

Juni | Juli 2023

+plus
Das Extra für Aktive

Neue Schichtmodelle

Wie Beschäftigte
auf Teilzeit gehen können

Abstandsgebot

Warum Betriebsräte im AT-Bereich
mitbestimmen dürfen

Tarifvielfalt

Wie es blüht und gedeiht





Frei statt Bringschicht

Sie kennt den Ärger um die Schichten: Susanne Steinbrecher ist Betriebsrätin bei Lanxess und sitzt im Ausschuss für Arbeitszeit und Entgelte des Gremiums.

Fotos (2): Stephen Petrat

Teilzeit in Schicht – geht das? Ja, dank ausgeklügelter neuer Schichtsysteme reduzieren Beschäftigte in den Branchen der IG BCE ihre tariflichen 38 oder 37,5 Wochenstunden auf 32, 33 oder 35 Stunden. *Bernd Kupilas* hat sich die neuen Modelle erklären lassen.

Bei ihren Besuchen in Schichtabteilungen hört Lanxess-Betriebsrätin Susanne Steinbrecher fast immer zuerst ein Wort: Ausgleichsschichten. „Das ist für die Kolleginnen und Kollegen Thema Nummer eins“, sagt sie. „Würde man bei uns eine Umfrage machen, dann sagen vermutlich mehr als 50 Prozent der Beschäftigten: Sie würden gerne kürzer arbeiten und dafür auf diese Schichten verzichten.“

Ausgleichsschichten, anderswo auch Bringschichten genannt, sind bei Lanxess so beliebt wie Zahnweh. Die Betroffenen müssen sie machen, weil sie sonst nicht auf ihre Stundenzahl kommen – aber wirklich Lust darauf hat niemand. Zumal diese Schichten, die man neben dem üblichen Schichtrhythmus erbringen muss, oft ungenutzt kommen. „Da müssen die

Kolleginnen und Kollegen dann mitten in einem Freiblock für eine Schicht in den Betrieb kommen und finden das natürlich nicht gut.“

Bringschichten entstehen zum Beispiel dann, wenn Betriebe in einem vollkontinuierlichen Fünf-Schicht-System arbeiten, also fünf Gruppen von Beschäftigten jeweils eine Schicht fahren, und das 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche. Längst hat sich das Fünf-Schicht-Modell als gängigstes Modell durchgesetzt. Üblicherweise werden dabei innerhalb von 35 Kalendertagen 21 Schichten geleistet. Daraus ergibt sich eine wöchentliche Arbeitszeit von 33,6 Stunden. Um dann auf die volle tarifliche Arbeitszeit von zum Beispiel 37,5 Stunden in der Chemieindustrie zu kommen, müssen die Beschäftigten zusätzliche Schichten erbringen – die Bringschichten.

Zunehmend wollen sie das nicht, erklärt Susanne Steinbrecher – weil sie älter werden, weil sie jemanden pflegen müssen, weil sie Kinder haben, weil sie noch jung sind und mehr Freizeit wollen. Um diesen Bedürfnissen entgegenzukommen, hat der Betriebsrat bei Lanxess mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass Beschäftigte auf Antrag weniger oder keine Bringschichten mehr leisten müssen. Bei Lanxess beträgt die vertragliche Arbeitszeit üblicherweise 35,9 Stunden. Gearbeitet wird 33,6 Stunden, was bedeutet: Es müssen zwölf Bringschichten pro Jahr geleistet werden. „Wer auf Teilzeit geht, leistet vielleicht nur noch sechs Schichten oder drei oder gar keine – auch das ist ganz unterschiedlich“, erzählt Susanne Steinbrecher. Das funktioniert, allerdings „bisher noch nicht in dem Ausmaß, wie wir uns das wünschen“, sagt

die Betriebsrätin. Derzeit kann nur ein kleiner Prozentsatz von Beschäftigten das Modell nutzen. Das Problem: Die Anträge müssen von den Vorgesetzten genehmigt werden – und die argumentieren mit dem Mangel an Personal und sagen Nein.

Dabei wäre gerade der Fachkräftemangel ein guter Grund, mehr Teilzeit für Schichtbeschäftigte anzubieten, argumentiert Schichtexperte Norbert Oschmann, der seit vielen Jahren als IGBCE-Referent Betriebsräte zum Thema Schichtsysteme weiterbildet. „Gerade die junge Generation will nicht mehr so viel arbeiten“, sagt er, „für die Jungen ist Freizeit das neue Gold.“ Die Unternehmen werden schon bald in massive Schwierigkeiten geraten, „wenn sie die Schichtarbeit nicht attraktiver machen“.

Die Schichtarbeit attraktiver machen – das wollte auch der Betriebsrat des Chemieunternehmens Topas Advanced Polymeres in Oberhausen. Von den rund 70 Beschäftigten arbeitet die Hälfte in Schicht. „Wir wollten allen mehr Souveränität geben“, erzählt Samir Jusufagic, lange Jahre Betriebsratsvorsitzender und mittlerweile als Berater für Schichtsysteme tätig. In einem ersten verabschiedete sich der Betriebsrat vom veralteten und „generell anstrengenden“ Vier-Schicht-Modell und initiierte den Wechsel ins Fünf-Schicht-Modell. Schon das war ein Schritt, „bei dem wir die Belegschaft mitnehmen mussten“. Denn bei einem Vier-Schicht-System arbeiten die Beschäftigten in der Regel 42 Stunden, und es entsteht so, anders als beim Fünf-Schicht-System, ein Anspruch auf Freischichten. Diesen mentalen Wechsel von Positiv- hin zu Negativ-Stunden – „mit dem müssen die Kolleginnen und Kollegen erst mal klarkommen“. Ist dann allerdings der Wechsel vom Vier- auf das Fünfer-System gelungen, ist der Weg frei, um eine Teilzeit in Schicht anzubieten, indem Bringschichten wegfallen. Das war der zweite Schritt, den der Betriebsrat bei Topas Advanced gegangen ist. Dazu bräuchte man mehr

Personal – immer eine schwierige Diskussion mit dem Arbeitgeber. Bei dem Oberhausener Chemieunternehmen wurden letztlich die Planstellen von 32 auf 35 erhöht.

Ein neues Schichtsystem einzuführen ist generell eine brenzlige Angelegenheit, weiß Samir Jusufagic. „Da kochen die Emotionen schnell hoch.“ Deshalb ging der Betriebsrat das Projekt mit Fingerspitzengefühl an. In einer Auftaktveranstaltung wurde das System der Belegschaft vorgestellt. Niemand sollte sich übergangen fühlen. „Wir waren in allen Schichten unterwegs und haben diskutiert“, erzählt Samir Jusufagic. „Uns war im Gremium schnell klar, dass wir keinen Erfolg haben werden, wenn wir die Leute nicht entscheiden lassen.“ Deshalb war von vornherein verabredet: Nach einer Probephase dürfen die Beschäftigten über das neue Schichtsystem abstimmen. Fällt das Votum negativ aus, kehrt der Betrieb zum alten System zurück. Am Ende stimmten fast drei Viertel der Beschäftigten für das neue System. Anfängliche Bedenken zerstreuen sich oft schnell, ist ein neues System erst mal eingeführt.

Teilzeit in Schicht geht aber nicht nur in Fünf-Schicht-Systemen. Das zeigt das Beispiel des Glasherstellers Pilkington im bayerischen Weiherhammer. Die 460 Beschäftigten arbeiten in vier Schichten im Rhythmus Früh-, Spät-, Nachtschicht, dann 24 Stunden frei. So kommen sie auf 40 Wochenstunden, bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden. Die Überstunden werden durch Freischichten ausgeglichen. Und wer weniger als die 38 tariflichen Stunden arbeiten will, der bekommt eben mehr Freischichten. „Jeder kann Teilzeit beantragen“, erklärt Betriebsratsvorsitzender Rainer Vater, „und je älter die Leute sind, desto mehr nutzen sie es.“ Die Arbeitszeit wird individuell verkürzt. „Manche gehen auf 37 Stunden, manche auf 35, das ist ganz unterschiedlich“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Auf die Art entstehen zu den 27 Freischichten im Jahr weitere Freischichten aufgrund von Teilzeit.

Schichtexperte Norbert Oschmann rät bei Vier-Schicht-Systemen generell dazu, die Freischichten fest im Kalender zu hinterlegen. „Also zum Beispiel: Die Spätschicht dienstags und mittwochs habe ich immer frei. Sonst besteht die Gefahr, dass der Meister sagt: Du kannst keine Freischicht machen, ich brauche dich.“



Teilzeit in Schicht geht also – allerdings hat sie Grenzen. Nur selten trifft man Schichtbeschäftigte, die auf einer halben Stelle arbeiten. Bei dem Spezialpapiere-Hersteller Koehler im badischen Oberkirch hat der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die Jobsharing ermöglicht. Zwei Beschäftigte können sich eine Stelle teilen wenn sie die gleiche Qualifikation haben. Pro Abteilung können das bis zu vier Beschäftigte in Anspruch nehmen. Jedoch wird eine Entscheidung erst nach Prüfung aller Aspekte durch die Werkleitung, die Abteilungsverantwortlichen und den Betriebsrat getroffen. „Diejenigen, die es nutzen, finden es gut“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Gebhard Müller. Wie überhaupt kürzere Arbeitszeiten gut ankommen, erklärt Schichtfachmann Norbert Oschmann: „Ist Teilzeit in Schicht einmal eingeführt, will kaum jemand zurück.“ ■

Durchblick im Paragrafendschungel

Sonja Grünwald ist Ehrenamtlerin mit Leib und Seele. 16 Jahre lang war sie Betriebsratsvorsitzende, engagiert sich seit vielen Jahren in der IG BCE und ist seit 13 Jahren ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht Hagen. Im Interview mit unserer Autorin *Kathryn Kortmann* erzählt sie aus ihrem Alltag als Praktikerin, die juristische Auseinandersetzungen aus zwei Perspektiven kennt - vor und hinter der Richterbank.

Zur Person:

Sonja Grünwald (62) ist Teamleiterin in der Handkonfektionierung der Pharma-Zentrale in Herdecke. Sie ist auch Mitglied im Bezirksvorstand der IG BCE Dortmund-Hagen.

Sonja, als ehrenamtliche Richterin sitzt du im Hagener Arbeitsgericht hinter der Richterbank. Einmal fandest du dich auf der anderen Seite der Bank wieder. Wie fühlte sich das an?

Ganz ehrlich? Ich war ein bisschen aufgeregt, die Perspektive war völlig ungewohnt und ja, ich sitze tatsächlich lieber auf meinem Stammsitz, also links vom Richter oder der Richterin. Da sitze ich, seit ich vor 13 Jahren zur ehrenamtlichen Richterin berufen wurde.

Immer links?

Ja, wer wo sitzt, ist in unserer Rechtsprechung genau festgelegt. Die ehrenamtliche Vertretung aus dem Lager der Beschäftigten sitzt links, die Vertretung der Arbeitgeber rechts vom Vorsitz.

Wie kam es zum Perspektivwechsel, also zum Platz vor der Richterbank?

Es gab Unstimmigkeiten am Arbeitsplatz, es ging wie meistens ums Geld, und ich fühlte mich trotz mehrerer Anläufe, Gespräche zu führen, unverstanden. Weil ich bei den Verantwortlichen im Betrieb auf taube Ohren gestoßen bin, ich das Thema aber für mich ein für alle Mal abschließen wollte, habe ich mich entschieden, mir

mein Recht zu holen und bin beim DGB-Rechtsschutz vorstellig geworden. Als ehrenamtliche Richterin und auch durch meine jahrelange Erfahrung als Betriebsrätin weiß ich diese segensreiche Einrichtung zu schätzen. Die Kolleginnen und Kollegen aus der DGB-Rechtsabteilung haben einen sehr guten Blick dafür, was Aussicht auf Erfolg hat – und was nicht. Und das kommunizieren sie auch ganz offen.

Bei dir waren sie demnach hoffnungsfroh?

Eine Garantie konnten sie mir vorab natürlich auch nicht geben. Aber ja, die Klage hatte Erfolg, die Unstimmigkeiten haben wir mit einem Kompromiss gelöst. Eigentlich hätten wir das auch außergerichtlich klären können. Aber manchmal braucht es zu einer einvernehmlichen Lösung eben die Gerichte. Recht haben und Recht bekommen sind zweierlei Paar Schuhe, und ohne den DGB-Rechtsschutz hätte ich mein Recht sicherlich nicht durchgesetzt.

Warum nicht?

Schon deshalb, weil eine Klage, wenn ich ganz auf mich allein gestellt bin, auch mit einem finanziellen Risiko verbunden ist. Ohne Rechtsbeistand in den Kampf zu ziehen, ist zwar rein rechtlich möglich, ist aber ein heißes Eisen, an dem ich mich eigentlich nur verbrennen kann. Die formalen Hürden sind hoch und die Rechtslage oft so kompliziert, dass nur Expertinnen und Experten den Überblick im Paragrafendschunzel behalten. Mit dem DGB-Rechtsschutz im Rücken, den alle IGBCE-Mitglieder in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen genießen, ist einfach mehr drin. Allein dafür lohnt sich schon die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.

Wie kommen Mitglieder in den Genuss des Rechtsschutzes?

Der Zugang zur Rechtsberatung ist wirklich unkompliziert: anrufen, Termin vereinbaren und zur Beratung

gehen. Und wer sich nicht traut, selber zum Hörer zu greifen und um einen Termin zu bitten, der geht den Weg über den Betriebsrat. Die Scheu, die Kolleginnen oder Kollegen im Betrieb anzusprechen, ist oft kleiner. Als Betriebsrätin hatte ich immer einen relativ kurzen Draht zum DGB-Rechtsschutz. Sich für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, sich für sie an den geeigneten Stellen zu informieren, ist ein ganz wesentlicher Bestandteil der Betriebsratsarbeit. Das habe ich auch meinen Nachfolgern im Betriebsrat mit auf den Weg gegeben. Betriebsräte müssen nicht alles wissen, sie müssen nur wissen, an wen sie sich im Zweifel wenden können.

Im Zweifel?

Die Themenvielfalt, mit denen die Kolleginnen und Kollegen sich an den Betriebsrat wenden, ist groß. Die reicht von Zeiterfassung, Pausenregelungen und Bezahlung von Überstunden über Umkleidezeiten oder Fragen rund ums Kindergeld bis zur Anerkennung einer Schwerbehinderung. Das können Betriebsräte nicht alles wissen.

Auch nicht, wenn sie schon 13 Jahre als ehrenamtliche Richterin tätig sind?

Nein, wenngleich ich mich aus genau diesem Grund auf das Ehrenamt eingelassen habe. Ich war gerade drei Jahre als Betriebsratsvorsitzende im Amt, als mich der IGBCE-Bezirksvorstand gefragt hat, ob ich mich als ehrenamtliche Richterin zur Verfügung stellen würde. Ich habe nur kurz überlegt und dann zugesagt, weil ich gespürt habe, dass mir das enorme Gewinn für meine Betriebsratsarbeit bringen könnte. Genauso war es dann auch. Die Sitzungen im Arbeitsgericht haben mich für die Betriebsratsarbeit beständig weiterqualifiziert und meinen Horizont enorm erweitert. Ich kann viel besser einschätzen, für was es sich im Betrieb zu kämpfen lohnt und was aussichtslos ist.

Ein Beispiel, bitte!

Umkleide- und Waschzeiten beispielsweise sind ein echtes Reizthema. Grundsätzlich fallen sie zwar nicht unter die Arbeitszeiten, aber es gibt Ausnahmen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Welche Bedingungen das sind, habe ich über die Jahre immer wieder mitbekommen. Das hat mich für die Betriebsratsarbeit präpariert und dazu macht die Arbeit im Gericht auch wirklich Spaß.

Das scheint so, 13 Jahre sind ja eine lange Zeit.

Dass ich das Amt so lange mache, war eigentlich gar nicht vorgesehen. Die Berufung gilt immer für fünf Jahre. Aber wer erst mal am Haken hängt, der kommt da so schnell nicht wieder davon los. Es gibt einen großen Mangel an ehrenamtlichen Richtern und Richterinnen. Das Amt ist nicht unbedingt beliebt, dabei ist es durchaus spannend, was da verhandelt wird. Und wichtig für die Akzeptanz von Urteilen ist es außerdem.

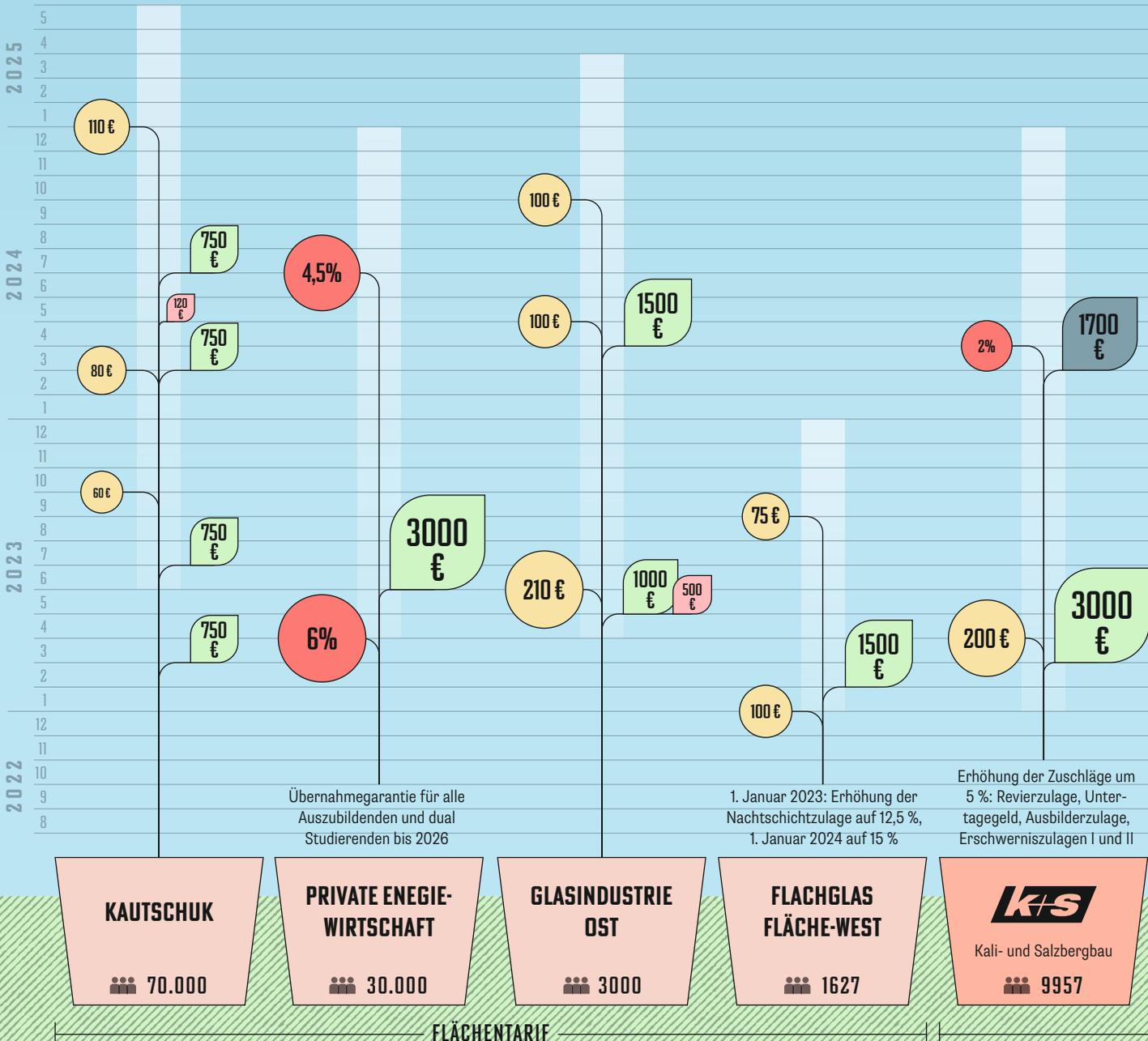
Wozu braucht es in der Rechtsprechung eigentlich Laien hinter der Richterbank?

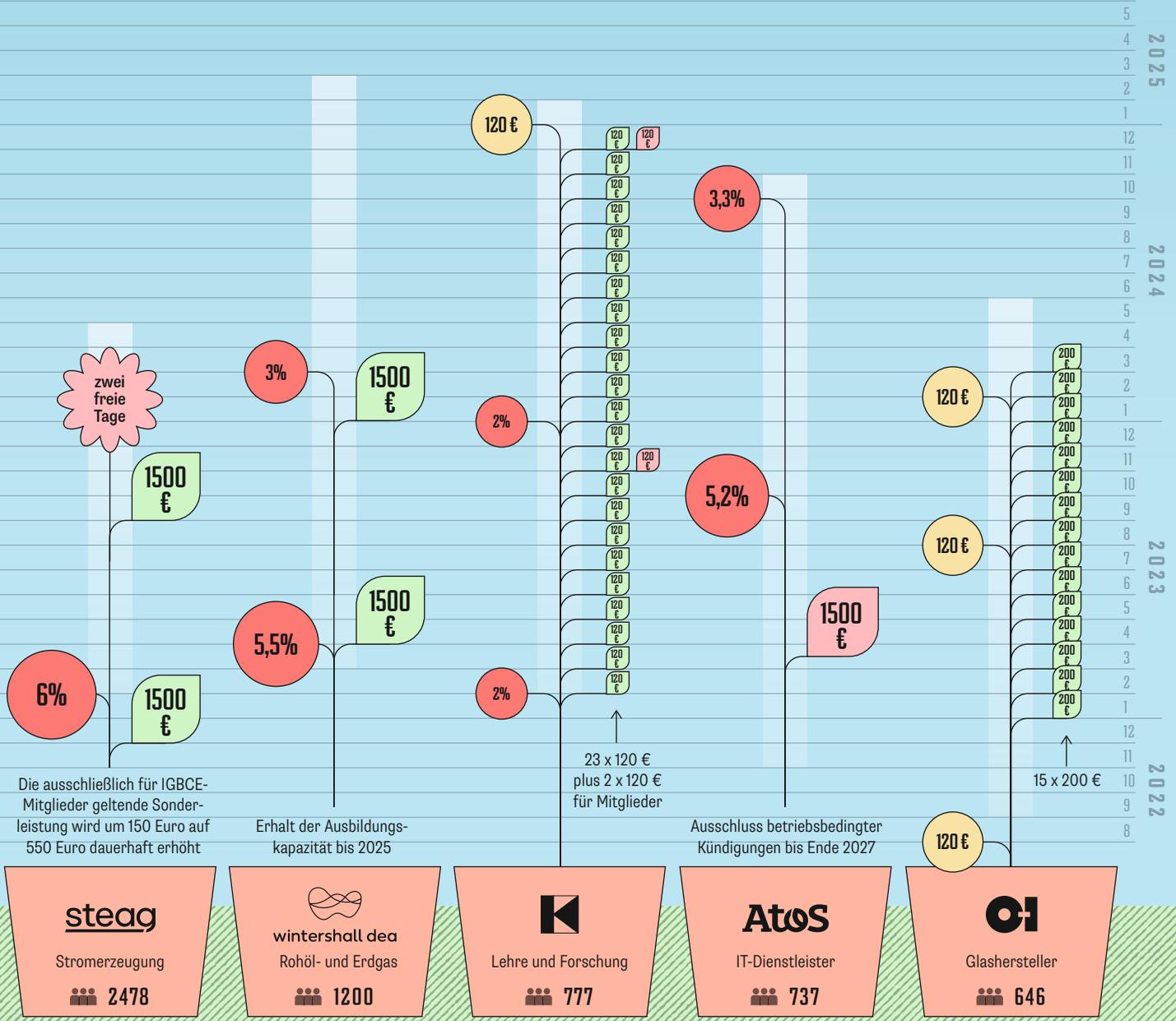
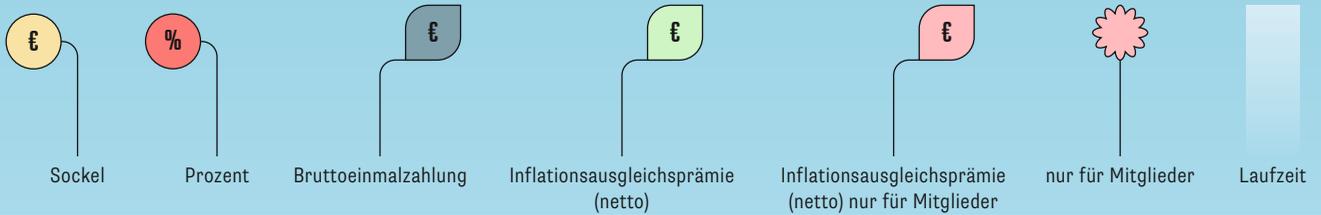
Ehrenamtliche Richterinnen und Richter wissen, wie der Hase im Betrieb läuft, sie können Vorgänge zum Teil ganz anders einschätzen als Außenstehende, die nicht wissen, wie es in Produktionshallen, Werkstätten und Büros von Unternehmen zugeht. Ich bringe mein Wissen aus der Arbeitswelt und meinen gesunden Menschenverstand, manchmal auch mein Bauchgefühl mit ein. Daran sind die hauptamtlichen Richterinnen und Richter, selbst wenn sie noch so viel Erfahrung in ihrer Tätigkeit gesammelt haben, jedes Mal aufs Neue interessiert. Dieses natürliche Rechtsempfinden von Laien, das bei der Urteilsfindung einfließt, soll dem Gerechtigkeitsempfinden der Bevölkerung Rechnung tragen und so letztlich die Demokratie stärken. ■

Tarifpolitik

Vielfalt im Tarif

Sockelbeträge, Prozente auf die Tabelle, Inflationsausgleichsprämie, Freischichten oder Mitgliederboni: Die Tariflandschaft im Bereich der IG BCE blüht. Der wegweisende Abschluss in der Chemieindustrie im vergangenen Herbst war nur der Auftakt für eine ganze Reihe weiterer Tarifrunden, die die Multibranchengewerkschaft jüngst erfolgreich bestritten hat. Ein Blick auf die Abschlüsse in Branchen und Unternehmen zeigt: Tarif ist mehr als Prozente. Tarif bedeutet Vielfalt, hilft allen Beschäftigten durch die wirtschaftlich schwierige Inflationszeit und entlastet insbesondere die unteren Entgeltgruppen.





HAUSTARIF

»Bonbons nur für Mitglieder«

Ralf Sikorski erklärt im Gespräch mit unserer Autorin *Kathryn Kortmann*, warum die jüngsten Tarifabschlüsse den Beschäftigten oft Sockelbeträge statt Prozente bescheren, die Laufzeiten der Tarifverträge aktuell meist länger sind und warum sie IGBCE-Mitgliedern zunehmend auch Boni bescheren.



Foto: Stefan Koch

Ralf Sikorski ist stellvertretender Vorsitzender und oberster Tarifpolitiker der IGBCE.

Ralf, ihr habt jüngst sowohl in der Fläche als auch in zahlreichen Unternehmen satte Tarifabschlüsse erreicht. Anders als sonst üblich gibt es dieses Mal viel Sockeltarifpolitik, also ...

... Nominalbeträge statt prozentuale Erhöhungen auf die Tabellen. Das haben wir in der Vergangenheit tatsächlich eher skeptisch betrachtet, weil es das tarifliche Gefüge durcheinanderbringt. Nach über 36 Jahren war es jetzt aber an der Zeit, mit diesem Dogma zu brechen.

Warum?

Aus gutem Grund: Die hohe Inflation, die wir seit Ausbruch des Ukraine-Kriegs haben, belastet zwar alle Einkommensgruppen, aber eben nicht alle gleichermaßen. Salopp gesagt: Wer mit einem Mercedes vor die Zapfsäule fährt, kann die enormen Preissprünge für Sprit, aber auch Energie und Lebensmittel in der Regel besser wegstecken als ein Corsa-Fahrer. Deshalb war es uns wichtig, insbesondere die Kolleginnen und Kollegen mit den kleineren Einkommen zu stärken, die mehr unter der Inflation leiden. Sie profitieren von nominalen – also festen – Beträgen überdurchschnittlich. Solche Abschlüsse passen also ganz gut in die Zeit, sie werden aber sicherlich nicht zum Standard unserer Tarifpolitik. In der Chemieindustrie konnten wir solche Sockelbeträge nicht durchsetzen. Das hängt damit zusammen, dass es neben den großen Chemiekonzernen, die ein großes Spektrum an Entgeltgruppen

haben, auch viele kleine und mittlere Unternehmen mit hauptsächlich unteren Entgeltgruppen gibt. Für sie ist die Belastung höher, wenn sie Sockelbeträge stemmen müssen.

Auffällig ist bei den jüngsten Abschlüssen auch, dass die Laufzeiten in der Regel länger sind. Warum ist das so?

Stimmt. Statt der sonst eher üblichen 12 /13 Monate oder 17/18 Monate Laufzeit mussten wir dieses Mal bis zu 24 Monate in Kauf nehmen – und das ist kein Einzelfall, weder in der Fläche noch bei den Haustarifverträgen. Um hohe Prozentzahlen oder eben auch die Sockelbeträge durchzusetzen, mussten wir uns auf längere Laufzeiten einlassen. Das ist der Kompensation für die höhere Belastung der Unternehmen geschuldet und verschafft ihnen ein Stück mehr Planungssicherheit.

Die Inflationsausgleichsprämie habt ihr fast überall in voller Höhe ausgeschöpft, manchmal auch sehr kreativ.

Uns war es sehr wichtig, dass die Beschäftigten von den Abschlüssen möglichst sofort und dauerhaft profitieren. Aber nicht alle Unternehmen können die steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie auf einen Schlag zahlen. Insofern gibt es dazu ganz unterschiedliche Modelle, wie die ausgezahlt wird – mal als Einmalzahlung, mal in zwei Raten oder sogar wie bei Kolping über fast zwei Jahre in kleinen Stücken auf die monat-

liche Tabelle obendrauf. Und manchmal ist es uns sogar gelungen, einen Teil der Inflationsausgleichsprämie exklusiv als ganz besondere Bonbons für unsere Mitglieder auszuhandeln.

Mitgliederboni ist ein gutes Stichwort. Unsere Grafik (siehe Seite 7/8) zeigt, dass ihr vermehrt Vorteile für IGBCEler durchsetzen konntet.

Die Forderung existiert ja schon lange, die Diskussion haben wir in den Tarifkommissionen schon zur Genüge strapaziert. Und ja, der Anspruch ist berechtigt. Außerdem hat sich die Welt der Tarifbindung über die Jahre verändert, und die Rechtsprechung lässt mittlerweile auch differenzierte Abschlüsse zu, die Mitgliedervorteile nicht mehr generell ausschließen. Wir verfolgen deshalb mehr und mehr das Ziel, dass künftig nur noch diejenigen das ganze Buffet genießen sollen, die auch ihren Obolus dazu entrichten. Einen ersten Vorgeschmack, wie das aussehen könnte, geben diese Abschlüsse: Volle Inflationsausgleichsprämie, Sonderzahlungen oder zusätzliche freie Tage in Form von Freischichten kriegen nur Mitglieder. Und klar ist doch auch: Je mehr sich uns anschließen, sei es auch nur wegen dieser exklusiven Vorteile, umso stärker sind wir am Verhandlungstisch und umso stärker können auch die Mitgliederboni ausfallen. Erfolg ist eben eine Frage von Stärke. Wer dicke Backen macht, sollte auch pfeifen können. ■

Die Multi-Aktive

Sandy Richter, IDT Biologika

Die 39-Jährige ist Betriebsratsvorsitzende, sitzt im Hauptvorstand der IGBCE, engagiert sich im Bezirksfrauenausschuss und geht auch sonst keinem Ehrenamt aus dem Weg.



Foto: 3undzwanzig, Hartmut Boesener

Auf die Welt des Ehrenamts war Sandy Richter nicht vorbereitet: „Mitbestimmung ist leider nicht Bestandteil des Studiums“, sagt die 39-jährige Betriebsratsvorsitzende bei IDT Biologika in Dessau. Im Jahr 2014 wurde sie in den Betriebsrat gewählt und trat in die IGBCE ein. Der damalige Betriebsratsvorsitzende hatte sie überzeugt. Vier Jahre später wurde Sandy – sie war bis dahin Prozessassistentin in der Impfstoffproduktion – selbst zur freigestellten Vorsitzenden des 17-köpfigen Gremiums gewählt.

Mit der Freistellung engagierte sie sich auch stärker in der Gewerkschaft und wurde Mitglied im Bezirksvorstand Halle-Magdeburg der IGBCE.

„Ich möchte der Pharmabranche im Bezirk ein Gesicht geben“, beschreibt Sandy ihre Motivation. „Tariflich gehören wir zwar zur Chemie, allerdings sind die Themen in der Pharmaindustrie häufig doch etwas anderer Natur als in klassischen Chemiebetrieben.“ Selbst innerhalb der Branche mache es noch mal einen Unterschied, ob man Kopfschmerztabletten presse oder mit Zellkulturen Wirkstoffe herstelle, wie es ihr Unternehmen tut. „Die Biologie funktioniert leider nicht immer nach Plan“, erklärt sie, „schon ein Wetterumschwung kann das Wachstum der Zellen verändern.“

Frauenarbeit liegt Sandy besonders am Herzen. „Frauen sind in unseren Branchen noch immer unterrepräsentiert“, sagt sie. Der Frauenausschuss ihres Bezirks ist für sie ein Stück Heimat. „Die Sitzungen kommen mir nie wie Arbeit vor, sondern wie Treffen mit Freundinnen.“

Auf dem Gewerkschaftskongress der IGBCE 2021 wurde Sandy in den ehrenamtlichen Hauptvorstand der IGBCE gewählt. Die politische Arbeit dort, hat sie in den vergangenen eineinhalb Jahren festgestellt, sei wesentlich globaler ausgerichtet als im Bezirk. Energiewende, Digitalisierung oder der generelle Wandel der Arbeitswelt – „da bekommst du einen anderen Blickwinkel auf die Probleme“, sagt sie. Es sind Probleme, die am Ende auch in den Bezirken der IGBCE und den einzelnen Betrieben ankommen.

Im Betriebsrat spielen derzeit vor allem die Energiekrise und der Fachkräftemangel eine Rolle. Sandy beschreibt die Suche nach Fachkräften als

„war for talents“, als Krieg um Talente. Diese seien immer schwerer zu finden. Das Problem für IDT: Im Dessauer Biopharmapark, in dem auch IDT sitzt, sind mehrere Pharmafirmen vertreten, die alle Personal suchen. Das Unternehmen reagiert auf den Mangel mit mehr Ausbildungsplätzen und will auch Quereinsteigern bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Erfolg kann Sandy von einer anderen Baustelle vermelden: Sie hat mit ihrem Gremium eine Betriebsvereinbarung zum Thema Gesundheitsmanagement abgeschlossen. Dabei stehen weniger der kostenlose Obstkorb oder der x-te Rückengymnastikkurs im Zentrum; vielmehr geht es um Gefährdungsbeurteilungen insbesondere für psychische Belastungen – und um die Schritte, die man daraus ableitet. „Wir sind gerade dabei, weitergehende Möglichkeiten zur direkten Unterstützung am Arbeitsplatz zu entwickeln und Kooperationspartner zu suchen“, sagt Sandy. Ziel ist es, den Menschen zu sehen und nicht nur seine Arbeitsleistung. „Wir wollen vorbeugen und den Beschäftigten die Möglichkeit geben, Kopf und Körper zu entlasten.“

Sandy Richter tanzt auf vielen Hochzeiten gleichzeitig, ohne dass ihr dabei schwindelig wird. Es sind ihre Ämter, die sie stets aufs Neue motivieren und antreiben. Ihre Arbeit als Betriebsrätin, als Vorsitzende eines großen Gremiums, schließlich ihre gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb und in der Region – „da schließt sich ein Kreis.“

Und wenn sie selbst mal abschalten will? „Auch privat bin ich ein Tausendsassa“, verrät sie. „Ich vereise unglaublich gerne. Andere Kulturen zu erleben, erdet mich und hilft mir, einen klaren Kopf zu bewahren.“ Multi-aktiv ist sie eben nicht nur im Beruf. Leo Kölzer ■

Das ist ja wohl das Mindeste

Wer außertariflich beschäftigt ist, muss auch über Tarif verdienen – und zwar mit einem ordentlichen Abstand zur obersten Tarifgruppe. Dieses Abstandsgebot wird in vielen Betrieben zum Zankapfel. Wie Betriebsräte mitbestimmen können, beschreibt *Bernd Kupilas*.

Bei Shell in Hamburg sind Tarifbeschäftigte eine Minderheit. „Hier am Standort fallen 90 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in den AT-Bereich“, erklärt Betriebsratsvorsitzender Susmit Banerjee. Auch bundesweit sind fast die Hälfte der Beschäftigten des Mineralölkonzerns außertariflich eingestuft. Und wie werden diese Beschäftigten bezahlt? „Tja“, sagt Susmit Banerjee, „das ist das Problem.“ 16 tarifliche Entgeltstufen hat der Haustarifvertrag, sechs Stufen hat Shells Entgeltsystem für die Außertariflichen – und diese beiden Tabellen überlappen sich. Wer in die elfte Tarifstufe eingruppiert werde, bekomme ein ähnlich hohes Entgelt wie in der ersten AT-Stufe.

„AT ist hier ständig ein heißes Thema“, sagt IGBCEler Susmit. Demnächst treffe man sich wieder vor einer Einigungsstelle, und vor dem Landesarbeitsgericht laufe gerade eine Klage. Der Betriebsrat zog vor die Einigungsstelle, weil der Arbeitgeber ein Verteilungssystem für die Lohnsummen für ATler nicht mit ihm abgesprochen hatte.

①

Tarifvertrag

Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie in der Fassung vom 22. November 2019, § 1 Satz 1 Ziffer 2.

②

Urteil

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 2. Kammer, Urteil vom 27. Januar 2022, Aktenzeichen 2 Sa 114/21.

Abstand muss sein

Das Beispiel Shell zeigt: Das Thema AT sorgt in vielen Betrieben für Stress zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern. Ein immer wieder auftauchender Streitpunkt ist das Abstandsgebot: Zwischen der höchsten tariflichen Stufe und der niedrigsten AT-Stufe muss ein angemessener Abstand eingehalten werden. Dieses Abstandsgebot kann sich aus den Tarifverträgen, aus Betriebsvereinbarungen oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Der Manteltarifvertrag in der Chemieindustrie schreibt beispielsweise vor, dass das Entgelt für eine Zuordnung zum AT-Bereich „die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten“ muss. ①

Doch wie groß muss der Abstand sein? „Manche Arbeitgeber stellen sich auf den Standpunkt: ein Euro reicht“, erklärt Andreas Henniger, Leiter der Abteilung Tarifrecht/-gestaltung der IGBCE in Hannover. Das sieht die Gewerkschaft anders. „Ein Euro reicht keinesfalls“, sagt Andreas Henniger. „Immerhin arbeiten AT-Beschäftigte auch auf einem Qualifikations- und Verantwortungsniveau oberhalb des Tarifbereichs.“ Deshalb sollte die Tariflogik fortgeschrieben und zwischen unterstem AT-Band und höchster Tarifgruppe mindestens der Abstand vereinbart werden, wie er auch zwischen höchster und zweithöchster Tarifgruppe besteht. „In der chemischen Industrie sind das rund 7 Prozent. Ist dazu noch eine längere Arbeitszeit zu berücksichtigen, ist man schnell bei 10 Prozent.“

Wie berechnet man den Abstand?

Streit gibt es oft auch über die Frage: Wie genau wird denn dieser Abstand berechnet? Schließlich sind tarifliche und außertarifliche Entgelte oft sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die IGBCE steht auf dem Standpunkt: In ein tarifliches Entgelt müssen zunächst neben dem Monatsentgelt aus einer Tabelle alle weiteren Bestandteile hineingerechnet werden. Erst das bildet den Sockel, erst darüber beginnt der außertarifliche Bereich. „Arbeitgeber nehmen oft nur die nackte Zahl aus der Tabelle als Berechnungsgrundlage“, sagt Isabel Eder, Leiterin der Abteilung Mitbestimmung/Betriebsverfassung, „das führt zu verfälschten Ergebnissen“. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat die Sicht der Gewerkschaft jüngst in einem Urteil bestätigt. ② Dem Urteil zufolge müssen alle geldwerten Bestandteile bei der Berechnung des tariflichen Vergleichsentgelts – wie auch des AT-Entgelts – hineinberechnet werden, also zum Beispiel Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld oder Beträge aus der Entgelt-



umwandlung oder dem Demografiefonds. Aktuell müsste also zum Beispiel auch eine Inflationsausgleichsprämie eingerechnet werden.

Ist der Betriebsrat für AT zuständig?

Arbeitgeber argumentieren gerne: Was außerhalb der Geltung des Tarifs passiert, geht weder Gewerkschaft noch Betriebsrat etwas an. Der Wiesbadener Rechtsprofessor Daniel Klocke kommt in einem neuen Gutachten zu dem Ergebnis: Betriebsräte haben ganz klar das Recht, bei den Entgelten von AT-Beschäftigten mitzureden und auch hinsichtlich des Abstands zum Tarifbereich mitzubestimmen.

Grundsätzlich gilt: Der Betriebsrat ist für alle Themen von AT-Beschäftigten inhaltlich zuständig. Das ergibt sich aus Paragraph 5 Betriebsverfassungsgesetz. ³ Gesetzliche Grundlage bei Fragen der Entlohnung ist Paragraph 87 der Betriebsverfassung. ⁴ Danach hat der Betriebsrat auch in „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung“ mitzubestimmen. Konkret heißt das: Betriebsräte können bei der grundsätzlichen Ausgestaltung der Entgelte mitreden, etwa bei Gehaltsbändern oder Entgeltgruppen. Die konkrete Entgelthöhe wird dann immer noch vom Arbeitgeber festgelegt. Beispiel Mindestabstand: Wenn eine Betriebsvereinbarung einen Mindestsockel zwischen höchster Tarif- und niedrigster AT-Stufe festlegt, „kann der Arbeitgeber oberhalb dieses Sockels diese Entgelte immer noch weiterentwickeln“, sagt die Juristin Isabel Eder. Die Argumentation, hier würde in die Autonomie des Arbeitgebers eingegriffen, ziehe nicht. Schließlich stimmt der Betriebsrat nur bei den Grundsätzen der Lohngestaltung mit – so wie es im Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben ist.

3

Betriebsverfassungsgesetz

§ 5 BetrVG klärt den Arbeitnehmerbegriff. Das Gesetz „unterteilt in Arbeitnehmer sowie Nicht-Arbeitnehmer“, heißt es im Gutachten. AT-Beschäftigte seien Arbeitnehmer, solange sie nicht Leitende Angestellte sind. Also ist der Betriebsrat für sie zuständig, so die Schlussfolgerung.

4

Betriebsverfassungsgesetz

§ 87 Absatz 1 regelt die zwingenden Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten. In Ziffer 10 ist der Punkt aufgeführt: „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung“

Du hast Fragen?



Die IGBCE bietet eine **digitale Sprechstunde** zum Thema außertarifliche Beschäftigte, Tarif und Mitbestimmung an. Sie findet am **3. Juli, von 11 bis 12 Uhr**, statt. Isabel Eder, Leiterin der Abteilung Mitbestimmung/Betriebsverfassung, und Andreas Henniger, Leiter der Abteilung Tarifrecht/-gestaltung, werden Fragen beantworten. Bitte melde dich vorab unter: sprechstunde@igbce.de an. Dort kannst du auch gerne schon deine Fragen einreichen. Nach erfolgter Anmeldung senden wir dir den Besprechungslink zu.

Was sollten Betriebsräte regeln?

Die IGBCE empfiehlt, Regeln zu Entgelten für AT-Beschäftigte in Betriebsvereinbarungen festzulegen. Darin sollte ein Mindestabstand möglichst konkret festgelegt werden. Dazu müsse der Abstand nicht unbedingt explizit als Prozentsatz geregelt werden, sagt Tabea Bromberg, zuständige Fachfrau für AT-Fragen bei der IGBCE. Der Abstand könnte sich auch aus der Definition der Entgeltbänder oder Entgeltgruppen im Verhältnis zum Tarif ergeben. „Aber in der Kommunikation gegenüber den Beschäftigten ist es natürlich von Vorteil, wenn man mit einer konkreten Prozentzahl arbeiten kann.“ Bei der Berechnung der zugrundeliegenden Entgelte muss neben allen geldwerten Vorteilen auch der Faktor Arbeitszeit einbezogen werden. ■

Mitgliederwerbung

Du + 1 = Doppelkraft

Die IGBCE startet eine neue Mitgliederwerbekampagne. Sie zielt darauf ab, dass jede und jeder Aktive in der Gewerkschaft ein weiteres neues Mitglied wirbt. „Auf die Art stärken wir unsere zukünftige Gestaltungskraft“, sagt Sebastian Knierim, Leiter Mitglied im Mittelpunkt. „Die Herausforderungen, die durch Transformation, Fachkräftemangel und Inflation vor uns liegen, benötigen eine starke Gewerkschaftsarbeit, um die Interessen der Beschäftigten auch in Zukunft zu schützen und zu gestalten.“ Für alle, die ihre Kolleginnen und Kollegen für eine Mitgliedschaft begeistern wollen, bietet die IGBCE am 13. Juni von 18 bis 20 Uhr ein Webseminar an. Da es nur begrenzte Plätze gibt, ist eine Anmeldung per E-Mail erforderlich:

matrix.mitglieder@igbce.de ■

Bildung

Chat GPT und Co

Die Künstliche Intelligenz (KI) ist auf dem Vormarsch. Das Spektrum der Anwendungen, die sie ermöglicht, wird immer größer: Bilder entwickeln, Musikstücke komponieren, Videoclips erstellen ... Die IGBCE bietet zwei Webseminare zum Thema KI an, die auch Nichtexpertinnen und -experten auf dem Gebiet zeigen, welche Möglichkeiten es gibt, um die KI-Technik zu nutzen. Beide Seminare finden am 7. Juni statt, einmal morgens von 9 bis 10 Uhr, einmal abends von 19 bis 20 Uhr. Anmeldungen sind über die Bildungswebsite der IGBCE möglich:

bildung.igbce.de ■

Aus der Organisation

Europa schwer im Kommen



Foto: Horst Wagner

Tagung in Brüssel: „Europäische Betriebsräte gestalten mehr denn je mit“, sagt Karin Erhard.

Europa wird für die Mitbestimmung immer bedeutender, gewerkschaftliche Themen bekommen auf europäischer Ebene ein stärkeres Gewicht – und Europäische Betriebsräte werden immer wichtiger. Das wurde bei einer Tagung in Brüssel deutlich, zu der die IGBCE gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung eingeladen hatte. „Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte gestalten heute mehr denn je mit“, sagte Karin Erhard, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IGBCE.

Die Mitbestimmungstagung fand bereits zum dritten Mal statt und erfreut sich wachsender Beliebtheit. Sie dient dazu, dass Mitglieder Europäischer Betriebsräte einmal jährlich ihre Netzwerke untereinander pflegen und sich mit der EU-Politik austauschen können. So bestand die Möglichkeit, mit den Europaabgeordneten Bernd Lange (SPD), Gaby Bischoff (SPD) und Dennis Radtke (CDU) zu diskutieren. Bischoff treibt im Europäischen Parlament (EP) das Thema Demokratie am Arbeitsplatz und eine Verankerung von Teilnehmungsrechten auch auf Unternehmensebene durch

eine entsprechende Rahmenrichtlinie an, das auch in der nächsten Legislaturperiode mit Nachdruck weiterverfolgt wird. Radtke war früher selbst Gewerkschaftssekretär der IGBCE und hatte einen Initiativbericht zu einer Reform der Richtlinie für Europäische Betriebsräte in das EP eingebracht – dieser wurde vom Parlament mittlerweile angenommen. Der Bericht fordert, Europäische Betriebsräte mit stärkeren Rechten auszustatten. Dieser politische Erfolg, so der Tenor der Veranstaltung, zeige: Aktuell ist eine gute Zeit, um für mehr Mitbestimmung und auch bessere Arbeitsbedingungen in der EU einzutreten.

Diskutiert wurde auch über die Themen Weiterbildung, Qualifizierung und Standortpolitik. Wie kann Europa seine Attraktivität im Vergleich zu den USA oder China steigern? Es sei nun entscheidend, rechtzeitig vor der Europawahl 2024 Themen der Mitbestimmung auf europäischer Ebene in die Debatte einzubringen, damit die Parteien diese Themen in ihre Programme aufnehmen und sich Europa sozial und mitbestimmt weiterentwickle. ■

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

Chefinnen vom Dienst: Inken Hägermann, Katja Pflüger | **Fotoredaktion:** Susanne Oehlschläger, Frankfurt | **Gestaltung:** Redaktionsbüro Kupilas, Köln

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