

April | Mai 2023

+plus
Das Extra für Aktive

Neue Mitglieder

Die besten Werbeideen,
die erfolgreichsten Strategien

Heikles Urteil

Der Bundesgerichtshof und
die Vergütung von Betriebsräten

Wirtschaftslage

WINTER ADE. KRISE AUCH?



Die Wette gilt

Mitten in der heftigsten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit haben IGBCE-Aktive wie Katrin Lösche (Foto) einen guten Job gemacht. Ihnen ist gelungen, viele neue Mitglieder für die Gewerkschaft zu begeistern – deutlich mehr als in den Vorjahren. Wie sie das geschafft haben? *Kathryn Kortmann* und *Leo Kölzer* berichten über gute Argumente, originelle Strategien – und warum sich ein IGBCE-Sekretär wegen einer verlorenen Wette eine Grillschürze besorgen muss.



Der Spitzenreiter bei den Neuaufnahmen im zurückliegenden Jahr kommt aus dem Osten. Der Bezirk Lausitz hat das Jahr 2022 mit einem satten Plus von 5,17 Prozent mehr Mitgliedern abgeschlossen. Gleich in zwei Betrieben ist die Zahl der Mitglieder deutlich in die Höhe geschossen, weil die Beschäftigten erkannt haben: Die Mitgliedschaft in der IGBCE lässt die Kasse klingeln.

Bei dem Energieunternehmen LEAG in der Lausitz ist das sogar nicht nur im übertragenen Sinn der Fall. Mit einer kleinen exklusiven Karte können Gewerkschaftsmitglieder bei etlichen Partnern in der Region tatsächlich einkaufen. 45 Euro zahlt der Arbeitgeber jeden Monat auf die „Edenred“, eine Guthabekarte ein, die bei der LEAG ausschließlich IGBCE-Mitglieder bekommen. „Dieser Bonus – brutto für netto – zieht“, berichtet Katrin Lö-

sche, Betriebsrätin und Vorsitzende der Vertrauenskörperleitung für beide LEAG-Tagebaue in Jänschwalde und Welzow-Süd. „Mit den 45 Euro auf der Karte können Gewerkschaftsmitglieder beim Tanken, in der Drogerie oder im Supermarkt bezahlen oder sie sparen den monatlichen Bonus für eine größere Anschaffung an.“ Neu ist die Karte nicht, allerdings ist der Betrag, den die LEAG IGBCE-Mitgliedern zahlt, nach den Tarifverhandlungen im vergangenen Jahr um zehn Euro gestiegen.

45 Euro, die den IGBCE-Aktiven als schlagkräftiges Argument für die Mitgliederwerbung dienten, als die LEAG 2022 die Beschäftigtenzahl aufgrund der von der Bundesregierung ausgerufenen Sicherheitsreserve drastisch erhöhen musste. Rund 1000 Kolleginnen und Kollegen wurden binnen kürzester Zeit neu eingestellt, um so die Energieversorgung nach Ausbruch des Kriegs in der Ukraine zu sichern. „Nahezu 90

Prozent von ihnen haben sich uns angeschlossen“, sagt Katrin Lösche. „Wenn es neben all den guten Argumenten für eine Mitgliedschaft wie Tarifverträge, Rechtsschutz oder Freizeitunfallversicherung noch eines weiteren bedurfte, hatten wir das mit unserer Edenred-Karte in der Hand.“ Boni nur für Gewerkschaftsmitglieder sind bei Unternehmen zwar nicht beliebt, aber „dank der Montanmitbestimmung haben wir das durchgesetzt“, sagt Ute Liebsch, IGBCE-Bezirksleiterin in der Lausitz. „Der Arbeitsdirektor war für diesen Tarifbaustein zugänglich.“

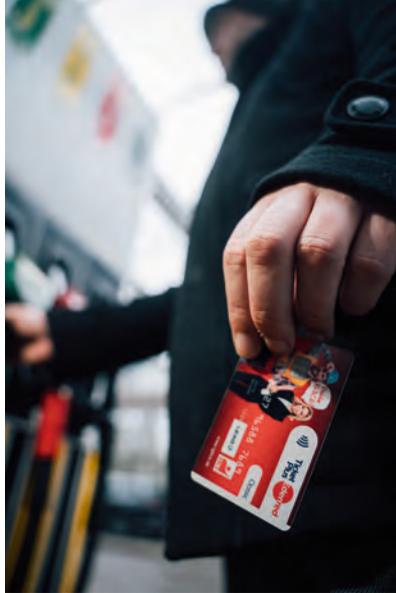
Rund 40 Kilometer südlich vom Hauptsitz der LEAG in Cottbus liegt Tschernitz, Standort des zweiten Betriebs, der für die gute Mitgliederentwicklung im Osten gesorgt hat: die Glasmanufaktur. Rund 400 Beschäftigte bauen an der zukünftigen Energieversorgung mit. Sie stellen Solarglas für Fotovoltaik und Solarthermie her.

Angesichts des flächendeckend notwendigen Umstiegs auf klimafreundliche, regenerative Energien eine gefragte Branche. „Die Zeit, um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, ist daher günstig“, sagt Bezirksleiterin Ute Liebsch. Damit auch die Belegschaft ihren fairen Anteil vom Boom abbekommt, haben die Aktiven im Betrieb mächtig die Werbetrommel gerührt und darauf hingewiesen, dass gute Arbeitsbedingungen nicht vom Himmel fallen. Mit Erfolg: Viele Beschäftigte traten in die IGBCE ein, und ein Betriebsrat wurde gewählt. Die Etablierung gewerkschaftlicher Vertrauensleutestrukturen im Betrieb schreitet voran, nächstes Ziel: Tarifvertrag.

Den haben sich die Beschäftigten bei Biontech bereits erkämpft. Allerdings gilt die Tarifbindung des seit Einführung des Corona-Impfstoffes weithin bekannten deutschen Biotechkonzerns nur für den Standort Marburg. Tarifbindung ist im Unternehmen also nicht selbstverständlich – für den Betriebsratsvorsitzenden Mark Pfister ein gutes Argument in der Mitgliederwerbung. Zumal die Tarifbindung, die über eine Standortentwicklungsvereinbarung abgeschlossen wurde, vorerst

„Ohne Tarifbindung wäre die Arbeitswelt eine andere, weniger fair, weniger einträglich. Das ist ein gutes Argument, sich gewerkschaftlich zu organisieren.“

nur bis Ende 2024 gilt. „Das bedeutet zwar nicht, dass wir danach rausfliegen“, sagt Pfister, „aber die Befürchtung geistert hartnäckig durch die Köpfe der Belegschaft.“ Die sieht, dass die Arbeitswelt ohne Tarifbindung an den anderen Standorten eine andere ist, weniger fair, weniger einträglich. Die Marburger Beschäftigten wissen: Gut organisiert und mit einer starken Mitbestimmung sind die Chancen größer, auch über 2024 hinaus tarifgebunden zu bleiben. „Das ist



Fotos: Benjamin Jenak

Exklusive Karte nur für IGBCE-Mitglieder: Bei der LEAG in der Lausitz bekommen Mitglieder Geld vom Unternehmen auf eine Guthabekarte gezahlt - und können in der Drogerie, im Supermarkt oder an der Tankstelle damit zahlen. Die Idee zieht.

Bild links: Katrin Lösche ist Betriebsrätin und Vorsitzende der Vertrauenskörperlleitung bei der LEAG.

neben all den anderen Vorteilen einer Mitgliedschaft das ausschlaggebende Argument, sich gewerkschaftlich zu organisieren und gemeinsam mit der IGBCE für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.“

Auch bei 50Hertz in Berlin war ein Tarifvertrag der Türöffner für neue Mitglieder. Einen eigenen Haustarifvertrag hat das Unternehmen noch nicht lange, und als jüngst wieder eine Tarifrunde bevorstand, nutzten die Ehrenamtlichen der IGBCE sie für eine Mitgliederoffensive. „Mit den Verhandlungen vor der Brust hatten wir die Argumentation mehr denn je auf unserer Seite“, sagt Betriebsratsmitglied und Elektrotechniker Andreas Tischner. Das Credo des Gremiums: „Je stärker die gewerkschaftliche Basis im Betrieb ist, desto besser ist die Ausgangslage für etwaige Forderungen.“ Das führte schließlich nicht nur zu einem ordentlichen Prozenteplus, sondern bescherte einen zusätzlichen freien Tag für Fortbildung – und zwar exklusiv für Mitglieder der IGBCE. „Die Erkenntnis, dass mit der Gewerkschaft im Rücken mehr drin ist, halbt bis heute im Betrieb nach“, sagt Tischner.

Einen nicht ganz alltäglichen Weg der Mitgliederwerbung haben die Vertrauensleute beim Arzneimittelhersteller Octapharma am Standort im niedersächsischen Springe beschritten. Ein Vertrauensleuteseminar und eine Wette sorgten dafür, dass die ohnehin gut funktionierende Mitgliederwerbung

2022 weiter an Fahrt aufgenommen hat. Im Seminar haben Daniel Zaldívar Maestro, Gewerkschaftssekretär der IGBCE aus dem Bezirk Hannover, und Michael Porschen, IGBCE-Fachsekretär für Vertrauensleutearbeit das Handwerkszeug der Mitgliederwerbung vermittelt – und den Aktiven eine Wette angeboten: „Wetten, dass ihr es nicht schafft, innerhalb eines Jahres 50 neue Mitglieder zu gewinnen?“ Der Ehrgeiz war angestachelt. Der Wetteinsatz: „Schafft ihr das doch, schmeißen wir im nächsten Sommer den Grill für die Vertrauensleute an.“ Die Wette hat so viel Motivation erzeugt, „dass es schon am Wochenende nach der Klausur hieß, ich soll mir eine Grillschürze zulegen“, erzählt Michael Porschen. „In nicht mal drei Tagen hatten sie bereits die Hälfte gewonnen.“

Weil das Pharmaunternehmen gerade viele Neueinstellungen vornimmt, können die Vertrauensleute ihre im Seminar gelernten Fähigkeiten direkt ausprobieren. „Durch das Seminar sind vor allem unsere jüngeren Kolleginnen und Kollegen im Vertrauenskörper sicherer in der Ansprache unorganisierter Beschäftigter geworden“, sagt Vertrauensleutenvorsitzender Stefan Vögel. „Selbstsicherheit ist der Schlüssel zum Erfolg.“ Das i-Tüpfelchen sei dann die Wette gewesen. Jetzt freuen sich die engagierten Vertrauensleute auf den Sommer und das Grillfest mit ihrer IGBCE. ■

„Es ist wie beim Fußball – wir brauchen die Ultras“

Christian Hauber ist Betriebsratsvorsitzender - und wirbt gekonnt und mit Plan gemeinsam mit seinem Team um neue Mitglieder für seine IGBCE. Um dabei Erfolg zu haben, sagt er, muss man Gewerkschaft nicht nur irgendwie gut finden - man muss für die Sache brennen wie ein Fußballfan. Worauf es beim Werben ankommt, welche Argumente er anwendet und wie er dank eines eigens entwickelten Verfahrens den Überblick behält, erklärt er im Interview mit unserer Autorin *Kathryn Kortmann*.

Christian, wieso habt ihr euch so viel Mühe gemacht, ein eigenes Verfahren für die Mitgliederwerbung zu entwickeln?

Wir sind seit 50 Jahren hier am Standort präsent. Und über viele Jahre war auch der Organisationsgrad stabil hoch. Ganz einfach, weil es für unsere Beschäftigten zur DNA dazugehörte, mit der Einstellung auch in die Gewerkschaft einzutreten. Das hat sich in den zurückliegenden Jahren verändert. Diese Selbstverständlichkeit ist heute nicht mehr da, die Skepsis überwiegt. Dazu kommt, dass der Euro in Krisenzeiten nicht mehr so locker sitzt. Das bekommen Kirchen und Gewerkschaften als erstes zu spüren. Die Ausstritte häufen sich, weil die Menschen hier zuerst ein Sparpotenzial sehen. Dabei sind Gewerkschaften gerade in Krisenzeiten enorm wichtig, um besser durch die schweren Zeiten zu kommen. Davon müssen wir die Kolleginnen und Kollegen überzeugen, immer und immer wieder. Zwischen Tür und Angel neue Mitglieder zu fischen, ist heute nicht mehr möglich.

Das bedeutet konkret ...

... dass eine strukturierte Herangehensweise notwendig ist. Deshalb haben wir ein Monitoringkonzept entwickelt, das auf drei Säulen steht: Information und Kommunikation, Aufklärung und Überzeugung sowie Betreuung und

Einbeziehung. Alle drei Säulen laufen systematisch ab. Wir arbeiten mit Wiedervorlagen und technischen Hilfsmitteln, schreiben zum Beispiel nach festgelegtem Schema und Zeitraum E-Mails an die Kolleginnen und Kollegen, haken nach und laden zum persönlichen Gespräch ein, immer wieder. Dabei gilt der Grundsatz: Wir überreden nicht, wir versuchen zu überzeugen.

Und wie gelingt euch das?

Wer neu in die Firma eintritt, muss nach der Einstellung am Betriebsratsbüro vorbei. Und an unserer Tür kommt keiner vorbei, ohne direkt reinzukommen oder einen festen Termin zu vereinbaren. Im Erstgespräch präsentieren wir harte Fakten, zählen auf, was die IGBCE in der Vergangenheit für die Beschäftigten erreicht hat, dass das Niveau der Einkommen in der Chemiebranche allein der Gewerkschaft und den von ihr verhandelten Tarifverträgen zu verdanken ist. Ohne Tarifverträge wäre die Welt eine andere. 60 bis 70 Prozent der heutigen Löhne und Gehälter resultieren aus tariflichen Errungenschaften der vergangenen 20 Jahre. Eine riesige Solidaritätsleistung. Wenn ich das aufzähle, müssen mir die Leute in die Augen schauen. Wegducken und weiter Trittbrett fahren, fällt so bedeutend schwerer.

Dann unterschreiben alle gleich nach dem ersten Gespräch ihren IGBCE-Mitgliedsantrag?

So einfach ist das leider nicht. Müssen sie aber auch gar nicht. Wir wollen ja überzeugen und nicht überreden. Wir dokumentieren das Gespräch und legen den Kontakt in die Wiedervorlage, die uns automatisch daran erinnert, wann es wieder an der Zeit ist, aktiv zu werden. Wer sich nicht von alleine meldet, was die Regel ist, wird wieder angesprochen und kriegt so lange keine Ruhe, bis klar ist, wohin die Reise geht. Ziel ist es, dass die spätestens nach Ende der Probezeit in die Mitgliedschaft führt.

Lohnt sich der Aufwand?

Durchaus, wenn auch nicht über alle Bereiche und Gruppen gleich gut verteilt. Unsere Auszubildenden schließen sich uns zum Beispiel jedes Jahr zu 100 Prozent an. Schwieriger ist es dagegen auch bei uns, die außertariflich Beschäftigten von der IGBCE zu überzeugen. Sie profitieren ja nicht unmittelbar von den Tarifverträgen, obwohl sich auch ihre Gehälter letztlich an der Entwicklung der Tarifgehälter orientieren. Zum Monitoringsystem gehört aber auch, dass wir regelmäßig analysieren, bei wem sich der Aufwand lohnt. Hardcore-Verweigerer geben wir dann irgendwann auf und kümmern uns lieber um die Zauderer und Zweif-

Zur Person:

Christian Hauber (56) ist seit 2005 Betriebsratsvorsitzender bei Basell Polyolefine. In der petrochemischen Fabrik im bayerischen Münchsmünster stellen rund 270 Beschäftigte hochdichtes Polyethylen her, das vor allem für Verpackungen und Folien gebraucht wird. Er ist auch Mitglied im Bezirksvorstand der IGBCE Kelheim-Zwiesel.

ler, bei denen noch ein Fünkchen Hoffnung besteht.

Und wie bringt ihr dieses Fünkchen zum Flackern?

Indem wir uns parallel dazu auch um unsere Werberinnen und Werber in den verschiedenen Bereichen kümmern. Wir statten sie mit guten Argumenten und einfachen Botschaften aus, die für eine Mitgliedschaft sprechen und motivieren sie. Auch bei ihnen greift das Monitoring mit Analyse und Wiedervorlage.

Wieso das? Sind sie nicht per se daran interessiert, neue Mitglieder zu gewinnen?

Schon, aber auch sie brauchen zuweilen einen An Schub für einen langen Atem. Das fällt umso leichter, je mehr sie selber für die Sache brennen. Dafür müssen wir immer wieder sorgen. Im Grunde ist es wie im Fußball. Aus bloßen Sympathisanten müssen Ultras werden, die sich zu 100 Prozent mit ihrem Verein oder in unserem Fall mit der IGBCE identifizieren und mit ihrer Begeisterung andere anstecken. Deshalb ist es auch so wichtig, dass die Meinungsbildner und Schlüsselpersonen in den einzelnen Bereichen hinter uns stehen. Wenn die dabei sind, schließen sich die Kolleginnen und Kollegen aus den Abteilungen viel leichter an. Argumentieren trägt

zwar zum Erfolg bei der Mitgliederwerbung bei, entscheidender sind aber meist Faktoren wie Integrität, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit und Vorbildcharakter.

Welche Erfahrungen habt ihr mit eurem Monitoringprozess zur Mitgliederwerbung gemacht?

Sehr gute. In der aktuellen Krise hatten wir deutlich weniger mit Ausritten zu kämpfen als zum Beispiel in den Krisen Jahren 2008 und 2009. Mitgliederwerbung endet ja nicht mit der Unterschrift unter den Mitgliedsantrag. Dem 1000-Meter-Lauf muss sich ein Marathon anschließen. Bedeutet: Austritte verhindern und die Kolleginnen und Kollegen dauerhaft begeistern. Deshalb

zeigen wir in den Abteilungen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit dauerhaft Gesicht, halten unsere gewerkschaftlichen Themen in der betrieblichen Diskussion am Köcheln und bemühen uns, immer ansprechbar zu sein. Hier greift die dritte Säule unseres Monitoringsystems – Betreuung und Einbeziehung.

Offenbar so erfolgreich, dass euer Konzept in der IGBCE Schule machen könnte.

In der Tat. Wir haben das Konzept zunächst im Bezirksvorstand Kelheim-Zwiesel vorgestellt, dann im Landesbezirk und bei einer Vertrauensleutekonferenz in Bayern. Inzwischen hat auch der Hauptvorstand in Hannover Interesse bekundet. ■

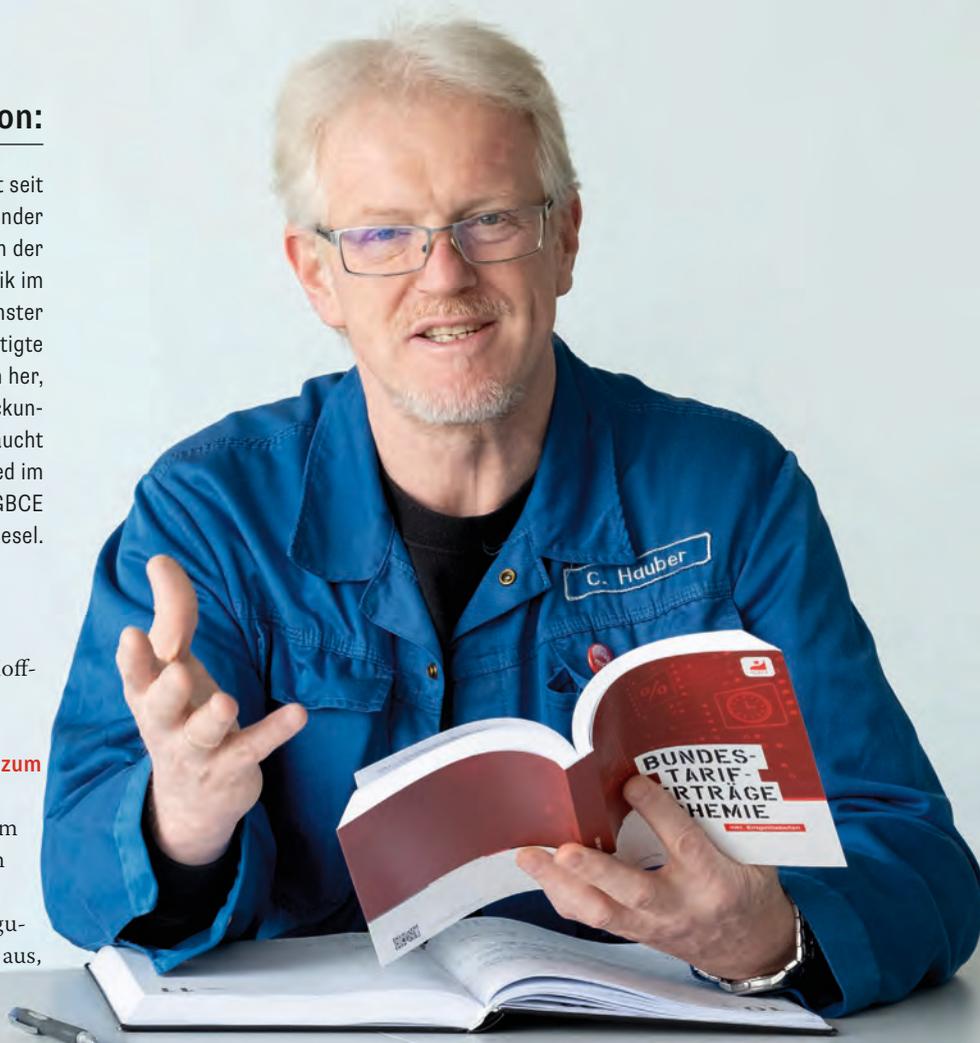


Foto: Werner Bachmeier

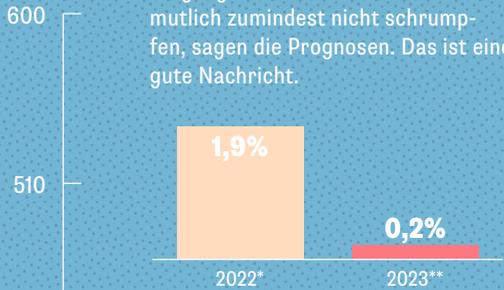
Wirtschaftslage

Gut durchgekommen

Die deutsche Wirtschaft ist besser durch den Krisenwinter 2022/2023 gekommen als erwartet. Die Katastrophe blieb aus, weil der Gaspreis sich beruhigt und Deutschland in der Gasversorgung umgesteuert hat. Das wirkt sich auf die wirtschaftlichen Aussichten aus. Ein Blick auf wichtige Kennzahlen zeigt: Die Lage hat sich entspannt. Grund zur Entwarnung ist das aber noch nicht. Die Inflation bleibt ein Problem – ebenso wie der stark gestiegene Strompreis.

Wachstum

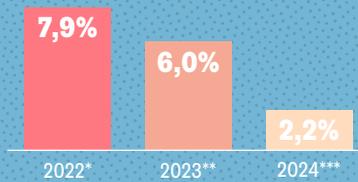
Deutschlands Wirtschaft wird nach einem ordentlichen Wachstum im vergangenen Jahr in diesem Jahr vermutlich zumindest nicht schrumpfen, sagen die Prognosen. Das ist eine gute Nachricht.



* Statistisches Bundesamt
** Prognose Bundesregierung, Februar 2023

Inflation

Sie hat ihren Höhepunkt überschritten. Ein Grund ist der wieder gesunkene Gaspreis. Außerdem ergeben Analysen, dass die Energiepreisbremsen die Inflation um etwa zwei Prozentpunkte bremsen.



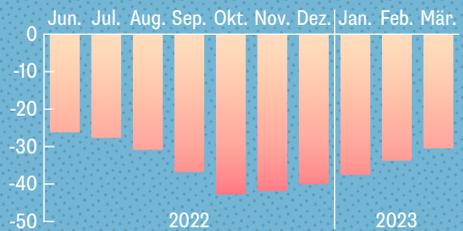
* Statistisches Bundesamt
** Prognose der Bundesregierung, Januar 2023
*** Gemeinschaftsdiagnose, Herbst 2022

Gasspeicher

Die Füllstände in den Gasspeichern sind gut, sie liegen sogar höher als vor einem Jahr. Russland hatte schon vor der Zeitenwende damit angefangen, weniger Gas zu liefern – der Füllstand im Jahr vor dem Ukraine-Krieg (rote Linie) war der niedrigste im Zeitraum der vergangenen vier Jahre (schraffierte Fläche). Sparsamer Umgang von Unternehmen und Haushalten, der LNG-Ausbau und mehr Lieferungen aus anderen Ländern stabilisierten die derzeitige Lage (weiße Linie). Am Ende des Winters waren die Lager noch zu fast 65 Prozent gefüllt. Wer hätte das gedacht?

Konsumklima

Es hat sich zuletzt fünf Mal in Folge verbessert. Das bedeutet: Die Menschen fassen wieder mehr Vertrauen, wollen Geld ausgeben.

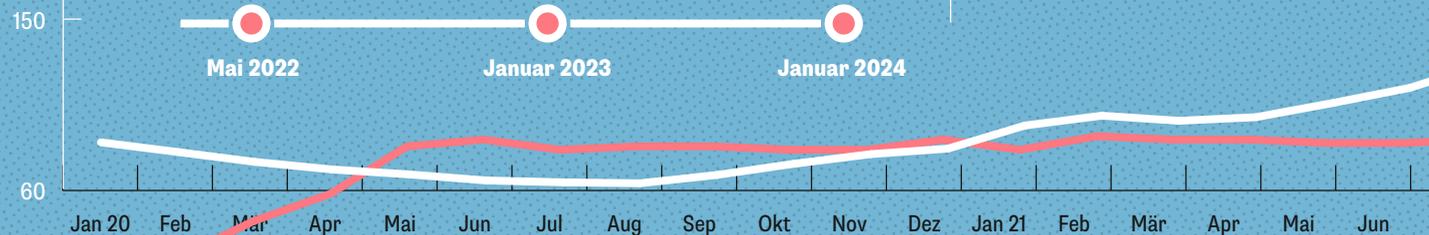


Tarifabschlüsse

Die Gewerkschaften haben mit ihren Tarifabschlüssen dazu beigetragen, dass die Folgen der explodierenden Preise für abhängig Beschäftigte gemildert werden. Die IGBCE hat mit der Einigung für die Chemieindustrie hier den Weg gewiesen – auch für andere Branchen in unserem Organisationsbereich und darüber hinaus.

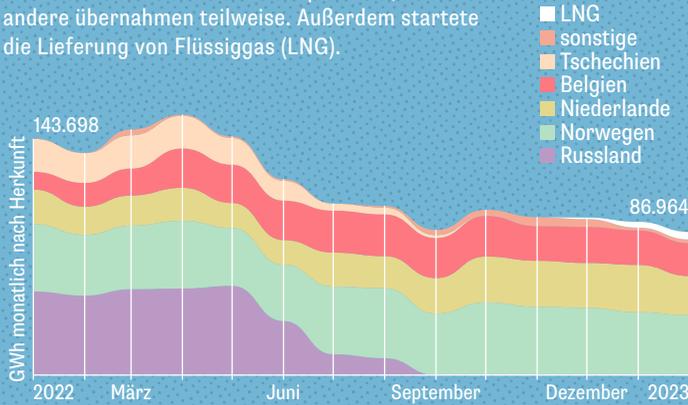


Index der Erzeugerpreise, bei Abgabe an die Industrie, 2015=100



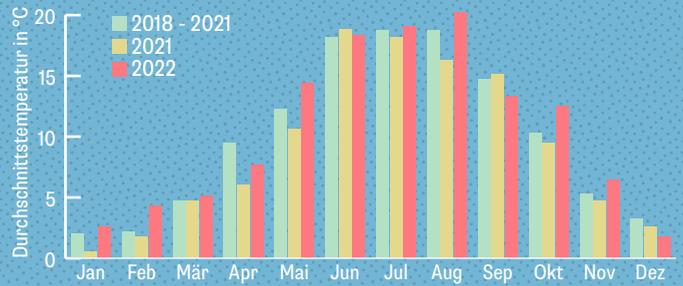
Gasimporte

Russland fiel als Lieferland komplett aus, andere übernahmen teilweise. Außerdem startete die Lieferung von Flüssiggas (LNG).

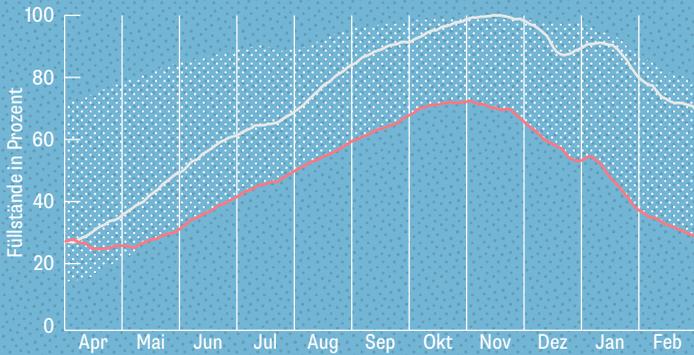


Milder Winter

Mildere Temperaturen im Vergleich zum vorangegangenen Winter halfen dabei, dass keine Gasmangellage entstand.

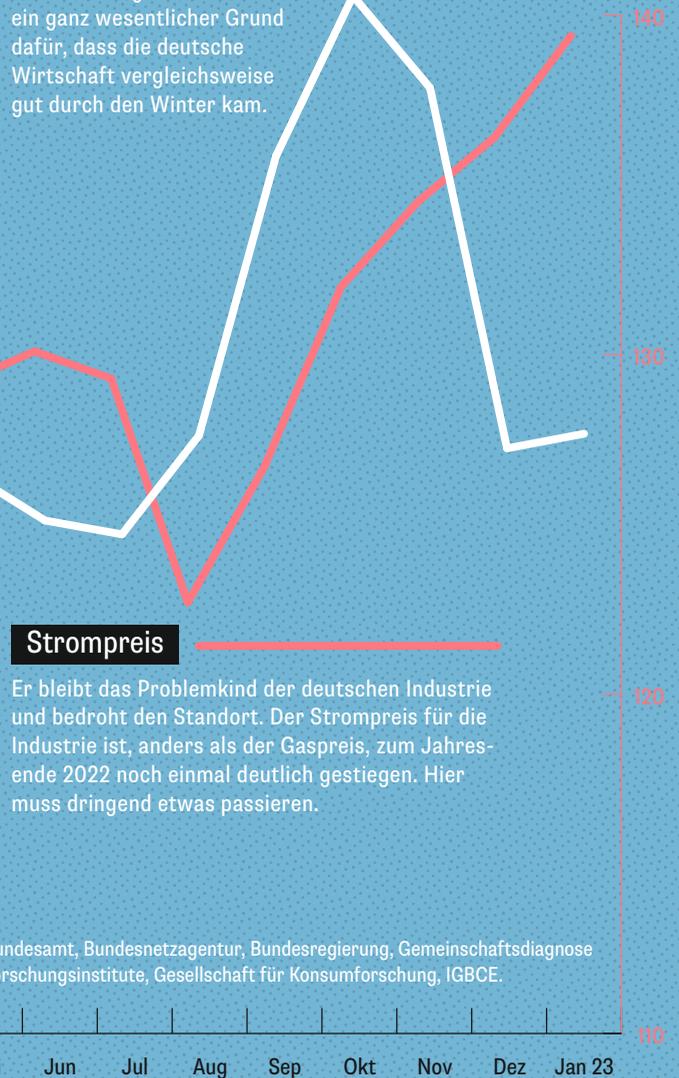


— 2022/2023 — 2021/2022 Minimum/Maximum 2018 bis 2022



Gaspreis

Er war zunächst in die Höhe geschossen, ist dann wieder deutlich gefallen. Das ist ein ganz wesentlicher Grund dafür, dass die deutsche Wirtschaft vergleichsweise gut durch den Winter kam.



Strompreis

Er bleibt das Problemkind der deutschen Industrie und bedroht den Standort. Der Strompreis für die Industrie ist, anders als der Gaspreis, zum Jahresende 2022 noch einmal deutlich gestiegen. Hier muss dringend etwas passieren.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesnetzagentur, Bundesregierung, Gemeinschaftsdiagnose führender Wirtschaftsforschungsinstitute, Gesellschaft für Konsumforschung, IGBCE.

Index der Erzeugerpreise, bei Abgabe an gewerbliche Anlagen, 2015=100

„Wir haben die Krise geschrumpft“

Michael Vassiliadis erklärt, warum Deutschland gut durch den Winter gekommen ist, wie die Beschäftigten in den Branchen der IGBCE dazu einen bedeutenden Beitrag geleistet haben und was jetzt passieren muss.



Foto: Stefan Koch

Michael Vassiliadis ist Vorsitzender der IGBCE.

Michael, ist der befürchtete Krisenwinter ausgefallen?

Zumindest sind wir deutlich besser durch diesen Winter gekommen, als wir befürchten mussten. Wenn man bedenkt, welche Schreckensszenarien am Anfang dieses Winters standen, dann bleibt festzuhalten: Der Worst Case ist nicht eingetreten.

Wie ist uns das gelungen?

Der Grund liegt in einer Mischung aus glücklichen Umständen einerseits und entschiedenem Handeln andererseits. Das relativ milde Winterwetter hat uns geholfen, die Menschen haben in den eigenen vier Wänden Gas gespart, und die Bundesregierung hat erfolgreich neue Bezugsquellen erschlossen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass ein Großteil der Einsparungen auf Minderproduktion und Minderbeschäftigung in den energieintensiven Industrien der IGBCE zurückgeht. Das hat unsere Kolleginnen und Kollegen zum Teil sehr direkt getroffen. Das alles hat dafür gesorgt, dass die Speicher am Ende dieses Winters noch sehr voll sind und sich die Lage an den Gasmärkten beruhigt hat. Auch die von uns mitentwickelten Energiepreismechanismen haben dazu beigetragen. Die Politik hat gut daran getan, sie umzusetzen und gleichzeitig beim Umbau der Gasversorgung Tempo zu machen. Man könnte auch sagen: Dadurch haben wir die Krise geschrumpft.

Wo genau gab es die richtigen Entscheidungen?

Ich nehme das Beispiel LNG-Terminal: In welchem Tempo es uns plötzlich gelingt, Dinge zu bewegen, ist erstaunlich. Das einfach auf Mega-Projekte wie den Ausbau der Erneuerbaren und Stromnetze oder den Aufbau einer Wasserstoff-Infrastruktur zu extrapolieren, ist natürlich sportlich. Aber immerhin haben wir gezeigt: Wir können schnell, wenn wir wollen. Das sollte uns Ansporn sein. Auch die soziale Lage haben wir im Blick behalten. Wir als IGBCE haben unseren Beitrag geleistet, indem wir gute Tarifverträge geschlossen haben, die die Realeinkommen der Beschäftigten weitgehend schützen. Was in der Chemie angefangen hat, findet jetzt in weiteren Branchen seine Fortsetzung. Wir können zu Recht stolz sein auf unsere Tarifpolitik.

Du gibst also Entwarnung?

Nein. Noch immer bekommt Europa auf Wegen jenseits von NordStream russisches Gas. Was, wenn Putin auch diesen Hahn zudreht? Außerdem könnte die chinesische Gas-Nachfrage nach dem Abklingen der Corona-Pandemie wieder anziehen, was die Preise antreiben könnte. Hier gibt es also noch viel Unsicherheit. Außerdem bleibt die Inflation ein Problem für die Portemonnaies der Beschäftigten. Ja, die Inflationsrate wird vermutlich zurückgehen, aber sie bleibt doch zu hoch. Und in den Betrieben stehen wir vor gewaltigen

Herausforderungen. Dort entscheidet sich nämlich gerade, ob Deutschland ein starkes Industrieland bleibt.

Wie meinst du das?

Viele Unternehmen unserer Branchen stehen gerade vor zentralen Investitionsentscheidungen: Umbauen müssen sie ihre Produktion angesichts der Transformation sowieso. Aber tun sie das noch in Deutschland oder gehen sie woanders hin? Und da ist der hohe Strompreis ein echtes Hindernis für den Standort. Deshalb haben wir ja im März eindrucksvoll für einen Industriestrompreis demonstriert. Dieser Aktionstag war ein Erfolg, den wir unseren Aktiven in den Betrieben verdanken. Dafür möchte ich ein herzliches Dankeschön sagen.

Mit einem Industriestrompreis wird dann alles gut?

Er ist Grundvoraussetzung für eine sozial und wirtschaftlich erfolgreiche Transformation unserer Industriegesellschaft in Richtung Klimaneutralität. Aber es braucht noch mehr: Ich plädiere insgesamt für eine deutlich aktivere Industriepolitik. Dabei bedarf es klarer Priorisierungen und Investitionsentscheidungen: Was wollen, was müssen wir in diesem Land produzieren? Und wie wollen wir es produzieren? Wenn wir eine grünere Produktion wollen, dann wird das Geld kosten. Das wird viele Unternehmen überfordern. Deshalb ist der Staat gefordert.

Die Mutmacherin

Nein, zaubern kann Bettina Lange nicht. Aber sie kann beim Ausfüllen von Anträgen helfen, nach alternativen Arbeitsplätzen im Unternehmen suchen und dazu beitragen, dass Arbeitsplätze schwerbehindertengerecht ausgestattet werden. Sie weiß, wie und für welche inklusiven Maßnahmen beim Integrationsamt Gelder beantragt werden können. Sie unterstützt Beschäftigte bei der Wiedereingliederung in den Betrieb nach längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten. Und sie kann Mut machen. Vor allem aber kann Bettina Lange zuhören. „Immer wieder erlebe ich, wie dankbar die Kolleginnen und Kollegen sind, dass sie sich ihren Kummer über ihre gesundheitlichen Probleme und Existenzängste bei mir von der Seele reden können“, erzählt sie. „Das tut ihnen gut und ist für mich ein großer Vertrauensbeweis.“

Vertrauen ist das A und O im täglichen Geschäft von Bettina Lange. Sie geht vertraulich um mit den Informationen, die ihr anvertraut werden, nicht nur weil der Datenschutz das von ihr erfordert. In ihrem „Geschäft“ wird Bettina Lange konfrontiert mit Krankheiten und Behinderungen, sichtbaren und unsichtbaren, mit Bandscheibenvorfällen, Mobilitätseinschränkungen, Krebserkrankungen oder Depressionen. Sie ist die erste Anlaufstelle für die rund 140 schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb. Die 44-jährige Industriekauffrau ist nicht nur seit fast 23 Jahren Betriebsrätin, seit 2014 engagiert sie sich auch in der Schwerbehindertenvertretung bei Symrise, einem weltweit agierenden Hersteller von Duft- und Geschmacksstoffen mit Hauptsitz im niedersächsischen Holzminden. Seit 2018 ist sie SBV-Vorsitzende, seit 2020 freigestellt. Bei den SBV-Wahlen im vergangenen Herbst



Foto: Robert Warneke

wurde sie mit überwältigender Mehrheit im Amt bestätigt. Mit ihr, so haben ihr Kolleginnen und Kollegen immer wieder zugetragen, hat die SBV eine eigene Stimme und ein Gesicht bekommen.

„Über Krankheiten und Diagnosen zu reden, fällt den Betroffenen meist nicht leicht“, sagt die SBV-Vorsitzende, „denn die Angst, stigmatisiert zu werden, ist groß.“ Als Mutter von viel zu früh geborenen Zwillingssöhnen, die inzwischen schon 13 Jahre alt sind, weiß Bettina Lange das nur zu gut. Sie kennt sich aus mit Krankheiten und Einschränkungen, Arztbesuchen und Krankenhausaufenthalten. Sie weiß aus eigenem Erleben, wie sich Betroffene fühlen und wie wichtig es ist, über ihre Handicaps zu sprechen – für die Psyche und um Hilfe zu bekommen.

Wer sich an Bettina Lange wendet, bekommt „Starthilfe und Unterstützung in alle Richtungen“. Eine Adresse zum Beispiel, wo Betroffene weitere Hilfe finden, manchmal auch in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung einen neuen Arbeitsplatz im Unternehmen oder Hilfsmittel, mit denen Betroffene am gewohnten Arbeitsplatz bleiben können. Das können ergonomische Bürostühle sein oder auch schon mal ein moderner Gefrierschrank. „Der ersetzt jetzt eine alte Gefriertruhe und kann mit dem Gabelstapler angefahren werden, um das 25 Kilo schwere Paket bequem herauszuholen und an seinen Bestimmungsort zu bringen“, berichtet

Bettina Lange, Symrise

„Die Interessen von Schwerbehinderten zu vertreten, ist mir eine Herzensangelegenheit.“

Bettina Lange. „Das aus der alten Truhe herauszuheben, war dem Kollegen nicht mehr möglich. Jetzt kann er weiter in seinem Bereich arbeiten – und letztlich profitieren auch alle anderen Beschäftigten davon, weil sie deutlich rückschonender arbeiten können.“

Mit ihrem Einsatz für die Teilhabe ist Bettina Lange nicht allein. Neben der guten Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hat sie bei Symrise zwei Stellvertreter, mit denen sie sich – unter Wahrung des Datenschutzes – regelmäßig austauscht. Und sie arbeitet seit gut einem Jahr mit im SBV-Netzwerk der IGBCE. „Viermal im Jahr treffen wir uns in einem Bildungszentrum der IGBCE“, erzählt Bettina Lange. „Das ist für mich eine gute Gelegenheit, von den Erfahrungen der SBVen aus viel größeren Unternehmen zu lernen. Deren Probleme sind schließlich ganz ähnlich wie die bei uns in Holzminden und deren Lösungsstrategien können uns helfen.“

Aktuell beteiligt sich das SBV-Netzwerk intensiv an der Vorbereitung der 17. SBV-Jahrestagung der IGBCE in Laatzen bei Hannover. Dass Bettina Lange vom 19. bis 21. Juni dabei ist, ist für sie selbstverständlich. Das ist schließlich eine gute Gelegenheit, um jede Menge Input zu bekommen, wie man die Stimme der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen in Holzminden weiter stärkt. Denn das ist ihr „eine Herzensangelegenheit“, sagt sie. **Kathryn Kortmann** ■

Urteil und Unheil

Der Bundesgerichtshof hat ein Urteil zur Betriebsratsverfügung gefällt, das in den Betrieben für Unruhe sorgt. Warum ist dieser Urteilspruch brisant? *Bernd Kupilas* fasst zusammen.

Der Fall schlägt seit Jahren Wellen: Hat das Management des Volkswagen-Konzerns seinen Betriebsräten zu hohe Verfügungen gewährt? Um diese Frage dreht sich ein Rechtsstreit, der jetzt eine neue Wendung genommen hat. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in dem Fall eine Entscheidung getroffen, die sich auch auf andere Unternehmen und deren Betriebsräte auswirken könnte. **1** Das Urteil hat im Wesentlichen zwei zentrale Aussagen:

1

Bundesgerichtshof

Entscheidung des BGH im Fall VW vom 10.1.2023, Aktenzeichen.: 6 StR 133/22

2

Strafgesetzbuch

Der Tatbestand der Untreue wird in § 266 StGB behandelt.

3

Betriebsverfassungsgesetz

Der BGH nimmt Bezug auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG

4

Betriebsverfassungsgesetz

Däubler bezieht sich hier auf § 119 BetrVG: „Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder“

lich gehe es um einen Straftatbestand, sagt Däubler, „aber andere verwenden das als Totschlagargument, um den Betriebsrat möglichst knapp zu halten und womöglich noch Rückzahlungen wegen zu viel Großzügigkeit in der Vergangenheit zu verlangen.“ Für diese Fälle hat Däubler ein Argument zur Hand: „Auch die Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern ist strafbar. **4** Jede Seite kann also mit dem Staatsanwalt drohen.“

Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern

Isabel Eder, Leiterin der Abteilung Mitbestimmung/Betriebsverfassung hält das Urteil für problematisch. „Der BGH legt das Gesetz sehr eng aus“, sagt sie. Sie sieht sogar die Gefahr, dass diese enge Auslegung zu einer Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern führt. Denn wer will noch ein Amt ausüben, wenn die eigene – auch finanzielle Entwicklung – hintenanstehen muss? Der Berliner Jurist Thomas Wahlig äußerte sich jüngst in einem Beitrag der Frankfurter Allgemeinen Zeitung ähnlich: „Das Betriebsratsamt wird zum Karrierekiller.“

Wie bildet man Vergleichsgruppen?

Angesichts des neuen Urteils „ist es umso wichtiger, dass Betriebsräte sich mit der Planung der Zukunft ihrer Mitglieder befassen“, sagt Isabel Eder. Denn auch das – die Planung von Karriere und Entgelt – gehört zur Betriebsratsarbeit dazu. Je eher das passiert, um so besser. Eine zentrale Rolle spielt hierbei die korrekte Bildung von Vergleichsgruppen, auf die der BGH so Wert legt: Wer im Betrieb hat mit mir in vergleichbarer Position angefangen und hat sich wie entwickelt?

Das Problem: Oft lassen sich solche Vergleichsgruppen gar nicht oder nur schwer bilden. Und wenn jemand 20 Jahre freigestellt im Amt ist, sind Vergleichspersonen oft gar nicht mehr im Betrieb. IGBCE-Juristin Isabel Eder rät deshalb zu Sorgfalt. Wichtig: Vergleichsgruppen sollten bereits bei Amtsantritt eines Betriebsratsmitglieds gebildet werden – und nicht erst mit einer Freistellung. Außerdem sollten Belege gesammelt werden. Denn vor Gericht müssen im Zweifel die kla-



genden Betriebsratsmitglieder beweisen, dass sie benachteiligt werden. Und dazu müssen sie Unterlagen vorlegen – etwa Arbeitsverträge, Beförderungen, Stellenbeschreibungen. ⑤ „Daran mangelt es aber oft, und die Klagen scheitern“, weiß Isabel Eder. Und noch etwas rät die IGBCE-Fachfrau: Die Aktiven in den Betriebsräten sollten sich noch stärker als bisher um ihre berufliche Laufbahn kümmern und möglichst regelmäßig Qualifikationen in ihrem Beruf erwerben.

Der Gang zum Güterichter

Arbeitsrechtler Däubler hat eine verfahrensrechtliche Idee, wie man die Kuh vom Eis kriegt, wenn Arbeitgeber Angst vor dem Strafgesetz haben – man muss ihnen diese Angst nehmen. „Betriebsrat und Arbeitgeber können sich über die Höhe der Betriebsratsvergütung verständigen, wobei sie natürlich im Rahmen des Möglichen die Kriterien des BGH berücksichtigen müssen“, schlägt er vor. „Dann gehen sie zu Gericht, indem das einzelne Betriebsratsmitglied Klage auf angemessene Vergütung erhebt. Im Güetermin wird die Angelegenheit dann nach § 54 Abs. 6 Arbeitsgerichtsgesetz an den sogenannten Güterichter abgegeben, weil beide Seiten dies wollen.“ ⑥ Wenn dann der Güterichter grünes Licht für den Vergleich der Betriebsparteien gebe, „besteht für die Arbeitgeberseite kein strafrechtliches Risiko mehr“.

Fazit: Wir brauchen ein neues Gesetz

Noch ist also nicht klar, welche Folgen das Urteil genau haben wird, der Rechtsstreit ist schließlich noch nicht zu Ende. Klar ist aber auf jeden Fall: So kann es nicht weitergehen. „Wir drängen seit Jahren auf eine saubere gesetzliche Lösung“, sagt Karin Erhard, zuständiges Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE, „es wird jetzt höchste Zeit, dass sie kommt. Das kann man nicht der Rechtsprechung überlassen.“

Auch Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler fordert, der Gesetzgeber müsse „dem Spuk ein Ende bereiten“. Derweil rät er Betriebsräten zu Gelassenheit. „Man sollte sich nicht ins Bockshorn jagen lassen.“ Die Schlacht, so Däubler, „ist noch nicht geschlagen“.

Die IGBCE hat gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund auch schon einen Vorschlag für die Reform des Gesetzes gemacht. Ein Passus darin lautet: Bei der Betriebsratsvergütung „sind auch die bei Wahrnehmung der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen (...) zu berücksichtigen“.

⑤ Vergleichsgruppen

Wie bilde ich Vergleichsgruppen? Wie sollte ich diese Vergleichsgruppen dokumentieren? Die IGBCE hat hierzu eine übersichtliche Handlungshilfe erstellt.

⑥ Arbeitsgerichtsgesetz

Nach § 54 Abs. 6 Arbeitsgerichtsgesetz kann das Arbeitsgericht einen Güterichter bestimmen.

Du hast Fragen?

Die IGBCE bietet eine **digitale Sprechstunde** zum Thema Betriebsratsvergütung und zu den Folgen des BGH-Urteils an. Sie findet statt am 18. April, 13 bis 14 Uhr. Isabel Eder, Leiterin der Abteilung Mitbestimmung der IGBCE, wird Fragen beantworten. Deine Fragen kannst du uns bereits vorab unter der E-Mail-Adresse sprechstunde@igbce.de zusenden. Infos zur Anmeldung findest du unter diesem QR-Code.



Krisen-Infoline

Wenn's brenzlig wird

Rekordinflation, rasant steigende Energiepreise, Bangen um die Versorgungssicherheit: Das Land steckt noch immer in einer historischen Ausnahmesituation, die auch die Lage in vielen Branchen und Betrieben belastet. Die IGBCE hat deshalb für die Aktiven in den Betrieben, also Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute und JAVis, eine Krisen-Infoline aktiviert: Hier können Aktive per E-Mail Anfragen rund um die gesamte Thematik der Zeitenwende – etwa zur Gaspreispbremse – einsenden. Die Fachleute der IGBCE werden sich den Anliegen schnell und kompetent widmen und Fragen so zügig wie möglich beantworten. So lautet die E-Mail-Adresse der Infoline:

krisen-infoline@igbce.de ■

Bildung

Nichts gelernt?

Die IGBCE bietet ein Seminar zum Thema Antisemitismus an. Es nimmt die Bedrohung jüdischen Lebens in den Blick und stellt die Frage: Haben wir aus der Geschichte nichts gelernt? In dem Seminar wird der Frage nachgegangen, wer für den Antisemitismus auf den Straßen, im Internet, den Schulen und auf Sportplätzen verantwortlich ist und wie man individuell oder gemeinschaftlich gegen diese Hetze gegen das vermeintlich Fremde vorgehen kann. Es dürfen in dem Seminar aber auch eigene Unsicherheiten zur Sprache kommen: Wie umgehen mit der Politik in Israel, mit jüdischen Traditionen, aber auch mit jüdischen Witzen? Das Seminar ist als „Zukunftslabor zum Nachdenken und Reflektieren“ angelegt. Es findet statt vom 21. bis 23. April in Bad Mündersdorf. Anmeldungen sind auf der Bildungs-Website der IGBCE oder beim jeweiligen Bezirk möglich.

bildung.igbce.de ■

Termine

Das kommt auf uns zu

Zukunftstag: Die IGBCE nutzt diesen Aktionstag am 27. April, um Schüler*innen einen Einblick in viele spannende und zukunftssichere Berufe ihres Organisationsbereichs zu ermöglichen. Infos gibt es hier: **s.igbce.de/BrHPj**

Mitbestimmungstagung: Gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung veranstaltet die IGBCE am 26. und 27. April eine Mitbestimmungstagung in Brüssel. Im Fokus stehen Europäische Betriebsräte oder Konzernbetriebsräte mit europäischen Unternehmensstrukturen. Infos: **bit.ly/3Z2KKVf**

Betriebsrätepreis: Nicht vergessen – am 30. April ist der Einsendeschluss für Bewerbungen um den Deutschen Betriebsrätepreis. **betriebsraetetag.de**

Tag der Arbeit:



Am 1. Mai werden Mitglieder und Aktive der IGBCE an vielen Orten Deutschlands an den traditionellen Maikundgebungen teilnehmen – oder auch selbst das Wort ergreifen. Auch die Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE werden auftreten. Michael Vassiliadis wird in

Impressum Plus - Beihefter für Aktive zum IGBCE-Mitgliedermagazin Profil

Herausgeber: Michael Vassiliadis | **Chefredakteur:** (v.i.S.d.P.) Lars Ruzic

Redaktionelle Umsetzung: Bernd Kupilas, Redaktionsbüro Kupilas, Richard-Wagner-Str. 10-12, 50674 Köln

Redaktionelle Mitarbeit: Kathryn Kortmann, Leo Kölzer | **Fotoredaktion:** Susanne Oehlschläger, Frankfurt

Chefinnen vom Dienst: Inken Hägermann, Katja Pflüger | **Gestaltung:** Redaktionsbüro Kupilas, Köln

Druck: QUBUS media GmbH, Hannover | **Vertrieb:** WKS Print Partner GmbH, Essen

Bremerhaven erwartet, Ralf Sikorski spricht in Wilhelmshaven, Birgit Biermann tritt in Lünen und Recklinghausen auf (kurzfristige Änderungen sind möglich). Das Motto des DGB ist in diesem Jahr „Ungebrochen solidarisch“ Es setzt den 1. Mai in den Kontext der aktuellen Krisen, ist trotzdem hoffnungsvoll, emotional und schafft eine positive, stolze Stimmung.

Sozialwahlen: Spätestens bis zum 31. Mai müssen Versicherte ihre Stimme abgegeben haben – per Briefwahl oder online. Die IGBCE hat insgesamt rund 480 Mandate oder ähnliche Funktionen in der Selbstverwaltung der Sozialversicherung inne. Es geht also um unsere Stimme und unseren Einfluss als Gewerkschaft bei wichtigen Fragen von Rente, Kranken- und Unfallversicherung.

Ruhrfestspiele: Sie finden vom 1. bis zum 15. Juni in Recklinghausen statt. **ruhrfestspiele.de**

KAAT-Dialog: Was brauchen Kaufleute, akademische Angestellte und AT-Beschäftigte? Der dritte KAAT-Dialog der IGBCE gibt wieder Gelegenheit, Netzwerke zu bilden und sich zu informieren. Er findet am 16. und 17. Juni in Kassel statt. Anmeldungen sind über die Website möglich. **kaat.net**

SBV-Jahrestagung: Die Jahrestagung für unsere Aktiven in den Schwerbehindertenvertretungen findet vom 19. bis 21. Juni in Laatzen bei Hannover statt. Interessierte finden weitere Infos auf der Website der BWS. **igbce-bws.de** ■