

Oktober | November 2023

+plus

Das Extra für Aktive

Wenn es rappelt

Wie Belegschaften
sich kampffähig machen

Mitgliedervorteile

Was rechtlich
möglich ist

BIS 6/2023
81.808

2021
44.175

TARIFPOLITIK

WIR ZEIGEN ZÄHNE

1998
76 %

2022
52 %

„Wichtig ist ständige Präsenz.“ Christian Wilde ist Vorsitzender des Betriebsrats Nord bei Euroimmun in Lübeck.

Fotos: Julia Knop

Die Kraft des guten Gesprächs



Um Konflikte mit dem Arbeitgeber führen zu können, brauchen Betriebsräte und IGBCE die Rückendeckung der Belegschaft. Aber wie bekommt man das hin? Wie erhöht man den Organisationsgrad im Betrieb und macht die Belegschaft kampffähig? Unser Autor *Andreas Schulte* stellt drei Beispiele vor.

Das Ziel ist klar: Ein Tarifvertrag soll endlich her für die Beschäftigten von Euroimmun. Die Einigung wäre der nächste Meilenstein für die Mitbestimmung beim Hersteller von Labordiagnostika mit Hauptsitz in Lübeck. Denn bis 2017 war Euroimmun inhabergeführt, dann übernahm der US-Konzern Perkin Elmer. „Betriebliche Mitbestimmung gab es lange nicht“, sagt Christian Wilde, Vorsitzender des Betriebsrats Nord bei Euroimmun und Vertrauensmann. Begriffe wie Gewerkschaft oder Betriebsrat seien lange nur hinter vorgehaltener Hand ausgesprochen worden, sagt der im Jahr 2022 gewählte Arbeitnehmervertreter. Mittlerweile sei man aber auf „einer funktionierenden Arbeitsebene mit dem Arbeitgeber angekommen“.

Seit Februar 2023 organisieren sich die Beschäftigten auch verstärkt in der Gewerkschaft. Doch der Weg zum Tarifvertrag ist noch weit. Die Vertrauensleute der IGBCE bei Euroimmun trommeln daher laut für noch mehr Unterstützung. Täglich sprechen die Arbeitnehmervertreter mit vielen der über 2.200 Beschäftigten an den vier norddeutschen Standorten. Genaue Zahlen zum Organisationsgrad verrät Wilde nicht. Nur so viel: In sechs Monaten habe man die Mitgliederzahl verfünffacht. „Wir streben weiter exponentielles Wachstum an“, sagt er. Das große Ziel: Im nächsten Jahr sollen die Reihen im Betrieb so weit geschlossen sein, dass die Gewerkschaft mit

kräftiger Rückendeckung der Belegschaft Tarifverhandlungen führen kann.

Mit dieser Offensive steht Euroimmun nicht alleine da. An vielen Orten in Deutschland bringen Betriebsräte und Vertrauensleute Belegschaften mit Unterstützung der IGBCE derzeit verstärkt hinter sich. So sollen die Arbeitnehmervertretungen für Konflikte künftig noch besser aufgestellt sein als bislang – und gemeinsam mit der IGBCE zum Beispiel eine Tarifbindung oder einen eigenen Haustarifvertrag durchsetzen. Es ist vor allem das gute Gespräch, mit dem im Vorfeld Vertrauensleute ihre Kolleginnen und Kollegen vom Eintritt in die Gewerkschaft überzeugen.

„Im persönlichen Gespräch erreicht man sie am besten“, sagt Wilde. „Dann hört man auch am ehesten die Sorgen und Erwartungen.“ Vor allem beim Gehalt drückt die Beschäftigten bei Euroimmun der Schuh. Und weil drei Jahrzehnte lange Mitbestimmung bei Euroimmun keine Rolle spielte, „müssen wir stellenweise noch viel Aufklärungsarbeit leisten“, sagt Wilde. „Was kann der Betriebsrat bewegen, was die Gewerkschaft? Solche Informationsdefizite bekämpfen wir täglich.“

Wichtig sei eine ständige Präsenz der Arbeitnehmervertretungen, weiß Wilde. „Als Betriebsrat kommunizieren wir in der Regel häufiger und transparenter als der Arbeitgeber.“

Auch die IGBCE ist regelmäßig vor Ort – mit Ständen auf den Werksgeländen, bei Betriebsversammlungen oder bei den Beschäftigten in den Abteilungen. Überzeugen ließen sich Kolleginnen und Kollegen durchaus, sagt Wilde. Sind sie dann Mitglied, werben sie ihrerseits für den Eintritt in die IGBCE. „Da spüren wir eine enorme Eigendynamik“, sagt Wilde.

Vor allem vor Tarifverhandlungen haben Vertrauensleute gute Karten bei der Mitgliederwerbung, zeigt das Beispiel des Arzneimittelherstellers Octapharma am Standort im niedersächsischen Springe. Stefan Vögtel ist dort Vorsitzender der Vertrauensleute. „Wenn ich zehn Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen führe, treten derzeit anschließend sieben in die Gewerkschaft ein“, erzählt er und freut sich über die Rückenstärkung, die gerade recht kommt: Im kommenden Herbst stehen bei Octapharma Tarifverhandlungen an.

Die Forderungen sind hoch und zugleich angemessen: 500 Euro Entgeltsteigerung sowie ein Mitgliedervorteil. „Ein leichter Rutsch wird das nicht“, sagt Vögtel. Dennoch zeigt er Zuversicht. Die IGBCE hat schon vor gut einem Jahr erfolgreich mit Octapharma verhandelt. Damals gab es ein Lohnplus von knapp sieben Prozent – und quasi als Nebeneffekt ein ordentliches Plus bei den Gewerkschaftsmitgliedern. Die IGBCE hatte zuvor die Vertrauensleute in Seminaren fit gemacht für die Mitgliederwerbung. Das hat sich gelohnt.

Stefan Vögtel ist in diesen Tagen fast ständig im Unternehmen auf Missionstour. „Neue Kollegen überzeuge ich leichter, ältere haben häufiger eine gefestigte Meinung“, sagt er. Auch Vögtel schwört auf den persönlichen Draht zur Belegschaft. „Hinter digitalen Nachrichten können sich die Angesprochenen verstecken. Sie müssen nicht darauf reagieren.“

Nicht jede Vertrauensperson im Betrieb ist so kommunikativ wie er; dennoch funktioniert das Team. „Alle geben Hinweise, wen man im Unternehmen auf eine Mitgliedschaft ansprechen kann“, sagt er. Bis zu den Verhandlungen herrscht noch jede Menge Redebedarf. „Danach wird es wieder ruhiger werden“, erwartet Vögtel.

Ein eigener Tarifvertrag – so weit ist es bei der C3-Kaffeeveredelung mit ihren 240 Beschäftigten noch nicht. Auf der Firmenwebseite wirbt das Bremer Unternehmen zwar mit einem Weihnachtsgeld in Höhe eines dreizehnten Gehalts, mit einer bezuschussten betrieblichen Altersvorsorge und mit einer fairen Bezahlung: „Das alles schätzen wir sehr“, sagt Jannic Lenk als Sprecher des Betriebsrats. „Doch das Gehalt war lange niedrig und wurde bis zuletzt seit vielen Jahren nicht angepasst.“ Aber eben nur bis zuletzt.

Denn das neunköpfige Gremium landete einen Coup. „Wir haben zunächst bei ersten Verhandlungen zum Gehalt bemerkt, dass wir schnell an unsere Grenzen stoßen, weil uns ohne Gewerkschaft Druckmittel wie zum Beispiel die Möglichkeit eines Streiks fehlen“, erzählt der Betriebsrat. Aber das Gremium zog rasch eine Lehre daraus: Alle Betriebsrats-

mitglieder traten geschlossen in die IGBCE ein. „Das hat eine Lawine innerhalb der Belegschaft ausgelöst. Wir haben viele Nachahmer gefunden“, sagt der Betriebsrat, „oft braucht es eben nur einen ordentlichen Anstoß.“

Zudem hatte das Gremium einen kurzen Draht zur Belegschaft. „Unsere Betriebsratsmitglieder stammen aus allen Bereichen des Unternehmens wie etwa Produktion, Instandhaltung, Labor oder Logistik. So kommen wir mit den Kolleginnen und Kollegen gut ins Gespräch und wissen schnell, wo der Schuh drückt“, berichtet Jannic Lenk. Geholfen hat auch ein Prämienprogramm der IGBCE: Wer ein neues Mitglied wirbt, erhält eine Prämie, wie zum Beispiel ein Messerset oder einen Wasserkocher. „Mittlerweile hat fast jeder davon etwas in der Küche stehen“, scherzt der Betriebsrat.

Der Schulterchluss der Beschäftigten machte sich bald bezahlt. Bei Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung über eine Betriebsvereinbarung, die auch Vergütungsgrundsätze enthält, kam das Thema Entgelt wieder auf. „Die vielen Eintritte in die IGBCE haben schließlich dafür gesorgt, dass der Arbeitgeber die Höhe der Lohn- und Gehaltstabellen dann doch endlich angeglichen hat“, erzählt Lenk. Mittlerweile ist eine Mehrheit der Beschäftigten im Betrieb Mitglied der IGBCE und die Anpassung bei den Entgelttabellen „ist bereits ein schöner Erfolg, aber nicht das Ende der Fahnenstange“, sagt der Betriebsrat. „Das Ziel der Belegschaft ist ein Tarifvertrag.“



„Wir müssen noch viel Aufklärungsarbeit leisten.“ Betriebsratsvorsitzender Christian Wilde ist viel im Betrieb unterwegs, sucht das Gespräch - und hat Ansprachematerial dabei.

„... und dann rappelt das richtig im Karton“

Ohne Arbeitskampf kein Tarif: Das gilt zunehmend gerade für die Tarifrunden in Unternehmen. Aber wie schafft man es, dass die Belegschaft für die Forderungen der Gewerkschaft vors Tor zieht? Lars Katzmarek, Vorsitzender des Vertrauenskörpers bei der LEAG in der Lausitz, und Holger Nieden, Verhandlungsführer der IGBCE für die Energiewirtschaft, berichten im Gespräch mit unserer Autorin *Kathryn Kortmann* von ihren Erfahrungen.

Zur Person:

Holger Nieden (57) ist seit 1990 Gewerkschaftssekretär bei der IGBCE. Er ist zuständig für die bundesweite Energiewirtschaft und Verhandlungsführer der IGBCE in der LEAG-Tarifrunde.



Lars, Holger, ihr befindet euch gerade in der Tarifrunde bei der LEAG. Gleich zur ersten Verhandlung seid ihr Mitte August mit mehr als 70 Kolleginnen und Kollegen erschienen. Das ist zu diesem Zeitpunkt eher ungewöhnlich ...

Lars: Das war für uns auch eine neue Erfahrung. Aber wir hatten das Gefühl, in dieser Tarifrunde gleich von Anfang an mal ganz klar ein Zeichen setzen zu müssen. Schließlich sind wir – inflationsbedingt – mit der höchsten Forderung, die wir jemals aufgestellt haben, in die Verhandlung gegangen. Deshalb war es uns wichtig, unserem Arbeitgeber sofort zu signalisieren, dass die ganze Mannschaft hinter dieser Forderung steht und jetzt wirklich nicht die Zeit für überflüssiges Taktieren ist.

Häufig legen Arbeitgeber in der ersten Runde noch kein Angebot auf den Tisch und beklagen eher, wie schwierig die Lage gerade ist. Hat euer Empfang Wirkung gezeigt?

Holger: Erste Zahlen haben sie uns tatsächlich unterbreitet, die aber von einem echten Angebot, das den Namen verdient, weit entfernt waren. Alles in allem haben sie eine peinliche Vorstellung geboten – und das bei einem wirtschaftlich guten Ergebnis. Da blieb uns nichts anderes übrig, als gleich in der ersten Tarifverhandlung die Vorbereitung von Arbeitskampfmaßnahmen anzukündigen, wenn es von Arbeitgeberseite in der nächsten Runde keine ordentliche Bewegung gibt.

Lars: Dass wir schon zur ersten Verhandlung mit mehr als 70 Kolleginnen und Kollegen angerückt sind, hat die Ernsthaftigkeit unserer Ankündigung sicher noch mal unterstrichen. In die zweite Runde gehen die Arbeitgeber jetzt mit dem Gefühl, dass wir alle in den Warnstreik gehen, wenn das nicht so läuft, wie wir uns das vorstellen.

Alle?

Lars: Die Belegschaft steht hinter uns. Wenn wir in den Warnstreik gehen, dann gehen die Kolleginnen und Kollegen an allen Standorten vors Tor ...

Holger: ... und dann rappelt das richtig im Karton.

Wie gelingt es euch, die Belegschaft zu motivieren, damit sie zum Arbeitskampf vors Tor zieht?

Holger: Der Organisationsgrad spielt dabei natürlich eine wichtige Rolle. Je mehr Beschäftigte in der IGBCE organisiert sind, umso leichter ist es, die Kolleginnen und Kollegen auf die Straße zu bringen. Der Orga-grad bei der LEAG ist hoch und die gewerkschaftlichen Strukturen sind mit den Vertrauensleuten gut ausgebaut. Das spielt uns natürlich in die Karten.

Lars: Motiviert werden muss bei uns niemand. Als ich die Idee in den Raum geworfen habe, dem Arbeitgeber gleich zur ersten Verhandlungsrunde mit einem Besuch am Verhandlungslokal Dampf zu machen, war für viele Kolleginnen und Kollegen sofort klar: „Ich

bin dabei'. Und wenn die IGBCE zum Warnstreik aufruft, ist das erst recht ein Selbstläufer. Aus gutem Grund. Wir ziehen die Tarifrunde von Anfang an von unten auf. Beteiligung ist hier das Zauberwort. Die Forderung, mit der wir am Ende in die Verhandlungen gehen, ist zu 100 Prozent die Forderung der Kolleginnen und Kollegen.

Wie setzt ihr das Schritt für Schritt um?

Lars: Über unsere 58 Vertrauensleute starten wir mit einer Abfrage in der Belegschaft, diskutieren dann im Vertrauenskörper und anschließend in der Tarifkommission (Tako), was eine realistische Forderung sein könnte. Die Vertrauensleute kommunizieren das dann wiederum in die Belegschaft und spiegeln die Resonanz zurück zur Tako und kommen so am Ende in der Tako zu einer Forderung. Transparenz, die wir durch offene Kommunikation erreichen, ist dabei ganz entscheidend.

Holger: Genauso wichtig ist die Betroffenheit der Kolleginnen und Kollegen. Sie müssen selber in der Lage sein, ihr Bedürfnis nach einer Lohnerhöhung zu formulieren. Um diese Prozesse in Gang zu setzen, müssen wir sie mit Fakten versorgen.

Zum Beispiel?

Holger: Während die Beschäftigten inflationsbedingt für Lebensmittel oder Energie tief in die Tasche greifen müssen, fährt das Unternehmen fette Gewinne ein. Das schürt Betroffenheit bei den Kolleginnen und Kollegen. Sie kommen zu dem Schluss, dass diejenigen, die diese Gewinne erwirtschaften, auch daran beteiligt werden müssen. Und das führt letztlich nicht nur zur Forderung, sondern auch zur Bereitschaft, diese auch aktiv durchzuboxen.

Lars: Dazu braucht es dann noch Leute, die vorangehen, die klarmachen: 'Ihr braucht keine Repressalien zu befürchten, wenn ihr vors Tor geht'. Das geht nur über die menschliche Schiene. Dazu gehört auch, notfalls noch mal durch die Abteilungen zu tingeln und die Leute daran zu erinnern, dass es hier

ganz konkret um ihre Forderung geht. Das funktioniert auch nur dann, wenn der Draht zu den Kolleginnen und Kollegen bereits da und gefestigt ist und nicht erst in der Tarifrunde geknüpft wird. Die Belegschaft muss schon vor der Tarifrunde als Team funktionieren und jederzeit medial mitgenommen werden.

Mit welchen Medien haltet ihr die Belegschaft auf dem Laufenden?

Lars: Klassische Nummern wie E-Mail-Verteiler funktionieren nicht mehr. Social Media dagegen gewinnt an Bedeutung. Kleine Videos über unsere Social Media-Kanäle, die die Forderung erklären, erzielen eine hohe Reichweite. Sehr hilfreich sind auch Messenger-Dienste wie Whatsapp-Gruppen, über die wir unsere Nachrichten streuen. Diese Infos kommen bei den Leuten direkt an, werden geteilt und sorgen so für jede Menge Aufmerksamkeit.

Wie unterstützt die IGBCE die ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre dabei?

Holger: Wichtig ist es, Unsicherheiten in der betrieblichen Praxis von vornherein zu vermeiden. Deshalb stehen wir – nicht nur während der Tarifrunden – in sehr engem Kontakt mit den Vertrauensleuten. Die IGBCE stattet sie mit dem notwendigen Rüstzeug aus, das sie während der Tarifrunden brauchen. Wir bieten zum Beispiel sogenannte Tarifführerscheine an. In diesen Seminaren vermitteln wir die tarifrechtlichen Grundlagen, erklären, wie eine Tarifrunde abläuft und welche Rechte Beschäftigte haben. Oder wir führen Streikschulungen für Streikleitungen durch.

Dann seid ihr für die aktuelle Tarifrunde also bestens vorbereitet?

Lars: Auf jeden Fall. Die Vorbereitungen für kon-

krete Arbeitskampfmaßnahmen laufen auf Hochtouren. Wenn die Arbeitgeber sich nicht ernsthaft bewegen, werden wir für Bewegung sorgen. 1000 Leute vorm Tor statt am Arbeitsplatz werden ihre Wirkung nicht verfehlen ...

Holger: ... und daran kommt auch der Arbeitgeber nicht vorbei. Zumal Arbeitskämpfe bei der LEAG zwar durchaus Tradition haben, aber eben auch nicht inflationär, sondern zielgerichtet eingesetzt werden. Beim letzten Mal haben wir, weil es für die Arbeitsplätze und die Standorte wichtig war, eine Nullrunde hingenommen, ohne vors Tor zu gehen. Jetzt geht es dem Unternehmen wirtschaftlich gut. Da erwarten die Beschäftigten ihrerseits ein Entgegenkommen des Arbeitgebers, sonst geht es vors Tor. Und ich wiederhole mich gern: Dann rappelt es ... ■

Zur Person:

Lars Katzmarek (31) ist Vorsitzender des Vertrauenskörpers bei der LEAG, Mitglied der Tarifkommission und Betriebsrat im Energieunternehmen, das in der Lausitz ansässig ist.

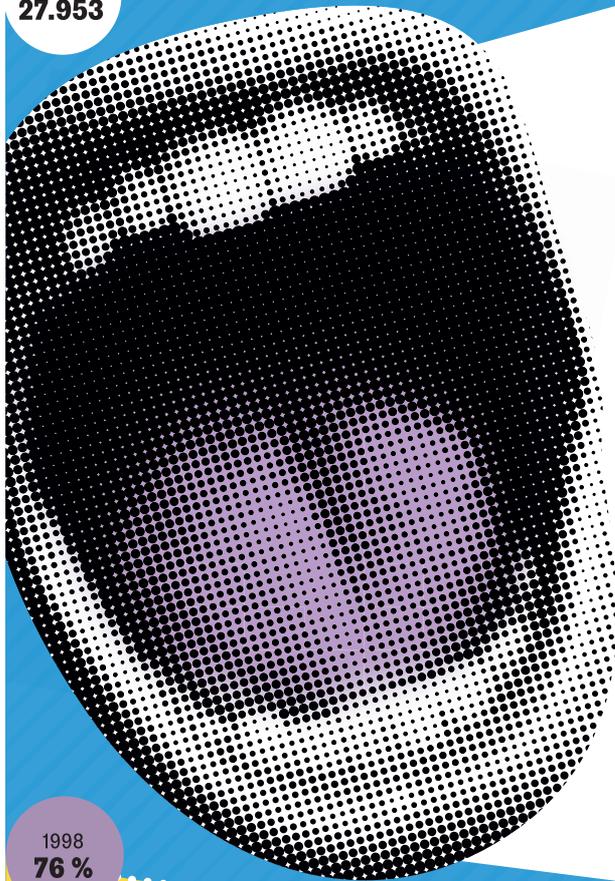


Tarifpolitik

Mehr Kampf, mehr Vorteil

Längst ist ein Tarifvertrag keine Selbstverständlichkeit mehr. Immer mehr Beschäftigte in Deutschland arbeiten ohne Tarifbindung. Die IG BCE sagt: Das nehmen wir nicht hin. Wo Arbeitgeber sich querstellen, gehen wir in den Kampf. Das spiegelt sich auch in der Statistik wider: die Zahl der Tarifkonflikte nimmt im Bereich der IG BCE zu. Und: Wer Mitglied in der Gewerkschaft ist, soll einen Vorteil haben. Mitgliedervorteile finden in unserem Bereich immer größere Verbreitung, auch das zeigt die Statistik.

2015
27.953



1998
76 %

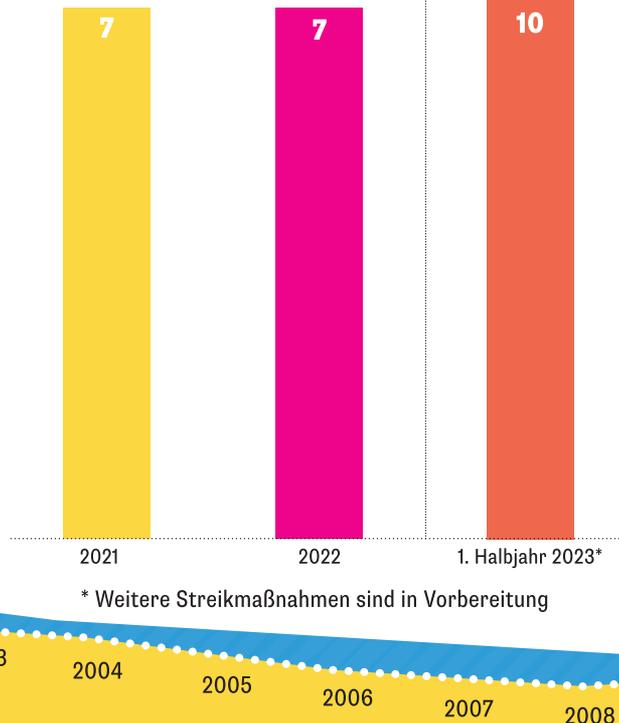


Trend in die falsche Richtung

Von Jahr zu Jahr werden es weniger: Der Anteil der Beschäftigten in Tarifbindung sinkt seit vielen Jahren. Aktuell fallen in Westdeutschland noch 52 Prozent der Beschäftigten in die Geltung eines Tarifvertrags. In Ostdeutschland sind es sogar nur noch 45 Prozent. Zwar ist die Tarifbindung im Bereich der IG BCE generell höher, aber auch wir verzeichnen den Trend nach unten. Wir wollen ihn brechen.

Mehr Konflikte

Tarifverträge fielen noch nie vom Himmel. Aber die Konflikte, etwa um Haustarifverträge, nehmen zu. Das merken auch wir. Die Zahl der beschlossenen Streikmaßnahmen steigt. Und: Wir erwarten in Zukunft eher noch mehr Auseinandersetzungen.



* Weitere Streikmaßnahmen sind in Vorbereitung

Mehr Mitglieder profitieren

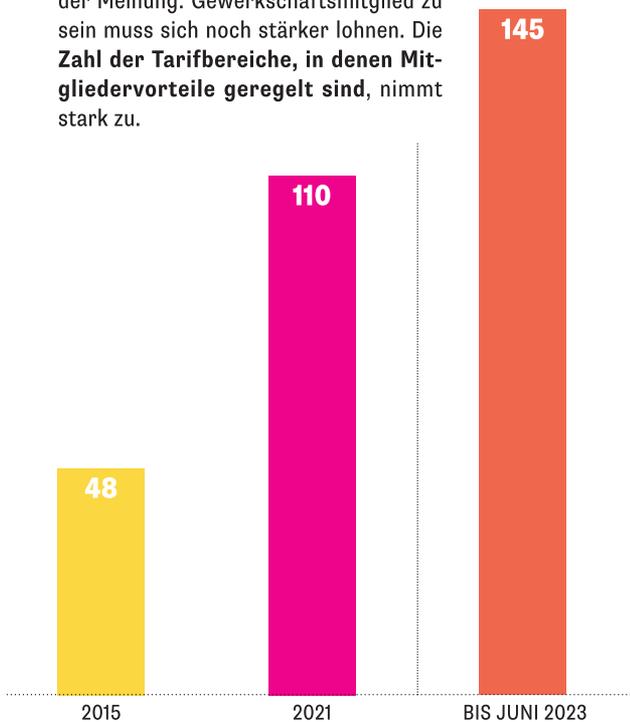
Seit 2015 hat sich die **Zahl der IGBCE-Mitglieder, die von Mitgliedervorteilen profitieren**, verdreifacht. Heute sind es schon mehr als 80.000. Diese Zahl wird weiter steigen. Daran arbeiten wir.

BIS 6/2023
81.808

2021
44.175

Mitglieder wollen Vorteile

Gerade für Aktive in den Betrieben sind sie ein Ärgernis: die vielen Trittbrettfahrer, die zwar vom Tarifvertrag profitieren, aber keinen Beitrag leisten. Wir sind der Meinung: Gewerkschaftsmitglied zu sein muss sich noch stärker lohnen. Die **Zahl der Tarifbereiche, in denen Mitgliedervorteile geregelt sind**, nimmt stark zu.



Worum es bei diesen Mitgliedervorteilen geht

Oft um Geld oder um Freizeit. Beispiele der jüngsten Zeit: In der Glasindustrie Ost erhalten Mitglieder eine um 500 Euro höhere Inflationsausgleichsprämie; in der Kautschukindustrie erhalten sie 200 Euro Energiekostenzuschuss. Bei der Steag gibt es neben einer Einmalzahlung zwei zusätzliche Freischichten für Mitglieder, bei Kali+Salz ein um 150 Euro höheres Urlaubsgeld. Mal gibt es zusätzliche Urlaubstage, mal Guthaben auf Einkaufskarten et cetera.

Jahresleistung **32 %**

Einmalzahlung **16 %**

Schulungstage **15 %**

Altersvorsorge/VWL **15 %**

freie Tage **12 %**

Sonstiges **21 %**



Quellen: IGBCE, Destatis

„Ein Zeichen des Respekts“

Warum Mitgliedervorteile eine gute Sache sind, welchen Beitrag Tarifpolitik zum Wachstum unserer Gewerkschaft leisten muss, und was man von der IGBCE in den kommenden Tarifrunden erwarten kann, erklärt Oliver Heinrich im Interview mit *Lars Ruzic*.

Oliver, du bist seit September der neue Tarifvorstand der IGBCE und übernimmst die Aufgabe in Zeiten extrem hoher Inflation. Ist das eher eine Bürde oder eine Herausforderung für dich?

Auf jeden Fall eine motivierende Herausforderung. Wir werden ausloten müssen, welche Spielräume angesichts der wirtschaftlichen Situation in unseren Branchen auf der Arbeitgeberseite vorhanden sind. Gleichzeitig werden wir nicht nachlassen, die Situation unserer Kolleginnen und Kollegen zu verbessern, denen die Inflation Löcher ins Portemonnaie brennt. Gleichzeitig leiden sie unter wachsender Arbeitsverdichtung, und vielen lässt die Arbeit kaum noch Raum für Familie oder Erholung. Wir stehen vor spannenden Tarifrunden.

Was macht diese außergewöhnliche Situation mit der Sozialpartnerschaft?

Wir werden sie weiterentwickeln müssen. Nur wenn beide Verhandlungspartner stark sind, können sie gute Kompromisse erzielen. Das erreicht man nur mit einer hohen Tarifbindung, und die gibt's nur mit ausreichender Mitgliederbindung. In der Chemie-Industrie haben wir uns in der vergangenen Tarifrunde darauf geeinigt, Ansatzpunkte zur Steigerung der Mitgliederzahlen auf beiden Seiten zu erarbeiten. Die Gespräche darüber waren bislang ernüchternd. Mein Eindruck ist, dass die Arbeitgeber in der Frage kaum Bewegungsspielraum haben. Für uns ist klar: Tarifpolitik muss einen zentralen Beitrag zum Mitgliederwachstum leisten. Das müssen auch die Arbeitgeber verstehen.

Ein Punkt dabei sind Tarifvorteile für Gewerkschaftsmitglieder. Das hat die IGBCE schon in diversen Verträgen vereinbart. Muss man das ausweiten?

Mitgliedervorteile sind wichtig und richtig, wir müssen sie weiter vorantreiben. Ein Bonus ist ein Zeichen des Respekts. Die Arbeitgeberseite muss anerkennen, dass Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit ihrem Mitgliedsbeitrag entscheidenden Anteil dafür tragen, dass wir überhaupt Tarifverträge und Sozialpartnerschaft haben. Wenn das nicht verstanden wird, werden wir in den Tarifrunden Nachhilfe geben. Für uns als IGBCE ist ein Bonus vor allem ein Instrument der Mitgliederbindung, kein Allheilmittel. Wenn wir einen neuen Bonus ausgehandelt haben, wird danach trotzdem kein Vertrauenskörper oder Betriebsrat mit der Schubkarre durch den Betrieb laufen, um Massen an Mitgliedsanträgen einzusammeln.

Mitgliederstärke wird ein zentrales Aufgabenfeld für deinen Vorstandsbereich neben der Tarifpolitik. Worum geht es dabei genau?

Wir haben ja erste gute Erfahrungen mit Mitgliedermarketing in Tarifrunden gemacht. Das werden wir ausbauen. Ich bin überzeugt davon, dass jede neue Tarifrunde Chancen für Mitgliederwachstum eröffnen kann. Wir wissen aus Befragungen, dass für die Beschäftigten Tarifverträge, aber auch Tarifauseinandersetzungen, zentrale Gründe sind, sich in einer Gewerkschaft



Foto: Stefan Koch

Oliver Heinrich ist seit wenigen Wochen der neue Tarifvorstand der IGBCE.

zu engagieren. Das künftig noch stärker in den Vordergrund zu stellen, ist eine Aufgabe des neuen Vorstandsbereichs.

Welche Rolle spielen dabei Betriebsräte und Vertrauensleute?

Es sind unsere Ehrenamtlichen, die im Betrieb den Vertrauensvorschuss und die Reputation mitbringen, um Beschäftigte zu organisieren. Mich macht nachdenklich, dass wir in der IGBCE zwar 40.000 engagierte Kolleginnen und Kollegen haben, die eine Funktion bekleiden, wirklich in der Mitgliederwerbung aktiv sind davon jedoch sehr wenige. Woran das liegt, will ich mir in den kommenden Monaten genauer ansehen.

Deine erste große Tarifrunde werden die Verhandlungen für die Chemie im kommenden Jahr sein. Was kann man da erwarten?

Das werden wir mit den Mitgliedern diskutieren. Mein Eindruck ist, dass die Erwartungen stark auseinandergehen. Da sind auf der einen Seite diejenigen, die stark unter der hohen Inflation leiden. Andere ächzen unter großen Belastungen im Arbeitsalltag oder beim Spagat zwischen Familie und Beruf. Das können sich die Unternehmen bei wachsendem Fachkräftemangel nicht länger leisten. Es braucht attraktivere Rahmenbedingungen für alle, die nicht nur leben wollen, um zu arbeiten, sondern arbeiten, um zu leben. Mit der 37,5-Stunden-Woche wird man das nicht mehr hinkriegen. Da erwarte ich ein Umdenken. Zur Not werden wir dafür sorgen.

Frei, wild, wunderbar

Schon früh in ihrer Karriere setzte sich Verena Peters intensiv mit der Rolle von Frauen in der Arbeitswelt auseinander. 2013 besuchte sie das erste Frauenkolleg der IGBCE. Danach wurde sie im Bezirksfrauenausschuss aktiv. „Da wurde mir klar, dass wir Frauen viel mehr erreichen können und wir besser gehört werden, wenn wir uns zusammentun.“ Mit der Zeit entwickelte Verena eine Leidenschaft für die Themen Chancengleichheit und Gleichberechtigung. „Der Austausch mit anderen Frauen ist für mich eine Quelle der Stärkung und Inspiration.“ Heute ist sie stellvertretende Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses der IGBCE – einem Gremium, das zuständig ist für die Planung, Koordinierung und Entwicklung von Konzepten für die Frauen- und Gleichstellungsarbeit der IGBCE auf Bundesebene. Beruflich behauptet sich die 39-Jährige im Konzerncontrolling des Energieunternehmens Iqony, einem eigenständigen Teilkonzern der Steag-Gruppe.

Zu gelebter Gleichstellung gehört für Verena vor allem aktive Teilhabe von Frauen in der Politik und im Arbeitsleben. Es sei leider immer noch so, dass Frauen in männerdominierten Branchen einen harten Kampf ausfechten müssen, um sich zu behaupten. Sie selbst startete bei Steag in die Berufswelt. 2008 begann ihre Ausbildung. Berufsbegleitend studierte sie Business Administration. Betriebswirtin wollte sie werden. „Sobald Frauen eine starke Position erreichen, wird das zwar akzeptiert“, sagt Peters, „aber wie viel Aufwand und Energie sie investieren mussten, um dorthin zu gelangen – das wird oft unterschätzt.“

Verena bemängelt auch die Tatsache, dass Frauen immer noch weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen und dass die Care-Arbeit, „die für



Verena Peters, Iqony

„Wir Frauen können mehr erreichen und werden besser gehört, wenn wir uns zusammentun.“

Foto: Kai-Uwe Knoth

unsere Gesellschaft von entscheidender Bedeutung ist“, nicht angemessen wertschätzt wird. Es sei leider immer noch so, dass viele Frauen weniger Gehalt bekommen als ihre Ehemänner. „Bei Entscheidungen, wer wegen der Kinder zu Hause bleibt, spielt das eine Rolle und die Mütter fühlen sich, als wäre das, was sie tun, weniger wert.“ Es sei schon verwunderlich, dass Arbeit, auf die nicht verzichtet werden kann, wie beispielsweise die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern, nur geringe Wertschätzung erfahre.

Das muss sich ändern. Sie setzt sich dafür ein, dass frauentypische Berufe eine Aufwertung erfahren, und wirbt dafür, dass Frauen stärker in klassische Männerdomänen vorrücken. Gerade dort brauche es mehr Vorbilder für junge Frauen, die ihnen ein Beispiel sind und sie dazu animieren, ihren Weg zu gehen. „Das funktioniert aber nicht, wenn die Mädchen sehen, dass alle Ausbilder, alle Azubis und alle weiteren Beschäftigten männlich sind.“ Schon im Kindergarten sollten Mädchen spüren, dass sie alles werden können. „Frei, wild und wunderbar“ sollen sie aufwachsen, sagt sie. Verena erhofft

sich noch mehr Frauen, die sich aktiv einbringen und durch ihre Perspektive die Welt etwas gerechter machen. „Ich wünsche mir, dass Frauen sich gegenseitig unterstützen“, sagt sie, „und dass es mehr gute Chefinnen gibt. Dass die Berufswelt weiblicher wird und sich nicht alle Frauen, die sich beruflich verwirklichen wollen, den männlichen Konventionen anpassen müssen.“

Unterstützung in ihrem Engagement für Gleichberechtigung erfährt Verena von der IGBCE. Ihr sind vor allem das Netzwerk und die verschiedenen Foren wichtig, in denen sie sich mit anderen Frauen austauschen kann. „Hier treffe ich berufstätige Mütter und auch ältere Frauen, die meine Lebensphase schon durchgemacht haben“, erzählt Verena Peters. „Ich finde es spannend zu hören, wie es ihnen ergangen ist, was sie erlebt haben. Diese Geschichten haben mir oft Mut gemacht.“ Dass die IGBCE in ihren eigenen Reihen seit Neuestem auf gemischtgeschlechtliche Führungsduos setzt, begrüßt Verena. „Und natürlich hoffe ich, dass dies auch Ausdruck der Erkenntnis ist, dass gemischte Teams einfach besser funktionieren.“

Leo Kölzer ■

Der Urknall

Gewerkschaft zahlt sich aus. Gemeinsam ist schließlich mehr möglich. Dennoch bleiben Trittbrettfahrer ein Ärgernis. Sie von einer Mitgliedschaft zu überzeugen – dabei können tarifliche Vorteile exklusiv für Mitglieder helfen. Was die Rechtsprechung hierbei zulässt, beschreibt *Kathryn Kortmann*.

①

Eisenberger Tarifvertrag

Geschlossen zwischen Verdi und den Waldkliniken Eisenberg, der seit 1. Juli 2023 ausschließlich für Verdi-Mitglieder gilt.

Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn, mehr Urlaub, Lebensarbeitszeitkonto, Nachtschichtzuschläge schon ab 20 Uhr und sechs freie Wochenenden pro Quartal – verbesserte Arbeitsbedingungen, die an ein einziges Kriterium gekoppelt sind: die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Klingt wie ein Märchen? Ist es aber nicht. Der sogenannte Eisenberger Tarif machts möglich. ① Die IGBCE-Schwestergewerkschaft Verdi hat ihn jüngst exklusiv für ihre Mitglieder in einer Klinik im thüringischen Eisenberg ausgehandelt – und geht damit neue Wege.

Mehr als vier Jahrzehnte nämlich ließ eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) Gewerkschaften bei der Verhandlung von Tarifverträgen in puncto Exklusivität für Mitglieder nur wenig Spielraum. ② Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln – also Regelungen, die Arbeitgeber laut Tarifvertrag dazu verpflichten, sie nur Gewerkschaftsmitgliedern zu gewähren – hatte das BAG 1967 für unzulässig erklärt. Die obersten Arbeitsrichter hielten es zwar für legitim, dass Gewerkschaften für „Trittbrettfahrer“ einen Anreiz zur Mitgliedschaft schaffen wollten, verwiesen aber auf die im Grundgesetz fixierte negative Koalitionsfreiheit. ③ „Die Diskussion war mit dieser Entscheidung auf der praktischen Ebene erst mal für viele Jahre beendet“, sagt Andreas Henniger, Leiter der Abteilung Tarifrecht und Tarifgestaltung der IGBCE, „auf der wissenschaftlichen Ebene ging sie weiter, und die BAG-Entscheidung wurde lange heiß diskutiert.“

Kritiker des Gerichtsurteils argumentierten mit dem Tarifvertragsgesetz. Danach haben ausschließlich die Mitglieder der vertrags-schließenden Gewerkschaft im jeweiligen Tarifgebiet Anspruch auf die ausgehandelten tariflichen Leistungen und Regelungen. ④ Befürworter der BAG-Entscheidung wiesen nicht nur auf die negative Koalitionsfreiheit hin. Sie führten außerdem ins Feld, Tarifverträge würden schließlich

allgemeine Normen für das Arbeitsleben schaffen; schließe man Beschäftigte davon aus, würde man in deren Grundrechte eingreifen. In diesem Spannungsfeld handelten die Arbeitgeber pragmatisch und in ihrem Sinne. Sie ließen die Leistungen aus den Tarifverträgen freiwillig der gesamten Belegschaft zukommen. Weil sie an einem guten Betriebsklima interessiert sind und weil sie die nicht organisierten Beschäftigten nicht in die Arme der Gewerkschaft treiben wollen.

Doch seit 1967 hat sich die Arbeitswelt auch in puncto Rechtsprechung deutlich verändert. Der Grundsatz „ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ ist Vergangenheit, Spartengewerkschaften buhlen um Mitglieder. „Wenn das BAG zulässt, dass Gewerkschaften in Konkurrenz zueinanderstehen, dann müssen sie auch den nächsten Schritt gehen und ihnen zugestehen, tarifvertragliche Alleinstellungsmerkmale zu verhandeln“, beschreibt Andreas Henniger die Ratio der obersten Arbeitsrichter, den Weg für Differenzierungsklauseln ein wenig zu öffnen. „Schließlich brauchen wir auch etwas, womit wir konkurrieren können.“

Den Weg für die rechtmäßige Anwendung einfacher Differenzierungsklauseln hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) 2018 endgültig freigemacht, als es die Verfassungsbeschwerde gegen eine BAG-Entscheidung aus dem Jahr 2016 abgelehnt hatte. ⑤ BAG und Bundesverfassungsgericht sahen es als rechtmäßig an, dass tarifvertraglich geregelte Sonderzahlungen ausschließlich an Gewerkschaftsmitglieder gezahlt werden.

Die IG Metall hatte für Beschäftigte, die zu einem bestimmten Stichtag Gewerkschaftsmitglied waren, im Zuge von massivem Stellenabbau und der Gründung einer Auffanggesellschaft, einen Ergänzungstarifvertrag verhandelt. Der bescherte ausschließlich Mitgliedern eine zusätzliche Abfindung von 10.000 Euro sowie ein höheres Monatseinkommen in der Auffanggesellschaft. Die Klage einer unorganisierten Beschäftigten war

②

Bundesarbeitsgericht

Entscheidung des BAG (GS) vom 29.11.1967 - GS 1/67 - AP Nr. 13 zu Art. 9 GG.

③

Grundgesetz

Die negative Koalitionsfreiheit ist in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) festgelegt. Sie beinhaltet das Recht, einer Gewerkschaft fernzubleiben. Sie schützt vor allzu viel Druck, der Gewerkschaft beitreten zu müssen, um nicht schlechter gestellt zu sein.



erfolglos. Die Verfassungsrichter kamen zu der Auffassung: Die unterschiedliche Behandlung gewerkschaftlich organisierter und nicht organisierter Beschäftigter in einem Tarifvertrag verletzt die negative Koalitionsfreiheit nicht, „solange sich daraus nur ein faktischer Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt ergibt, aber weder Zwang noch Druck entsteht“.

Die Karlsruher Verfassungsrichter bestätigten nicht nur die einfache Differenzierungsklausel, sondern „sorgten auch für einen Urknall, was die zuvor angenommene mathematische Obergrenze der Differenzierung angeht“, sagt Andreas Henniger. „Die lag bislang bei der doppelten Höhe des Gewerkschaftsbeitrags. 10.000 Euro Abfindung gehen weit darüber hinaus.“

Seit dem Karlsruher Urteil gibt es mehr Spielraum für Mitgliedervorteile

Bei finanziellen Vorteilen, die sich aus einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ergeben, lassen die einfachen Differenzierungsklauseln den Tarifvertragsparteien seither mehr Spielraum, ebenso bei Freistellungen zusätzlich zum Urlaub. Anders sieht das bei anderen Merkmalen aus. Beschäftigungsverhältnisse oder Kündigungsschutz, die an das Kriterium der Mitgliedschaft gekoppelt sind, sind weiterhin nicht zulässig, sagt Andreas Henniger, „Auch ein höheres Stundenentgelt für Gewerkschaftsmitglieder hätte wohl wenig Aussicht auf Bestand. Ein solch direkter Eingriff in das Verhältnis von Arbeitsleistung und Vergütung wird von der Rechtsprechung nach wie vor kritisch gesehen.“

Die Zeiten, in denen Trittbrettfahrer ganz selbstverständlich von allen Vorteilen profitieren, die andere für sie erkämpft haben, sind vorbei. „Wir verfolgen zukünftig mehr und mehr das Ziel, dass nur noch diejenigen das ganze Buffet genießen dürfen, die auch ihren Obolus dazu beigetragen haben“, hat Ralf Sikorski, viele Jahre stellvertretender Vorsitzender und oberster Tarifpolitiker der IG BCE, die Marschroute festgelegt. Boni wie Einmalzahlungen oder höheres Urlaubsgeld allein reichen der IG BCE nicht mehr, schließlich hängt auch die Zukunft von Gewerkschaften davon ab, ob sie in Tarifverhandlungen für ihre Mitglieder mehr herausholen können. „Diese Frage müssen wir jetzt beantworten. Wegducken ist nicht mehr“, sagt Ralf Sikorski.

Der Eisenberger Tarif hat die Diskussion dazu neu angestoßen. ■

④

Tarifvertragsgesetz

§ 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) in Verbindung mit § 4 Abs. 1 TVG

⑤

Bundesverfassungsgericht

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14.11.2018 (1/BvR 1278/16), Entscheidung des BAG vom 27.1.2016 (4 AZR 441/14)



Alexander Bercht

Francesco Grioli

Michael Vassiliadis

Birgit Biermann

Oliver Heinrich

Fotos: Stefan Koch

Aus der Organisation

Wechsel im Führungsteam

Der geschäftsführende Hauptvorstand (gHV) der IGBCE hat sich zum 1. September neu aufgestellt. Im Juli hatte der IGBCE-Beirat, das höchste beschlussfassende Gremium zwischen den Kongressen, die Neuaufstellung des Spitzenpersonals auf den Weg gebracht. Oliver Heinrich und Alexander Bercht verstärken das Vorstandsteam. Mit Karin Erhard und Ralf Sikorski hat die IGBCE zwei Vorstandsmitglieder verabschiedet. Nachfolgend stellen wir euch das neue Führungsteam vor und geben einen kleinen Überblick über die neuen Zuständigkeiten im gHV.

Der IGBCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis ist zuständig für Themen rund um die Transformation, für die Bereiche Politik und Internationales sowie Kommunikation (Vorstandsbereich/VB 1). Zur neuen stellvertretenden Vor-

sitzenden wurde Birgit Biermann gewählt. Sie ist bereits seit Oktober 2021 Vorstandsmitglied. Künftig verantwortet sie die Bereiche Bildung, Sozial- und Rechtspolitik sowie Mitbestimmung (VB 2). Seit 2017 gehört Francesco Grioli dem geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE in Hannover an. Sein Zuständigkeitsbereich ist der VB 3, dem die Themen Wirtschaftspolitik, Industrie- und Betriebspolitik sowie das Personalwesen zugeordnet sind.

Neu im gHV ist Oliver Heinrich, zuvor seit 2015 Landesbezirksleiter Nordost. In Zukunft leitet er den VB 4 mit den Themen Tarifpolitik, Change-Management und Frauenpolitik. Alexander Bercht ist der zweite Neue im Team. Er war zuvor Vorstandssekretär von Michael Vassiliadis und hat jetzt im Vorstand die Bereiche Finanzen/Vermögen/Einkauf, Fachkräftepolitik, Junge

Generation sowie Konzernstrategien/ESG übernommen (VB 5).

Ausgeschieden ist mit Ralf Sikorski ein tarifpolitisches Schwergewicht



Ralf Sikorski

und Urgestein der IGBCE. Er war für die Gewerkschaft mehr als 43 Jahre in unzähligen ehren- und hauptamtlichen Funktionen tätig, davon zehn Jahre im geschäftsführenden Hauptvorstand, zuletzt als stellvertretender Vorsitzender und Verantwortlicher für die Tarifpolitik.



Karin Erhard

Aus dem Vorstand verabschiedet hat sich auch Karin Erhard, die seit 1991 in der IGBCE tätig war, seit 2019 als Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand. ■

Termine

Betriebsräte, Berufsausbildung, Vielfalt

Betriebsräte-Jahrestagung

Betriebsratsmitglieder aus ganz Deutschland treffen sich am 12. und 13. Oktober wieder in Hannover. Die Jahrestagung steht ganz im Zeichen der Krisenbewältigung in Folge des Ukraine-Kriegs. Eine Last-Minute-Anmeldung ist noch möglich. Kurzentlassene müssen aber schnell sein, es

gibt nur noch ein begrenztes Kontingent an Plätzen. Infos unter igbce-bws.de

Berufsausbildung und KI

Am 3. und 4. November findet in Bad Münden die Berufsausbildender*innen-tagung statt. Sie befasst sich mit der Frage: Wie kann Künstliche Intelligenz sinnvoll in die Ausbildung integriert

werden? Infos und Kontakt: abt.arbeitsmarkt@igbce.de

Diversity Lab

Wie kann gelebte Vielfalt im Betrieb aussehen? Erstmals veranstaltet die IGBCE am 25. November in Hannover ein Diversity Lab. Weitere Infos unter abt.frauen-diversity@igbce.de

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, Andreas Schulte | **Chefinnen vom Dienst:** Inken Hägermann, Katja Pflüger | **Fotoredaktion:** Susanne Oehlschläger, Frankfurt | **Gestaltung:** Stephan Wissner, pixelstaub.koeln | **Druck:** QUBUS media GmbH, Hannover | **Vertrieb:** WKS Print Partner GmbH, Essen