
Königsallee 67  
44789 Bochum  
Fon: (0234) 588 77-0  
Fax: (0234) 588 77-70  
Mail: [info@agv-bochum.de](mailto:info@agv-bochum.de)  
[www.agv-bochum.de](http://www.agv-bochum.de)

Verantwortlich für den Inhalt:  
RA Dirk W. Erlhöfer  
Königsallee 67  
44789 Bochum

Grafische Gestaltung:  
Diekmann Public Relations  
GmbH, Herne

Redaktion:  
Alexander Füten,  
Dipl.-Soz.-Wiss.

Druck:  
Schürmann + Klagges  
GmbH & Co. KG, Bochum

Fotonachweis:  
– Alexander Füten  
– Shutterstock: S. 14  
– Adobe Stock: S. 1 / S. 4–5 /  
S. 6–7 / S. 8–9 / S. 10 / S. 13 /  
S. 15 / S. 16–17 / S. 18–19 /  
S. 20 / S. 22–23 / S. 24 /  
S. 28–29 / S. 36



