

12 2023 | 01 2024

# +plus

Das Extra für Aktive

Umfrage zum mobilen Arbeiten

# WIE LÄUFT'S DENN SO?

## Prämiert

Wie Betriebsräte mit pfiffigen Konzepten für Attraktivität und Zukunft sorgen

## Konkretisiert

Was die geplante Gesetzesänderung für die Betriebsratsvergütung bedeutet



André Bahn und Stefan Böck (l.) haben gut lachen. Ihr 29er-Gremium hat ein Bündel aus 39 Maßnahmen geschnürt, das den K+S-Standorten Zukunft beschert. Dafür gab es im November auch den Deutschen Betriebsrätepreis in Bronze.

Foto: Uwe Zucchi

# Auf Zack!

Die Lage ist komplex. Die Unternehmen in den Branchen der IG BCE entwickeln sich aktuell in verschiedene Richtungen. Während die einen Unternehmen über Fachkräftemangel klagen und ihre Aufträge mit dem vorhandenen Personal kaum stemmen können, müssen die anderen die Produktion drosseln, klagen über zu wenig Rentabilität und denken über Beschäftigungsabbau und ganze Standortschließungen nach. Lösungen gibt es für beide Szenarien. Wie Betriebsräte die Zukunft ihrer Unternehmen mitgestalten, beschreibt *Kathryn Kortmann* an zwei mit dem Betriebsrätepreis 2023 prämierten Beispielen.

**F**rühjahr 2021. Ein Damoklesschwert schwebt über dem Kali-Verbundwerk von K+S im Werratal mit Standorten in Thüringen und Hessen. Dieses Mal steht langfristig auch das Szenario einer vollständigen Schließung im Raum. 4500 Beschäftigte, darunter 300 Auszubildende, müssen erneut um ihre Arbeitsplätze bangen. Sorgen um ihre Jobs gehört für die Menschen im Kalibergbau in dieser Region beinahe zum Alltag. Das Wort Transformation mögen sie nicht, es löst Ängste aus. Denn was Transformation auch bedeuten kann, haben die Kolleginnen und Kollegen in der Kaliindustrie nach der deutschen Wiederver-

einigung erfahren. Sinnbildlich dafür ist der Hungerstreik der Kali-Kumpel 1993 in Bischofferode. Fast alle ostdeutschen Kali-Werke wurden nach der Wende dicht gemacht. Übrig geblieben sind nur das Werk in Zielitz und eben die Teile des Werks, die in Thüringen liegen. Ruhe ist jedoch auch heute – mehr als drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung – nicht eingetreten. Immer wieder sorgen sogenannte Restrukturierungskonzepte für Verunsicherung der Beschäftigten am Werk Werra.

„Damit muss jetzt endlich Schluss sein“, beschloss der Betriebsrat um sein Führungsduo André Bahn und Stefan Böck in jenem Frühjahr. „Warum unser

Schicksal anderen überlassen, die Experten unserer Arbeit sind schließlich wir“, sagt André Bahn, seit 2018 Betriebsratsvorsitzender des 29-köpfigen Gremiums bei K+S Minerals and Agriculture in Werra. „Wir haben zunächst im Betriebsrat mögliche Probleme definiert und nach Lösungen gesucht“, erzählt Stefan Böck, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, „und haben dann die gesamte Belegschaft aufgefordert, ihre Ideen einzureichen.“ Dass alle beteiligt sind und sich nicht übergangen fühlen, „ist wichtig“, erklärt André Bahn, „für die Kolleginnen und Kollegen selbst, damit sie sich mit dem Projekt und den einzelnen Maßnahmen identifizieren,

und auch um das Projekt gegenüber der Führungsetage zu vertreten.“

Die Initiative stieß auf Begeisterung. Die Ideen flatterten nur so herein. In gerade einmal sechs Wochen stellte der Betriebsrat ein Paket aus 39 Maßnahmen zur „Zukunftssicherung Werk Werra (ZuSiWe)“ zusammen, fasste das auf 79 Folien zusammen, präsentierte die in der K+S-Unternehmenszentrale in Kassel – und überzeugte. „Nach nur 48 Stunden kamen alle Maßnahmen bewertet und mit Anmerkungen versehen zurück“, sagt Stefan Böck. Kurz darauf setzte der Vorstand das „Transformationsprojekt Werra 2060“ in Gang, um die Umsetzung aller Maßnahmen zu beraten, die zu einer wirtschaftlich effizienteren und ökologisch nachhaltigeren Kaliförderung am Werk Werra führen sollen.

Darunter sind Vorschläge zu einem trockenen elektrostatischen Aufbereitungsverfahren, das salzhaltiges Abwasser vermeidet, oder der Einsatz einer Abbautechnik, die dazu beiträgt, deutlich mehr Rohstoffe zu befördern. „Das Verfahren ermöglicht es, unter Tage wirtschaftlicher abzubauen. An die Stützpfeiler konnten wir vorher nie ran“, erklärt André Bahn. Die sind natürlich auch in Zukunft nötig, damit das Bergwerk stabil ist. Aber mit der neuen Technik kann der Rohstoff aus ihnen gewonnen und sie gleichzeitig mit Produktionsrückständen wieder aufgefüllt werden. Ein Verfahren, „das zwei Fliegen mit einer Klappe schlägt: ein höheres Abbauvolumen bereits erkundeter Abbaufelder unter Tage und ein geringeres Haldenwachstum über Tage“, erklärt Stefan Böck.

Das Beispiel Werk Werra macht bei K+S Schule. Über die gesamte K+S-Gruppe sollen jetzt Transformationsprojekte an den Standorten ausgerollt werden. Wenn alles nach Plan läuft, soll die Transformation am Werk Werra 2027 abgeschlossen sein, „übrigens die erste richtige Transformation in Deutschland“, betont André Bahn, „die einen vollständigen Umbau industrieller Prozesse bedeutet, die Beschäftigten für

die neuen Anforderungen qualifiziert und alle in die Zukunft mitnimmt.“ Der Betriebsrat hat sie nicht nur maßgeblich mitgestaltet, sondern auch dafür gesorgt, dass Transformation am hessisch-thüringischen Werk Werra jetzt nicht mehr so negativ besetzt ist.

### Flexibel auf Schicht

Ortswechsel. Auch bei Essity im nordrhein-westfälischen Neuss ist Transformation ein großes Thema. Handelsmarke statt Marke sollten die Beschäftigten am Standort Neuss künftig produzieren, so hatte es der Hersteller von Hygieneprodukten vor knapp zwei Jahren beschlossen. Und weil die Marge bei den No-Name-Produkten

weggingen, um ihr Geld in Betrieben mit besseren Arbeitszeiten zu verdienen.

Für den Betriebsrat war der Zeitpunkt gekommen, das unliebsame Vier-Schicht-System loszuwerden und mit den Beschäftigten über das flexiblere Fünf-Schicht-Modell zu diskutieren. „Ohne Zustimmung der Belegschaft hätten wir das nicht durchgesetzt“, meint Kruska, „ein neues Schichtmodell greift schließlich auch in das Privatleben ein.“ Die Belegschaft ging mit und auch der Arbeitgeber ließ sich überzeugen. Seit 1. Januar 2023 arbeiten die Kolleginnen und Kollegen jetzt im Fünf-Schicht-Modell auf Basis der 32,5 Stunden-Woche, bekommen aber weiterhin 35 Stunden bezahlt. „Mit diesem Modell ist jetzt



Mit dem Fünf-Schicht-Modell hat der Betriebsrat von Essity Neuss nicht nur für attraktivere Arbeitsbedingungen gesorgt, sondern auch die Jury beim Deutschen Betriebsrätepreis überzeugt. Das Projekt wurde mit dem Sonderpreis „Gute Schichtarbeit“ ausgezeichnet.

anders als beim Tempo-Taschentuch über das Volumen gemacht wird, wollte das Unternehmen die Produktion auf Durchfahrbetrieb umstellen – sieben Tage rund um die Uhr an 365 Tagen. Für den elfköpfigen Betriebsrat war sofort klar: Durchfahrbetrieb ist mit unserer Belegschaft im bisherigen Vier-Schichtsystem auf Basis der 35-Stunden-Woche nicht zu schaffen.

„Die Ausgangslage für die Pläne des Konzerns war denkbar ungünstig“, sagt Betriebsratsvorsitzender Ralf Kruska und zählt auf, was gegen den Durchfahrbetrieb im alten Schichtmodell sprach: eine alternde Belegschaft, hohe Krankenstände, viele Leistungsgewandelte und junge Kolleginnen und Kollegen, die nach der Ausbildung wegen des unattraktiven Schichtdienstes

auch Teilzeit im Schichtdienst möglich und unsere leistungsgewandelten Kolleginnen und Kollegen werden viel besser aufgefangen“, erzählt Kruska.

Die Umstellung hat sich gelohnt. Die Zufriedenheit ist so hoch wie lange nicht mehr. Die Rückmeldungen sind „fantastisch“. Und: Der Krankenstand hat sich bereits nach wenigen Monaten um fünf Prozentpunkte reduziert, das Angebot an Ausbildungsplätzen stieg von acht auf zehn – alle konnten auch besetzt werden – und rund 50 neue Kolleginnen und Kollegen schlossen sich dem Unternehmen an. „Mit attraktiven Arbeitszeiten können wir in Zeiten von Fachkräftemangel punkten“, sagt Ralf Kruska. „Über die Vier-Tage-Woche wird gerade viel diskutiert, wir sind mit unserer 4,2-Tage-Woche schon ganz nah dran.“ ■

# „Am Ende steht immer der Mensch“

Künstliche Intelligenz (KI) ist auf dem Vormarsch. Der Konsumgüterkonzern Beiersdorf aus Hamburg – bekannt für Marken wie Nivea, Labello oder Tesa – setzt schon seit einigen Jahren auf KI, zum Beispiel in der Produktentwicklung oder um neues Personal zu gewinnen. Was bedeutet der Einsatz von KI in Unternehmen für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen und worauf müssen sie achten? Thorsten Irtz, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Beiersdorf, spricht darüber im Interview mit unserem Autor *Andreas Schulte*.



Foto: Johannes Arlt

## Zur Person:

### Thorsten Irtz (56)

ist teilfreigestellter Betriebsrat und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Beiersdorf. Er ist auch Mitglied im Bezirksvorstand der IG BCE in Hamburg/Harburg.

### Thorsten, KI ist in aller Munde. Sind die selbstlernenden Systeme nur ein Hype oder werden sie dauerhaft bleiben?

Das ist kein Hype. Im Arbeitsleben wird zukünftig kaum jemand daran vorbeikommen – weder Arbeitgeber noch Belegschaft noch Arbeitnehmervertreter. Denn die Vielfalt an KI-Systemen nimmt schnell zu. ChatGPT kennt ja mittlerweile fast jeder. Aber daneben gibt es längst andere Systeme für alle möglichen Anwendungen etwa zur Verarbeitung von Bild- und Ton.

### Womit verbinden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Begriff KI?

Viele befürchten konkret den Verlust von Arbeitsplätzen. Das ist auch möglich, etwa wenn KI das Schreiben von Standardtexten übernimmt. Wichtig ist es daher sicherzustellen, dass der Arbeitgeber an anderer Stelle die Beschäftigung sichert und seine Beschäftigten dahingehend entwickelt. Letztlich ist dies aber keine neue Entwicklung. Denn neue Software hat auch früher schon Arbeitsplätze bedroht.

### Bei Beiersdorf arbeitet ihr bereits mit KI.

Ja, sie wird zum Beispiel für die Produktentwicklung und bei der Personalgewinnung eingesetzt. Die KI

kann für die Produktentwicklung Hauttypen scannen. Die Ergebnisse fließen in Datenbanken und werden dort ausgewertet. Am Ende sind neue Hautpflegeprodukte dadurch schneller auf dem Markt.

### Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat den Einsatz von KI laut Gesetz anzeigen. Hat er das gemacht?

Ja. Wir haben uns die ordnungsgemäße Datenverarbeitung angeschaut. Grundsätzlich verfolgen wir gemeinsam im Unternehmen die Einhaltung unserer Cybersecurity-Richtlinien, der Datenschutzgrundverordnung und unserer

Compliance-Grundsätze. Zusätzlich verbleiben die Daten im Konzern und werden nicht extern gespeichert, dann ist es zumeist für uns in Ordnung.

### **Wie genau geht ihr vor, wenn ihr euch eine KI-Anwendung anschaut?**

Wir haben lange Checklisten, wie wir sie schon zuvor bei der Einführung umfangreicher IT-Systeme verwendet haben. Daraus geht beispielsweise hervor: Welche Daten werden erhoben? Wird die Datenschutzgrundverordnung eingehalten? Werden die Daten mit anderen Systemen verknüpft? Anschließend beobachten wir zumeist in Pilotphasen, wie eine Software angewendet wird und wie sie sich entwickelt. Vielleicht weicht sie von ihrem ursprünglichen Einsatzzweck ab. Dann müssen wir nachregeln. Dies mündet dann meist in einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

### **Der Einsatz von KI für die Produktentwicklung betrifft die Belegschaft weniger als ihre Verwendung bei der Personalgewinnung. Wie genau setzt Beiersdorf KI beim Recruiting ein?**

Die Künstliche Intelligenz trifft eine priorisierende Vorauswahl bei externen Bewerbern, indem sie fachliche Kompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten automatisiert bewertet. Die Entscheidungen über Vorstellungsgespräche der externen Kandidaten, trifft aber ein Mensch. Die KI wird innerhalb von internen Bewerbungsprozessen nicht eingesetzt. Es muss immer ein persönliches Gespräch mit dem Bewerber geführt werden.

### **Besteht hier nicht die Gefahr, dass die KI Stereotypen bedient und beispielsweise nur 40-jährige, männliche Hamburger in der engeren Auswahl für eine Stelle landen?**

Nein, hier wird bei uns kein Missbrauch betrieben. Auch der Arbeitgeber hat verstanden, dass hierbei die Gefahren einer KI liegen. Darauf müssen wir vertrauen können, denn wir können als Betriebsräte nicht in die Programmcodes

einer KI einsteigen und sie überprüfen. Die letzte Entscheidung bei Personalfragen muss auch hier immer ein Mensch treffen. Darüber sind wir uns mit dem Arbeitgeber einig.

### **Umso wichtiger sind Betriebsvereinbarungen, die den grundsätzlichen Gebrauch von KI regeln?**

Ja, es braucht ein übergeordnetes Regelwerk, das ethische und moralische Prinzipien festigt. Hier dürfen wir nicht noch lange auf den Gesetzgeber warten und müssen selbst aktiv werden. Daran arbeiten wir bei Beiersdorf auch. In eine solche Betriebsvereinbarung zur KI gehört eine Arbeitsplatzsicherung hinein. Persönlichkeitsrechte dürfen nicht gefährdet werden, KI muss sozialverträglich und nachhaltig eingesetzt werden. Die Deutsche Telekom hat Anfang des Jahres eine vergleichbare Vereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat getroffen. Das Manifest regelt, dass der Einsatz von KI-Systemen keine negativen Auswirkungen auf die Sicherheit, Gesundheit und Grundrechte von Beschäftigten haben darf.

### **Im Internet finden sich einige Musteranfertigungen für Betriebsvereinbarungen zur Nutzung von KI. Sie stammen unter anderem von Anwälten, die auch Betriebsräte beraten. Was ist davon zu halten?**

Als Vorlage können sie dienen, aber Betriebsräte müssen die Inhalte auf ihr Unternehmen und die eigenen Bedürfnisse anpassen. Eine erste Betriebsvereinbarung zum Thema KI kann übrigens durchaus grob sein, also übergeordnete Themen abdecken, wie zum Beispiel den grundsätzlichen Umgang mit der KI. Über einzelne KI-Techniken oder -Anwendungen, die im Unternehmen später zum Einsatz kommen, können dann auch später jeweilige Vereinbarungen getroffen werden.

### **Wann sollten Betriebsräte das Thema KI und Betriebsvereinbarung angehen?**

So früh wie möglich! Denn die KI wird auch in kleineren Betrieben an-

kommen. Wer bereits zuvor eine Betriebsvereinbarung dazu getroffen hat, ist ein Stück weit auf der sicheren Seite.

### **Was hältst du von Schulungen für Betriebsräte zum Umgang mit KI?**

Auch Schulungen halte ich grundsätzlich für sinnvoll. Denn für viele von uns ist die KI noch unsichtbar. Wer aber ein Bild davon bekommt, kann die Herausforderungen besser begreifen. Ich habe kürzlich erlebt, wie KI aus einer kurzen Videodatei eines Sprechers dessen Stimme in Wort und Bild in 32 verschiedene Sprachen übersetzt hat. Um Ähnliches ging es kürzlich beim Streik der Schauspieler in Hollywood. Die Gefahr besteht, dass aus einer kurzen Sequenz eines Schauspielers ohne dessen Zutun anschließend viele Einstellungen produziert werden. Das zeigt ungefähr die Möglichkeiten der KI.

### **Wir haben viel über die Gefahren und Bedrohungen durch KI gesprochen. Gibt es auch Vorteile der Künstlichen Intelligenz, die Betriebsräte für sich nutzen können?**

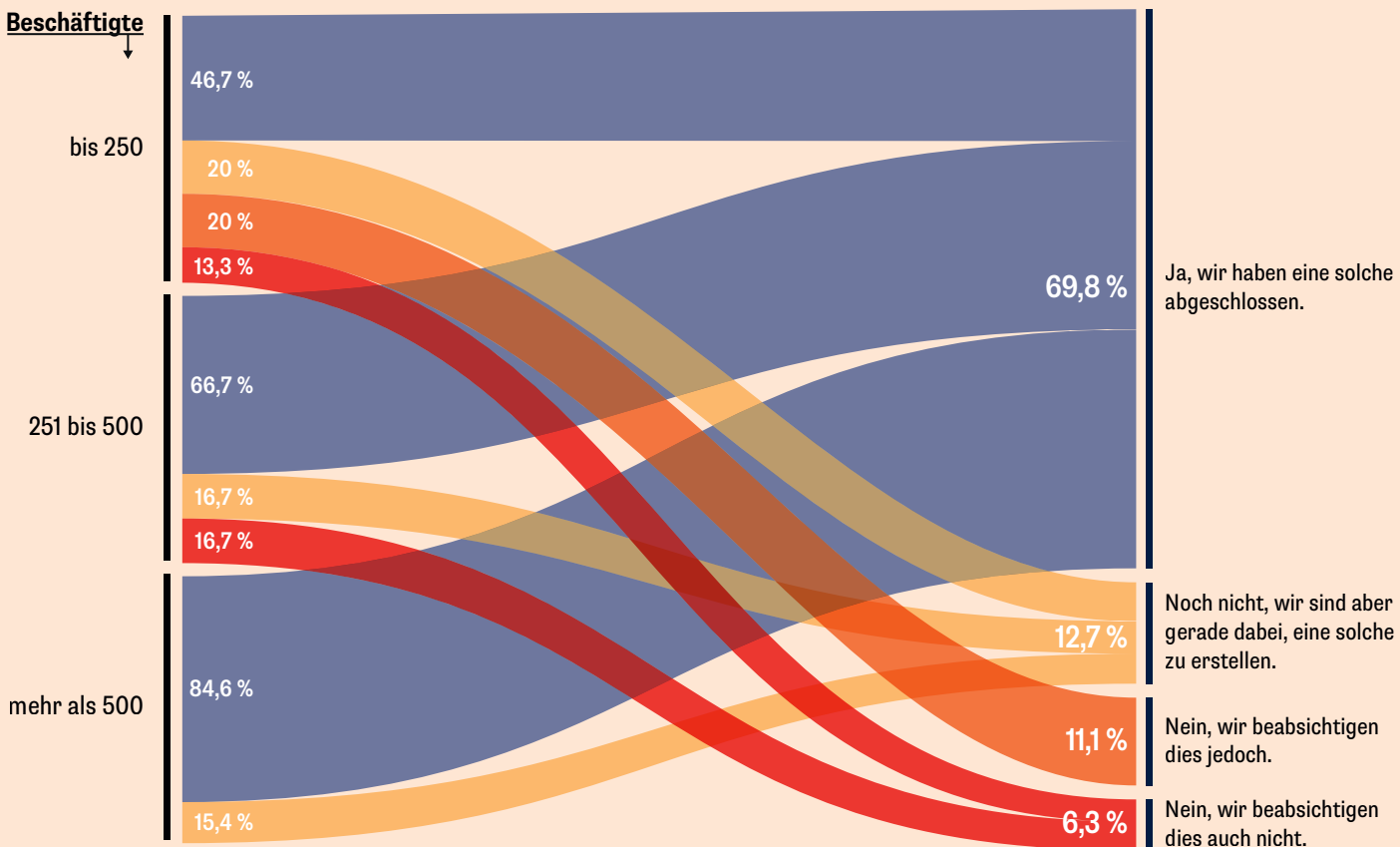
Wir Betriebsräte sind meist gezwungen, Regulierungen hinterherzurrennen. Am Ende sind wir glücklich und zufrieden, wenn sie auch eingehalten werden. Es ist fast schon unmöglich, die bestehenden Systeme der Informationstechnologie (IT) auf Einhaltung zu prüfen. Dadurch verbleibt zu wenig Zeit, um an anderer Stelle selbst Initiator bei IT zu sein. Insofern würde ich sagen: KI bietet für uns als Betriebsräte eher keine umwälzenden Vorteile. Aber klar: In der praktischen Anwendung können wir uns den einen oder anderen Text von ChatGPT schreiben lassen – oder auch Flugblätter entwerfen lassen. Letztlich können wir uns sogar unsere Betriebsvereinbarung über den Einsatz Künstlicher Intelligenz von Künstlicher Intelligenz verfassen lassen. Das kann helfen, aber nur für einen ersten Entwurf, der immer von Menschen auf Plausibilität geprüft werden muss. ■

Umfrage

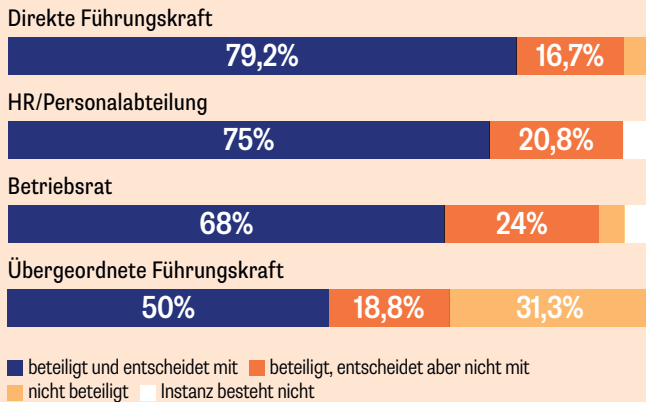
# Mobil im Dialog

Immer mehr Beschäftigte in Deutschland arbeiten mobil. Die Corona-Pandemie hat diesen Trend noch einmal befeuert. Eine gemeinsame Studie der IG BCE und des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC) unter rund 21.000 Beschäftigten der Branche, die die Sozialpartner in der Tarifrunde 2022 vereinbart haben, hat gezeigt: Rund 78 Prozent arbeiten zumindest teilweise mobil und ortsunabhängig. Das verändert die Arbeitswelt enorm und hat zum Beispiel Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Themenfelder, die Betriebsräte mit Betriebsvereinbarungen (BV) gestalten. Aber eine zusätzliche Befragung von Betriebsratsmitgliedern und Personalverantwortlichen zeigt ebenfalls, dass sich auch die Betriebsratsarbeit durch Homeoffice und Co. verändert. Betriebsräte packen die Herausforderungen an. Sie gehen neue Wege, um mit den Kolleginnen und Kollegen und ihrer IG BCE auch virtuell im Dialog zu bleiben. Die Statistik zeigt, welche das sind, was sich bewährt und wo es noch Verbesserungsbedarf gibt.

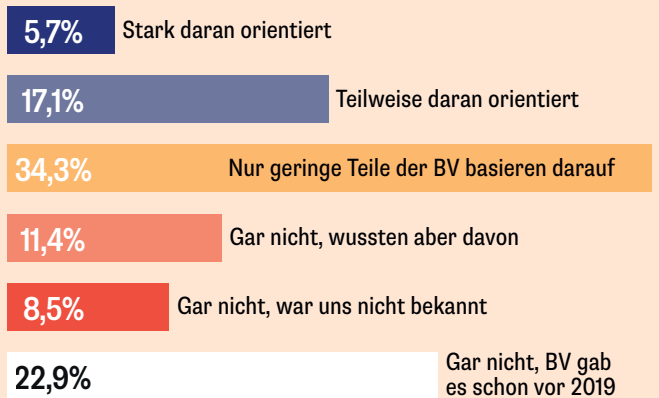
## Gibt es eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten?



## Wer ist in den Folgeprozess eingebunden, wenn der Antrag auf mobile Arbeit zunächst abgelehnt wurde?

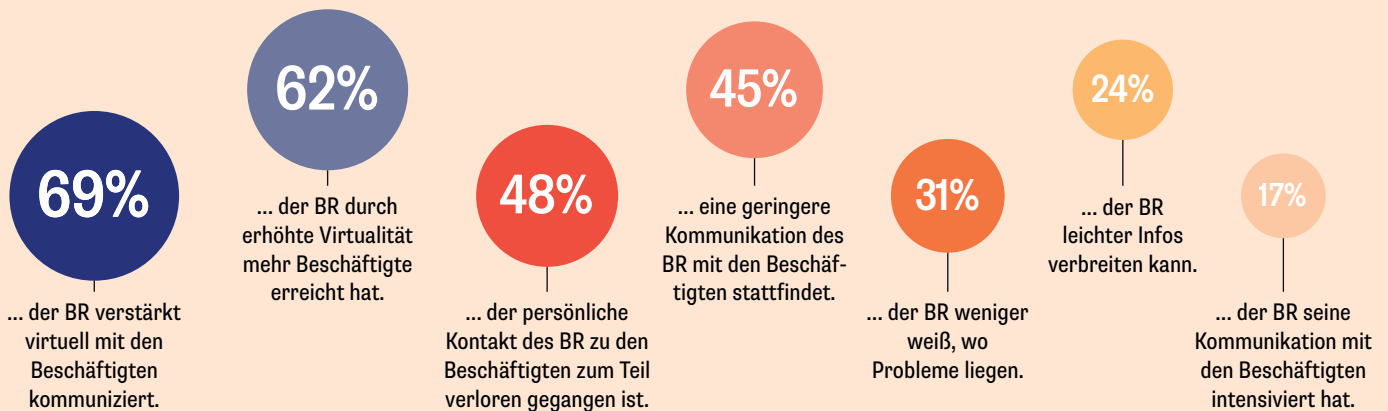


## Wie wurden die Instrumente, die § 13 TV Moderne Arbeitswelt (2019) zur Verfügung stellt, für die BV zur mobilen Arbeit genutzt?

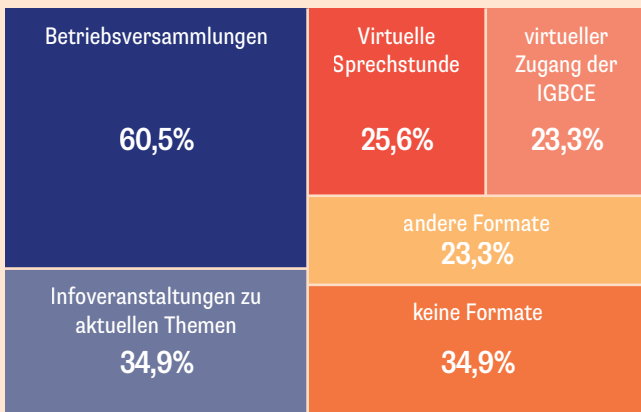


## Die geringere Präsenz der Beschäftigten vor Ort und die stärkere Nutzung digitaler Kommunikation haben dazu geführt, dass ...

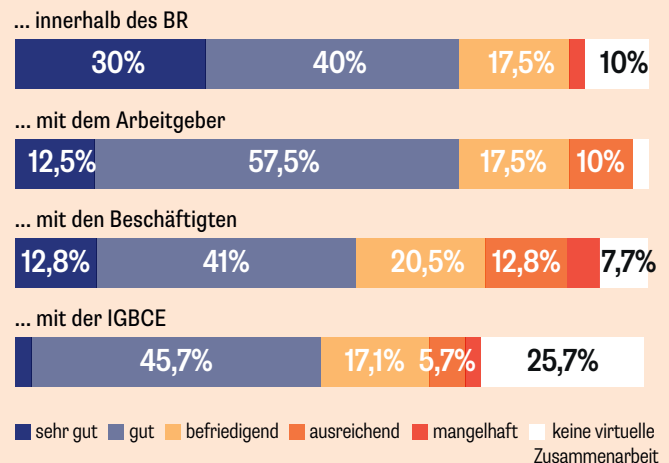
(Mehrfachantworten möglich)



## Welche virtuellen Kommunikationsformate bietet der BR an? (Mehrfachantworten möglich)



## Wie gut funktioniert die virtuelle Zusammenarbeit ...



# „Da ist noch Luft nach oben“

Oliver Heinrich erklärt im Interview mit *Kathryn Kortmann*, warum eine Studie zum mobilen Arbeiten wichtig ist und wie sich Betriebsratsarbeit durch neue Arbeitsformen verändert.



Foto: Stefan Koch

**Oliver Heinrich** ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand und oberster Tarifpolitiker der IG BCE.

**Oliver, die Corona-Pandemie hat die Zunahme mobiler, ortsunabhängiger Arbeitsformen enorm beschleunigt. Warum ist dazu eine wissenschaftliche Studie notwendig?**

Nicht nur die Pandemie hat dazu geführt, dass mobile Arbeit deutlich zugenommen hat. Gerade in den Branchen der chemisch-pharmazeutischen Industrie wirken sich Transformationsprozesse, etwa durch Digitalisierung sowie die demografische Entwicklung auf die Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen aus. Deshalb haben wir uns in der Tarifrunde 2022 mit dem Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC) darauf verständigt, Arbeitszeit und Arbeitsort im täglichen Arbeitskontext neu zu betrachten und mithilfe der Studienergebnisse unseren tarifpolitischen Handlungsbedarf zu bestimmen.

**Wie schaust du auf mobile Arbeit?**

Arbeitgeber denken bei mobiler Arbeit oft zunächst an Produktivitätseffekte. Für uns sind darüber hinaus Themen wie Arbeitszeitgestaltung und soziale sowie finanzielle Auswirkungen auf die Beschäftigten wichtig. Wir sehen klar die Chancen, die sich für Beschäftigte aus mobiler Arbeit ergeben, etwa die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, oder dass sich Stress reduziert. Auch die Risiken sehen wir, etwa Entgrenzung oder auch fehlende ergonomische Gestaltung mobiler Arbeitsplätze. Arbeits- und Gesundheitsschutz sind keine Privatsache, da haben wir ein besonderes

Auge drauf. Und die Frage, wie betriebliche Mitbestimmung auch in mobiler Arbeit sichergestellt werden kann, beschäftigt uns ebenfalls. Betriebsrätinnen und -räte (BR), Vertrauensleute und auch die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre müssen Kontakt halten können zu unseren Kolleginnen und Kollegen in mobiler Arbeit.

**Wie verändert sich BR-Arbeit durch die Zunahme mobiler Arbeitsformen?**

Der Betriebsrat muss hybrid arbeitsfähig sein, in Präsenz vor Ort und zunehmend auch virtuell. Das ist eine neue Herausforderung. Die Studie zeigt, dass der Informationsfluss vom Betriebsrat zu den Beschäftigten durch die Einführung virtueller Medien gut funktioniert. Betriebsratsarbeit basiert aber in erster Linie auf Dialog. Persönliche Gespräche schaffen Vertrauen, nur so fließen Informationen. Sind die Kolleginnen und Kollegen seltener vor Ort, besteht die Gefahr, dass der Betriebsrat den Kontakt zu ihnen verliert. Dass die Gefahr real ist, zeigen die Ergebnisse auch. Welche virtuellen Medien sich besonders eignen, damit Betriebsrätinnen und -räte im mobilen Arbeiten in den direkten Dialog mit den Beschäftigten kommen, schauen wir uns aktuell genau an.

**Wie gut funktioniert die virtuelle Zusammenarbeit im Betriebsrat selbst und mit der IG BCE?**

Richtig gut läuft das schon unter den BR-Mitgliedern. Das zeigt, wie schnell die Gremien sich auf die veränderte Situa-

tion geringerer persönlicher Kontakte untereinander eingestellt haben, um arbeitsfähig zu sein. Fast die Hälfte bewertet den virtuellen Austausch mit der Gewerkschaft schon jetzt als gut, aber da ist sicher noch etwas Luft nach oben. Der Austausch zwischen Betriebsräten und ihrer IG BCE ist gerade in diesen Transformationszeiten immens wichtig: Betriebsräte sind mehr denn je gefragt, Rahmenbedingungen mitzugestalten.

**Welcher Handlungsauftrag ergibt sich für die IG BCE aus der Studie?**

In fast 70 Prozent der Betriebe haben Betriebsräte eine Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit verhandelt. Aber es gibt noch jede Menge Regelungsbedarf, denn von den kleineren Betrieben mit maximal 250 Beschäftigten haben nur 47 Prozent eine Vereinbarung abgeschlossen. In mittleren Betrieben mit mehr als 250 bis maximal 500 Beschäftigten sind es immerhin zwei Drittel. Mobile Arbeit muss gesundheitsgerecht gestaltet sein – sowohl physisch als auch psychisch. Wir brauchen tarifliche und betriebliche Rahmenbedingungen, die es Beschäftigten ermöglichen, gesund mobil arbeiten zu können. Dazu gehört auch, dass mobile Arbeit erfasst wird, denn das ist häufig nicht der Fall. Überstunden fallen zu oft unter den Tisch, zum Teil aus gefühlter Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen, zum Teil, weil entsprechende Arbeitszeiterfassungssysteme fehlen. Auch hier sehe ich tarifpolitischen Handlungsbedarf. ■



# Der „Wadlbeißer“

**W**er Armin Steinbauer eine Weile zuhört, fragt sich recht bald: Hat der Tag auch bei ihm nur 24 Stunden? Wie und wann schafft der Mann das alles? Eine Antwort darauf gibt er nicht, nur: „Vertrauensleutearbeit ist mein Steckenpferd.“ Steinbauer ist seit 2016 Vorsitzender der IGBCE-Vertrauensleute (VL) bei CeramTec – einem weltweit agierenden Entwickler und Hersteller von Hochleistungskeramikprodukten – am Unternehmensstandort im bayerischen Lauf und in dieser Rolle aktiv wie ein Tausendsassa. Ob mit Aktionen während der Tarifverhandlungen, am Weltfrauentag, bei Werksfesten, am Internationalen Brustkrebstag, Christopher Street Day oder am Europäischen Prostata-Tag – Steinbauer und die Vertrauensleute von CeramTec in Lauf mischen mit: mit kreativen Protesten, Infoveranstaltungen, Flugblattaktionen bis hin zu firmenübergreifenden Wanderausflügen am 1. Mai.

Armin Steinbauer ist jemand, der über den eigenen Unternehmenstellerrand hinausschaut. Aus einer „Bierlaune heraus“ hat er sich mit Vertrauensleuten aus „drei Konkurrenzunternehmen der Umgebung“ zusammengetan, um mit gemeinsamen Aktionen noch schlagkräftiger und sichtbarer zu sein. So veranstalteten die Vertrauensleute aus den vier Unternehmen vor Beginn der letzten Tarifverhandlungen im Juni 2023 zum Beispiel vor jedem Werk eine „Wasser und Brot-Aktion“, bei der sie während der Schichtwechsel und Mittagspausen Mineralwasser und Knäckebrot an ihre Kolleginnen und Kollegen verteilen: ein unmissverständliches Signal in Richtung Arbeitgeberseite, in der Tarifrunde entscheidende Schritte auf die Forderungen der IGBCE zuzugehen.

„Unsere Geschäftsleitung ist oft ganz schön verdutzt, was wir Vertrauensleute

hier alles auf die Beine stellen“, sagt Steinbauer. „Unser Arbeitgeber weiß, dass unsere Kolleginnen und Kollegen geschlossen hinter uns stehen. Das haben wir schon oft bewiesen und das gibt uns viel Macht, Kraft und Einflussmöglichkeiten.“

Auch innerhalb des Konzerns bringt Steinbauer VL über Standortgrenzen hinaus zusammen. So hat er im September 2023 eine gemeinsame Wochenendschulung für Vertrauensleute von vier CeramTec-Standorten organisiert: aus Lauf, Plochingen, Marktredwitz und Ebersbach. Dabei ging es um Themen wie effektive VL-Arbeit oder VL-Kampagnen. „Das Seminar ist bombastisch gut angekommen“, sagt Steinbauer. Ein weiteres Ziel hat er sich auch schon auf die Fahnen geschrieben: Weil es in Bayern (und Sachsen) anders als in allen anderen Bundesländern keinen gesetzlichen Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub im Jahr gibt, will Steinbauer „auch auf diesem Feld aktiv werden, um dieses Recht endlich auch in Bayern durchzusetzen.“

Der 56-Jährige ist nicht nur als Vertrauensmann ehrenamtlich aktiv, sondern seit seinem zwölften Lebensjahr auch bei der freiwilligen Feuerwehr, ist seit vielen Jahren Zugführer in Lauf und arbeitet auf Landes- und Bundesebene in mehreren Gremien der Jugendfeuerwehr mit. Und selbstredend ist er auch bei CeramTec in Lauf der verantwortliche Brandschutzbeauftragte.

Warum er das alles tut? „Ich bin seit meiner Kindheit sehr sozial geprägt und ein Mensch, der Probleme angeht, wenn welche auftauchen“, sagt Armin Steinbauer. „Es ist mir ein Anliegen, mich als



Foto: Andreas Brehmer

Armin Steinbauer,  
Vorsitzender der IGBCE-Vertrauensleute  
bei CeramTec in Lauf

Vertrauensmann für meine Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, die das für sich selbst vielleicht nicht so gut können.“ Seine langjährige Erfahrung hat ihm gezeigt, wie viel eine Gemeinschaft erreichen kann. Seine Hartnäckigkeit und Ausdauer sind berüchtigt, was ihm bei manchen Kolleginnen und Kollegen den liebevollen Beinamen „Wadlbeißer“ eingebracht hat.

Und ja: 38 Stunden pro Woche arbeitet Armin Steinbauer in der Regel auch noch. Er ist seit 34 Jahren bei CeramTec tätig, davon 33 Jahre als Betriebsschlosser. Im Betriebsrat ist er fast ebenso lang dabei. Seit einem Jahr ist Steinbauer für die unternehmensinterne Logistik am Standort zuständig. Sein nächstes VL-Projekt hat er bereits ins Auge gefasst: Gemeinsam mit dem Betriebsratsteam will er eine interaktive Online-Werkszeitung der VL entwickeln. Vom 1. März bis zum 30. Juni 2024 werden die Vertrauensleute neu gewählt (siehe weitere Informationen auf Seite 12). Dass Armin Steinbauer erneut kandidiert, ist für ihn keine Frage.

Volker Wartmann ■

# Kehrt jetzt Ruhe ein?

Das Bundeskabinett hat im November ein Gesetz zur Vergütung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten (BR) auf den Weg gebracht. Das soll für Rechtssicherheit und Ruhe sorgen. Warum die Neuregelung dringend notwendig ist und was der Gesetzesentwurf für die Praxis bedeutet, beschreibt *Kathryn Kortmann*.

**W**ie ein Paukenschlag erschütterte eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) in Karlsruhe im Januar 2023 Chefetagen und Betriebsräte. In einem Strafverfahren hatte der BGH entschieden, dass sich Führungskräfte in Unternehmen wegen Untreue schuldig und strafbar machen können, wenn sie BR-Mitgliedern zu viel bezahlen. **1** „Einige Manager sahen offenbar die Gefahr, dass ein zu leichtfertiger Umgang mit der Betriebsratsvergütung sie ins Gefängnis führen könnte“, berichtet Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung/Aufsichtsratsrecht der IGBCE. „Das hatte zur Folge, dass sie jeder finanziellen Entwicklung eines BR-Mitglieds einen Riegel vorschoben – mit der für sie vorteilhaften Begleiterscheinung, dass BR-Tätigkeiten unattraktiver werden.“ So oder so: Die Verunsicherung in den Unternehmen war groß und führte im Laufe des Jahres dazu, dass Gehälter gekürzt, Vergütungsbestandteile von BR-Mitgliedern kritisch unter die Lupe genommen und Dienstwagen entzogen wurden. Etliche Betriebsräte und Betriebsrätinnen, denen es in Folge der BGH-Entscheidung so erging, fühlten sich benachteiligt und zogen ihrerseits vor die Arbeitsgerichte, um sich – durchaus erfolgreich – dagegen zu wehren.

Eine unhaltbare Situation, die dringend der Klärung bedurfte. Das befand auch Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, der deshalb sehr schnell eine Expertenkommission mit der Entwicklung einer rechtssicheren Gestaltung der Betriebsratsvergütung beauftragte. Die von der Arbeitsgruppe über den Sommer erarbeiteten Vorschläge bilden nun die Grundlage für den Gesetzesentwurf, den das Kabinett Anfang November beschlossen hat. Frühestens im März 2024 tritt die Änderung in Kraft, zunächst muss der Entwurf noch den Weg durch die gesetzgebenden Instanzen gehen. „Der ganz große Wurf ist das zwar nicht“, sagt Jan Grüneberg, „aber die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen können entscheidend dazu beitragen, Rechtssicherheit zu schaffen.“ Wirklich Neues enthalten die Regelungen indes nicht. „In vielerlei Hinsicht wird die gängige Recht-

sprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgegriffen und festgeschrieben“, so Grüneberg.

Zwei Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sollen – um einige Sätze ergänzt – die Kuh vom Eis holen und künftig für Klarheit und weniger Klagen sorgen:

- Konkretisiert wird der Zeitpunkt, zu dem BR-Mitglieder sich eine Vergleichsgruppe für ihre Vergütung suchen müssen: „Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen, soweit nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt.“ **2**
- Um auf der sicheren Seite zu sein, ist eine Kann-Bestimmung in das BetrVG eingeflossen: „Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.“ **3**
- Außerdem präzisiert eine Ergänzung im BetrVG, dass BR-Mitglieder auch im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung weder begünstigt noch benachteiligt werden dürfen: „Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Entgelt nicht vor, wenn das Mitglied der in Satz 1 genannten Vertretungen in seiner Person die für deren Gewährung erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.“ **4**

## Von der Theorie in die Praxis

Was bedeuten die geplanten Neuregelungen für die betriebliche Praxis? Gleich nach der Wahl müssen

**1**

### **BGH-Entscheidung**

vom 10.1.2023, Aktenzeichen: 6 StR 133/22

**2**

### **Betriebsverfassungsgesetz**

Ergänzung des § 37 Abs. 4

**3**

### **Betriebsverfassungsgesetz**

Weitere Ergänzung des § 37 Abs. 4

**4**

### **Betriebsverfassungsgesetz**

§ 78 wird um einen Satz 3 ergänzt

für jedes BR-Mitglied – unabhängig ob freigestellt oder nicht – Vergleichsgruppen gebildet werden, die Bezug auf dessen Qualifikation nehmen und so Grundlage für die Entwicklung der Vergütung nach dem Amtsantritt bilden. Diese Vergleichsgruppe soll sicherstellen, dass BR nicht hinter der betriebsüblichen Entwicklung zurückbleiben. Allerdings sind diese anfänglichen Vergleichsgruppen nicht in Stein gemeißelt, sie lassen auch eine weitere Entwicklungsmöglichkeit zu: die hypothetische Entwicklung. Die Beschäftigung als BR-Mitglied soll nicht dazu führen, dass sie beruflich und finanziell auf der Stelle treten und das Amt zum Karrierekiller wird. Das, so stellt die vorgesehene Ergänzung im BetrVG nun klar, widerspräche ausdrücklich dem Benachteiligungsverbot. ⑤ Demnach können BR-Mitglieder auch erworbene Kenntnisse und Qualifikationen nutzen, um sich auf Stellen im Unternehmen zu bewerben. Würde der Arbeitgeber diese konkrete Position mit dem BR-Mitglied besetzen, ist diese hypothetische Entwicklung rechtmäßig.

### Besser mit Betriebsvereinbarung

Gefördert wird durch die Neuregelung, so sie denn in der vorliegenden Form verabschiedet wird, auch die Betriebsvereinbarung als Mittel der Wahl zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Darin sollten zum Beispiel Kriterien festgeschrieben werden, die klären,

- wie eine Vergleichsgruppe gebildet wird,
- wie der Umgang mit einer sogenannten hypothetischen Entwicklung von Berufskarrieren zu erfolgen hat oder

- wie Betriebsratsmitglieder sich weiterbilden können, um auch in puncto Vergütung voranzukommen.

„Unternehmen und Betriebsräte sind gut beraten, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der sie die Kriterien für die BR-Vergütung festlegen“, sagt Jan Grüneberg. „Wer diesen Weg geht, läuft künftig nicht mehr Gefahr, für jedes Detail im Feuer zu stehen.“ Noch besser, so Grüneberg, wäre es allerdings gewesen, „wenn die geplanten Betriebsvereinbarungen im Gesetzesentwurf mittels Einigungsstelle erzwingbar ausgestaltet worden wären“.

### Betriebsräte verdienen jede Unterstützung

Auch wenn die geplante Neuregelung für mehr Sachlichkeit und Ruhe sorgen kann, hätten sich die IGBCE und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine weitergehende Regelung gewünscht: „Wir hätten es begrüßt, wenn die Berücksichtigung der während der Betriebsratstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Qualifikationen und Fähigkeiten explizit auch im Gesetzestext erwähnt worden wäre.“ Aus gutem Grund: Denn gut qualifizierte und handlungsfähige Betriebsräte, die mit Weitblick Einfluss auf die sich verändernde Arbeitswelt nehmen und sie mitgestalten, sind „gerade in Zeiten von Polykrisen und des demografischen Wandels“ notwendiger denn je. „Sie verdienen jede Unterstützung des Gesetzgebers und ihrer Arbeitgeber und vor allem unsere gemeinsame Anerkennung“, heißt es in einer DGB-Stellungnahme zum Gesetzesentwurf. „Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten dürfen hier nicht abschrecken.“ ■

⑤

**Betriebs-**  
**verfassungsgesetz**

§ 78

## Du hast Fragen?



Die IGBCE bietet eine **digitale Sprechstunde** rund um das Thema Betriebsratsvergütung und die auf den Weg gebrachte Neuregelung an. Sie findet am 12. Januar 2024 von 11 bis 12 Uhr statt. Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung der IGBCE, und Peter Voigt, Abteilungsleiter Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz der IGBCE, werden Fragen beantworten. Deine Fragen kannst du uns bereits vorab per E-Mail an [sprechstunde@igbce.de](mailto:sprechstunde@igbce.de) zusenden. Nach erfolgter Anmeldung senden wir dir den Besprechungslink zu.

# IGBCE-Inklusionspreis 2024: jetzt bewerben!



Inklusion ist mehr als ein Wort. Das beweisen engagierte Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben Tag für Tag. Sie stecken viel Herzblut und Kraft in die Entwicklung

unterschiedlichster Projekte, um Barrieren aus dem Weg zu räumen und Brücken zu bauen. Damit Konzepte, die die Arbeitswelt besser machen, nicht im Verborgenen bleiben, hat die IGBCE erstmals einen Inklusionspreis ausgeschrieben. Gewürdigt werden mit dem Preis Ideen, die Inklusion nicht als Konzept, sondern als gelebte Praxis begreifen. Egal ob groß und umfangreich oder klein und spezifisch – all das, was dazu beiträgt, Inklusion zu leben und praktisch umzusetzen, zählt. Denn es ist wichtig, dass diese Themen nicht ungesehen bleiben und Vorbild für weitere Inklusionsprojekte werden. Be-

werbungsschluss für den Inklusionspreis der IGBCE ist am 29. Februar 2024. Eingereicht werden können Projekte der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV), sowie der Konzern- und Gesamt-SBV. Verliehen wird der Inklusionspreis am 11. Juni 2024 in Hannover – im Rahmen der 18. SBV-Jahrestagung, die vom 11. bis 13. Juni in Hannover und Laatzen stattfindet. Mehr Informationen zum Preis und zur Bewerbung findest du hier:

[inklusionspreis.igbce.de](https://inklusionspreis.igbce.de)



## 7. Frauentag der IGBCE

Unter dem Motto „Fair wandeln – wir gestalten die Transformation geschlechtergerecht“ findet 2024 der 7. IGBCE-Frauentag statt. Rund 340 Delegierte und Gäste aus dem gesamten Bundesgebiet treffen sich vom 30. Mai bis zum 1. Juni in Hannover, um wichtige Weichen für die Zukunft zu stellen. Die IGBCE-Frauen nehmen die gleichstellungspolitischen Herausforderungen und Chancen der Transformation der Arbeitswelt mit wissenschaftlichen Inputs in den Blick und diskutieren diese mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Verbänden. Die Einladungen erfolgen über die Bezirke.

## Auftakt zur Wahl der Vertrauensleute

Fast 15.000 IGBCE-Vertrauensleute in 815 Betrieben geben der Gewerkschaft vor Ort ein Gesicht. Sie sind erste Anlaufstelle für die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und setzen sich engagiert für sie ein. Sie gestalten die Transformation aktiv mit und sind entscheidende Multiplikatoren, damit sich die IGBCE noch stärker für die Belange der Beschäftigten einsetzen kann. Deshalb sind die Wahlen, die alle vier Jahre stattfinden, so wichtig. Im Zeitraum vom 1. März bis zum 30. Juni 2024 ist es wieder so weit, dann werden die Vertrauensleute in den Betrieben neu gewählt. Die Wahl ist richtungweisend, denn nur mit einer stark ver-

ankerten IGBCE in den Betrieben kann eine Transformation gelingen, die alle Beschäftigten mitnimmt. Die Vorbereitungen dazu sollten jetzt beginnen. Mit dem Start ins neue Jahr legt die IGBCE eine Imagekampagne auf – „Vertrauenswürdig IGBCE“. Dazu stellt die IGBCE den Kolleginnen und Kollegen gestaltbares Kampagnenmaterial wie Flyer, Plakate, Poster, Sticker oder Roll-ups zur Verfügung. Mehr Informationen zur Vertrauensleutewahl und zur Kampagne der IGBCE gibt es hier:

[vertrauensleutewahl.de](https://vertrauensleutewahl.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, Andreas Schulte, Volker Wartmann | **Fotoredaktion:** Susanne Oehlschläger, Frankfurt a.M.  
**Chefinnen vom Dienst:** Inken Hägermann, Katja Pflüger | **Gestaltung:** Redaktionsbüro Kupilas, Köln  
**Druck:** QUBUS media GmbH, Hannover | **Vertrieb:** WKS Print Partner GmbH, Essen