

Februar | März 2024

# +plus

Das Extra für Aktive

## Hartnäckig

Wie Ehrenamtliche im Betrieb  
erfolgreich neue Mitglieder werben

## Ausdauernd

Was Vertrauensleute tun  
und warum sie Spaß daran haben

Tarifpolitik

# Alles wird teurer Wir auch



# Er wirbt sie alle

Gerade in Krisenzeiten braucht es starke Gewerkschaften. Das haben offenbar auch die Beschäftigten in den Betrieben verstanden. Allein im vergangenen Jahr schlossen sich rund 31.000 neue Mitglieder der IG BCE an. Von allein kommen sie allerdings auch in der Krise nicht. Wie funktioniert gute Mitgliedergewinnung? Welche Argumente ziehen? *Kathryn Kortmann* hat sich in drei Betrieben umgehört.



Foto: Hans-Christian Plambeck

„Wenn du die Meinungsführer ins Boot holst, entwickelt sich eine eigene Dynamik.“ Jens Scheumer ist Betriebsrat bei Lanxess in Leverkusen. Bei Begrüßungsnachmittagen (Bild rechts) zeichnet er den Auszubildenden die vielen Vorteile einer IG BCE-Mitgliedschaft auf Flipcharts auf. Mit großem Erfolg!

**D**ie ersten zwei Wochen im September sind für Betriebsrat Jens Scheumer enorm wichtig. Zwei Wochen, die richtungsweisend sind, sagt er. Sie entscheiden mit über die zukünftige Stärke und Durchsetzungsfähigkeit der IG BCE bei Lanxess in Leverkusen. Denn am 1. September starten rund 100 neue Auszubildende in den unterschiedlichsten Bereichen beim Feinchemikalienhersteller in ihre Berufslaufbahn. Läuft es für Jens Scheumer und seine Kolleginnen und Kollegen gut, treten die Neuen gleich innerhalb ihres ersten Ausbildungsmonats in die IG BCE ein. Meistens läuft es gut, sagt der 52-Jährige. „Zwischen 80 und 90 Prozent unserer Auszubildenden entscheiden sich für eine Mitgliedschaft. Einmal waren es sogar 96 Prozent.“

Ein Pauschalrezept, wie solche Ergebnisse zu erreichen sind, hat Scheumer, der im Lanxess-Betriebsrat für die Auszubildenden zuständig ist, nicht, aber viel Fingerspitzengefühl und jede Menge Erfahrung. Was sonst noch dafür notwendig ist, um diese Quoten zu erreichen? Ein Nachmittag! „In Grup-

pen von maximal 16 Auszubildenden verbringen wir innerhalb der ersten beiden Septemberwochen einen halben Tag mit unseren neuen Kolleginnen und Kollegen“, erzählt er, „getrennt nach Ausbildungsberufen, weil eine zielgruppenorientierte und vor allem persönliche Ansprache wichtig ist.“ Während dieses Nachmittags erfahren die jungen Leute viel Wissenswertes rund um die IG BCE. Für viele ist dies absolutes Neuland, von Gewerkschaften haben sie während ihrer vorherigen Schullaufbahn oft noch nie etwas gehört. Das ändert sich an diesen Septembernachmittagen: Sie erfahren zum Beispiel, was ihnen gesetzlich an Urlaub oder Ausbildungsvergütung zusteht und was sie tatsächlich bekommen, weil die Welt in gewerkschaftlich organisierten Betrieben mit Tarifbindung eine bessere ist. Auf Flipcharts zeichnen die Betriebsratsmitglieder und die IG BCE-Sekretärinnen und -Sekretäre Schritt für Schritt auf, welche Errungenschaften es nur gibt, weil die Gewerkschaft für viele verhandelt. Dass sie allein auf sich gestellt wenig erreichen können, wenn sie zum Beispiel versuchen, mit dem Chef ihre

Ausbildungsvergütung zu verhandeln, haben die allermeisten nach der Veranstaltung verstanden. Kaum jemand geht an diesem Tag nach Hause, ohne den Mitgliedsantrag unterschrieben zu haben. Selbst die noch nicht gänzlich Überzeugten unterschreiben, weil Jens Scheumer ihnen verspricht, dass er ihre Anträge erst nach einer Bedenkzeit weiterleitet, sie bis dahin Zeit haben, „sich die Sache noch mal genau zu überlegen“. Gebrauch macht von diesem Angebot kaum jemand. Und wenn es doch mal schwer ist, eine Gruppe neuer Auszubildender für die Mitgliedschaft zu begeistern, ist es wichtig, die „Meinungsführer unter ihnen zu überzeugen“, sagt Scheumer. „Wenn es uns gelingt, sie ins Boot zu holen, entwickelt sich eine ganz eigene Dynamik und auch diese zunächst vielleicht eher ablehnende Gruppe ist am Ende meist doch fast vollständig mit von der Partie.“

## Ohne Druck, aber hartnäckig

Eine feste Zielgruppe hat Jeanette Scheinfuss nicht im Blick, wenn sie Kolleginnen und Kollegen beim Kofferhersteller Rimowa in Köln auf eine

Mitgliedschaft in der IG BCE anspricht. Ihr erster Zugang ist ein persönliches Gespräch. „Das ergibt sich meist dann, wenn sie persönlich betroffen sind und sie mit ihren Sorgen und Problemen zu mir kommen“, sagt die 48-jährige Betriebsrätin. Oft sind das Fälle, bei denen die Gewerkschaft helfen könnte. „Wenn es sich um akute Themen im Betrieb handelt, erkläre ich ihnen dann ganz konkret Schritt für Schritt, wie die Gewerkschaft an dieser Situation etwas verändern kann“, erzählt sie. „Und ich betone dabei immer wieder, dass wir nur gemeinsam bessere Bedingungen erreichen können, jede und jeder Einzelne dafür aber auch in Vorleistung gehen muss.“

Und auch bei eher individuellen Problemen im Beruf, die ihr berichtet werden, bringt Jeanette Scheinfuss die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ins Spiel. Wenn es um arbeits- und sozialrechtliche Fragen geht, verweist sie auf den DGB-Rechtsschutz, dessen Beratung Mitglieder kostenlos in Anspruch nehmen können. „Ich zähle ihnen bei der Gelegenheit dann all die Benefits auf, die eine Mitgliedschaft beinhaltet – ohne Druck auszuüben“, sagt Jeanette Scheinfuss. „Aber wenn ich spüre, dass eine gewisse Offenheit vorhanden ist, bleibe ich dran und scheue mich auch nicht, die Mitgliedskandidatinnen und -kandidaten mehrfach anzusprechen.“



Foto: Stephen Petrat

### **Vertrauen und ein kurzer Draht**

Hartnäckigkeit bei der Überzeugungsarbeit zahlt sich am Ende oft für alle aus. Davon ist auch Hüseyin Burhan überzeugt. Für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden des Reifenherstellers Pirelli im südhessischen Breuberg gehört noch eine weitere Zutat zum Rezept für eine erfolgreiche Mitgliederwerbung: Vertrauen. Das hat sich der 47-Jährige über viele Jahre erarbeitet. Der seit sechs Jahren freigestellte Betriebsrat sucht den regelmäßigen Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Bereichen. Zwei Tage hat er dafür jede Woche reserviert, an denen er durch die Produktionshallen läuft, um direkt zu erfahren, „wo der Schuh drückt und wo Hilfe nötig ist“. Solche Rundgänge sind nicht nur nützlich, um einen kurzen Draht zur Belegschaft zu haben, sondern

auch, um neue Kolleginnen und Kollegen zu begrüßen und sie möglichst zeitnah von den vielen Vorteilen einer IG BCE-Mitgliedschaft zu überzeugen. Das gelingt ihm immer wieder, auch weil sich herumgesprächen hat, dass Hüseyin Burhan sich regelmäßig sehen lässt und seine Bemühungen um die Mitglieder nicht mit der Unterschrift unter den Aufnahmeantrag enden. Dass er im vergangenen Herbst noch erfolgreicher bei der Mitgliederwerbung war als sonst, führt Burhan noch auf einen anderen Umstand zurück: exklusive Boni nur für IG BCEler. Wer am Stichtag 1. November Mitglied war, darf sich auf 200 Euro Einmalzahlung des Arbeitgebers im April 2024 freuen. „Das war ein starkes Argument, das gezogen hat“, erklärt Burhan, „und Trittbrettfahrern den Wind aus den Segeln genommen hat.“ ■

## **10 Tipps für die Mitgliederwerbung**

1. Früh übt sich: Jugend und Azubis sind besonders leicht abzuholen.
2. Dranbleiben: Übung macht den Meister und Penetranz macht das Gewerkschaftsmitglied.
3. Ärgernisse angehen: Bei eigener Betroffenheit besteht eine höhere Offenheit für den Gewerkschaftsbeitritt.
4. Wer wünscht sich keine Familie, die einen auffängt? Die IG BCE-Familie ist für dich da und stärkt dir den Rücken.
5. Ausführliche Gespräche statt Fließbandarbeit, um künftige Mitglieder in Ruhe über die IG BCE und ihre Arbeit zu informieren.
6. Unterschrift ist Vertrauenssache: Kolleginnen und Kollegen ansprechen, die euch schon kennen. Internationales Klientel in ihrer Muttersprache ansprechen.
7. Erfolgsaussichten abwägen: Zeit nur in Menschen investieren, die eine Offenheit mitbringen.
8. Die sprachliche Ebene ist entscheidend: Ein Ausdruck muss her, den die Leute verstehen.
9. Vergleiche mit den gesetzlichen Regelungen: Die tariflichen Vorteile sowie Mitgliedervorteile sind gute Werbung.
10. Den Kontakt zum Betriebsrat beim Betriebseintritt nutzen und gleich für die IG BCE-Mitgliedschaft werben.

# „Wir brennen für das, was wir tun“

Sie sind jung, engagiert und haben ein Herz für Gewerkschaftsarbeit. Im Interview mit *Andreas Schulte* erzählen die Evonik-Vertrauensfrauen Denise Staffa und Miriam Hermann, was sie an ihrem Ehrenamt so begeistert.

**Denise, Miriam, ihr beide bekleidet gleich mehrere Ämter. Könnt ihr eure Aufgaben zur besseren Orientierung kurz einordnen?**

**Denise:** Ich habe bei Evonik im Jahr 2009 meine Ausbildung angefangen und bin darüber mit der IGBCE in Kontakt gekommen. Mittlerweile bin ich seit 2016 Vertrauensfrau im Betrieb und seit 2020 im Vertrauenskörpervorstand. Außerhalb der Firma bin ich bei der IGBCE Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses und Mitglied im Bezirksvorstand. Hier beschäftigen wir uns im Schwerpunkt

mit Frauenthemen, die aber auch im Vertrauenskörper immer mitschwingen.

**Miriam:** Ich habe 2013 meine kaufmännische Ausbildung bei Evonik angefangen und arbeite heute im Schulungsmanagement. 2014 wurde ich in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Heute bin ich Betriebsrätin und im Vertrauenskörpervorstand für die Schriftführung zuständig. Außerhalb der Firma bin ich mit Denise im Bezirksfrauenausschuss und von dort aus in den Landes- sowie Bundesfrauenaus-

schuss entsandt. Stellvertretend bin ich Mitglied in der Tarifkommission.

**Das klingt alles nach sehr viel Arbeit. Wie viele Stunden seid ihr in der Woche beschäftigt?**

**Denise:** Das schwankt natürlich, aber so fünf bis zehn Stunden Ehrenamt dürften es schon sein. Gerade ist es besonders herausfordernd, da ist es schon mal mehr. Es stehen schon bald die neuen Wahlen für die Vertrauensleute an. Außerdem endet der alte Tarifvertrag am 30.

## Zur Person:

### Denise Staffa

(31, links) ist für die IGBCE in vielen Gremien aktiv, zum Beispiel als Vertrauensfrau oder Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses.

### Miriam Hermann

(30) hat 2013 bei Evonik in Hanau angefangen und sich seither auch mit Leib und Seele der Gewerkschaftsarbeit verschrieben.



Juni. Und ohnehin ist das noch nicht alles: Ich mache in der Abendschule eine Fortbildung zur Betriebswirtin, Miriam macht nebenberuflich ein MBA-Studium.

**Miriam:** Klar ist: Dies alles wäre ohne Unterstützung des Arbeitgebers gar nicht möglich. Unsere Arbeit wird hier sehr wertgeschätzt. Es guckt keiner doof, wenn man ganz offensichtlich Gewerkschaftsarbeit macht, natürlich außerhalb der Arbeitszeit. Aber es gibt auch Chemiebetriebe, wo man zum Beispiel aufgefordert wird, ein anderes T-Shirt zu tragen als das mit der Aufschrift IGBCE.

**Euer Arbeitsaufwand entspricht vom Volumen her eher dem eines Managers. Was treibt euch an?**

**Denise:** Arbeit, Studium und Ehrenamt auf einmal ... da gehört ein gutes Stück Idealismus dazu. Ich würde es so ausdrücken: Ich will die Welt besser verlassen, als ich sie vorgefunden habe. Wir müssen einfach gesellschaftlich vorankommen. Es gibt so viele Felder, auf denen das möglich ist: Wir haben dieses Jahr die Europawahl, Vertrauensleutewahl, die Chemie-Tarifrunde.

**Miriam:** Bei mir ist es auch eine intrinsische Motivation. Ich habe in der Jugendarbeit angefangen und konnte mein Engagement bis heute immer wieder einbringen. Für den Bezirksfrauenausschuss hat mich allerdings erst Denise begeistert. Sie hat mich mal mitgenommen, und es hat mir gefallen. Also bin ich geblieben.

**Was hat euch dazu bewogen, euch für die Belange von Frauen einzusetzen?**

**Denise:** Da gibt es bei mir nicht das eine Ereignis. Ich bin als Frau nie schlecht behandelt worden – oder besser, nicht schlechter behandelt worden als jede andere Frau. Das ist ein Themengebiet, auf dem es noch viel zu verbessern gibt. Zum Beispiel bei den Karrierechancen von Frauen. Vor allem der Erhalt der Errungenschaften in der Gleichberechtigung ist heutzutage wichtiger denn je.

**Miriam:** Wir finden uns da einfach wieder bei unserem Einsatz für Frauen. Nicht jede hat die Kapazitäten oder den Mut zu kämpfen. Nicht jede kann immer wieder diskutieren. Wir können unterstützen.

**Könnt ihr ein Beispiel für euren Einsatz für Frauen nennen?**

**Miriam:** Wir haben ein digitales Frühstück für Frauen im Bezirk etabliert. Wir sprechen dort über mentale Belastung und über das Zeitmanagement von Frauen. Wir helfen ihnen, sich besser zu organisieren und wir sprechen über die Rente. Der Mann ist keine Altersvorsorge. Das müssen wir ständig wiederholen. Acht dieser Frühstücke haben wir seit 2021 bereits veranstaltet. Jedes Mal haben rund 35 Frauen teilgenommen.

**Denise:** Ein anderes Beispiel: Ich war im Podcast von Radio Mittelhessen zu Gast. Auch da ging es gemeinsam mit der Kollegin Franziska Kalter aus dem Frauenausschuss darum, wie mehr Chancengerechtigkeit herrschen kann und was der Bezirksfrauenausschuss überhaupt so macht.

**Welche Rolle spielt Teamarbeit für euch?**

**Denise:** Also wir, Miriam und ich, ergänzen uns von unseren Fähigkeiten her eh gut. Miriam ist zum Beispiel eine Top-Moderatorin und kann super Powerpoint.

**Miriam:** Oh, danke! Aber ja, es hilft, dass wir zuerst Freundinnen waren und dann erst Kolleginnen. Wir nehmen uns nichts übel, auch wenn mal was schiefgeht. Wir können alles offen ansprechen. Beleidigungen oder so etwas gibt es nicht. Diese Vorgehensweise versuchen wir auf alle im Team zu übertragen. Denn auch insgesamt ist Teamarbeit natürlich enorm wichtig. Nur damit lässt sich die Arbeit auch in andere Betriebe und über den Bezirk hinaus übertragen – das ist immer unser Ziel. Und da kann jede Person helfen, selbst wenn er oder sie nur einen Flyer verteilt. Aber letztlich muss man sagen: Alle haben Bock, jeder will was reißen. Wir brennen für das, was wir tun.

**Nun stehen bald die Wahlen der Vertrauensleute an. Warum sind die wichtig?**

**Denise:** Sie sind über den Betrieb hinaus wichtig für die Demokratie. Vertrauensleute sind die Basis der Gewerkschaft. Die Wahlen sind also der erste Schritt eines grunddemokratischen Prozesses. Deshalb würde ich hier gleich einen Aufruf starten wollen an jede und jeden, die dies hier lesen und es vielleicht sogar ein klein wenig cool finden: Geht in eure Betriebe, fragt nach, wer diese Vertrauensleute sind, macht einfach mit, werdet Vertrauensperson. Jeder kann etwas bewegen, jeder kann sich beteiligen. Auch du.

**Wie definiert ihr eure Aufgabe als Vertrauensfrauen bei Evonik?**

**Miriam:** Wir informieren über die Themen der IGBCE, wir überzeugen Nichtmitglieder für die Gewerkschaft und planen und unterstützen Aktionen im Betrieb, etwa bei Tarifrunden: Da hatten wir bereits einen Eisstand für Mitglieder oder ein Aktionsfrühstück in der Kantine. Aber natürlich gehört auch ganz klassisch das Verteilen von Flyern am Drehkreuz zu den Aufgaben. Grundsätzlich gilt es, da zu sein, wo man gebraucht wird.

**Wie geht ihr bei der Wahlvorbereitung vor?**

**Miriam:** Das wird viel Arbeit, obwohl wir nicht im Wahlvorstand sind. Wir begleiten stattdessen im Vertrauskörpervorstand die Tarifrunde. Aber die Mobilisierung ist wichtig. Da müssen wir kräftig trommeln und allen klarmachen, dass sie die richtigen für so einen Job sein können. Nicht alle werden nach nun vier Jahren wieder kandidieren wollen. Neue Leute müssen sich aufstellen lassen. Da müssen wir ins Gespräch gehen.

**Ihr tretet aber wieder an?**

**Beide:** Welche Frage! Na klar! ■

Die Vertrauensleutewahlen finden bundesweit vom **1. März bis zum 30. Juni** statt.

Informationen und Material dazu:

[vertrauensleutewahl.de](https://vertrauensleutewahl.de)



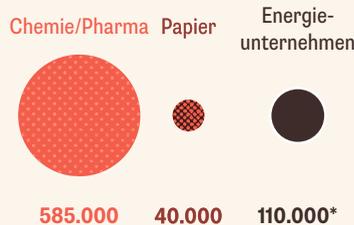
Tarifpolitik

# Warum auch Arbeit teurer werden muss

Die IG BCE steht vor einem Supertarifjahr 2024. Schon in diesen Wochen beginnt die Tarifrunde für die Chemieindustrie, später folgt die Tarifrunde Papier, viele kleinere Haustarifrunden kommen hinzu. Ein Blick auf die Zahlen zeigt: Wir brauchen dringend mehr Kaufkraft.

## Tarifrunden

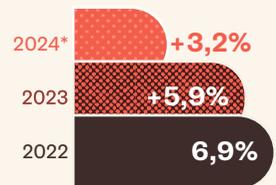
Für so viele **Beschäftigte** wird 2024 verhandelt.



\*kein Flächentarifvertrag, verhandelt wird 2024 nur für einen Teil der Beschäftigten

## Inflation

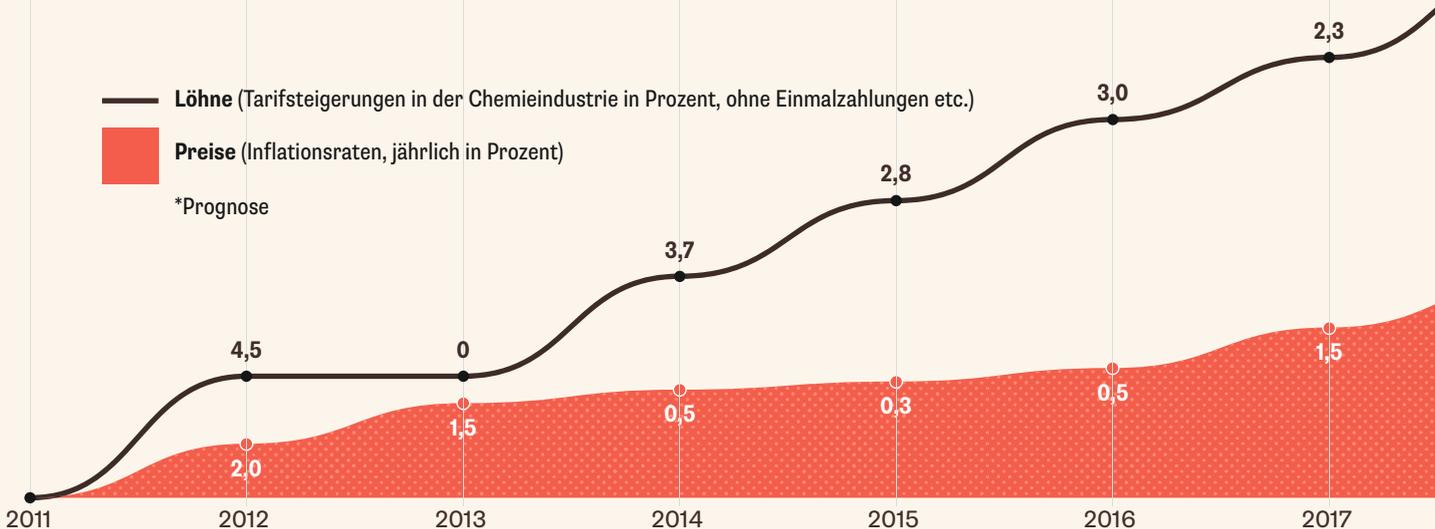
Die **Inflationsraten** gehen wieder runter - aber noch ist die Inflationskrise nicht komplett überwunden.



\*Prognose

## Löhne und Preise

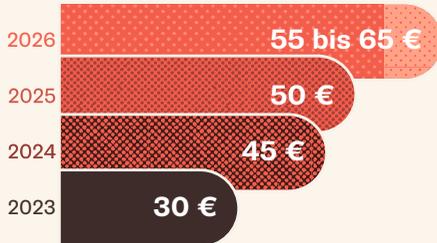
Lange Zeit sorgte unsere Tarifpolitik für wachsenden Wohlstand bei den Beschäftigten: Die Entgelte stiegen stärker als die Preise. Dann kam die Kriegs- und Energiekrise und fraß den Wohlstandsgewinn auf. Jetzt ist es wichtig, dass die Reallöhne wieder kräftig steigen und Abstand zu den steigenden Preisen gewinnen.



\*Prognose

## CO<sub>2</sub>-Preis

Die Bundesregierung hat die Abgabe für CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Tonne deutlich erhöht. Damit wird zum Beispiel auch Tanken teurer.



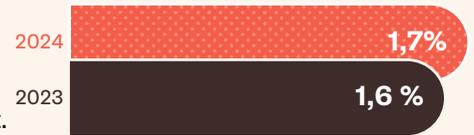
## Gastronomie

Lokale und Restaurants sind zum normalen **Mehrwertsteuer-satz** zurückgekehrt. Dies macht Speisen teurer.



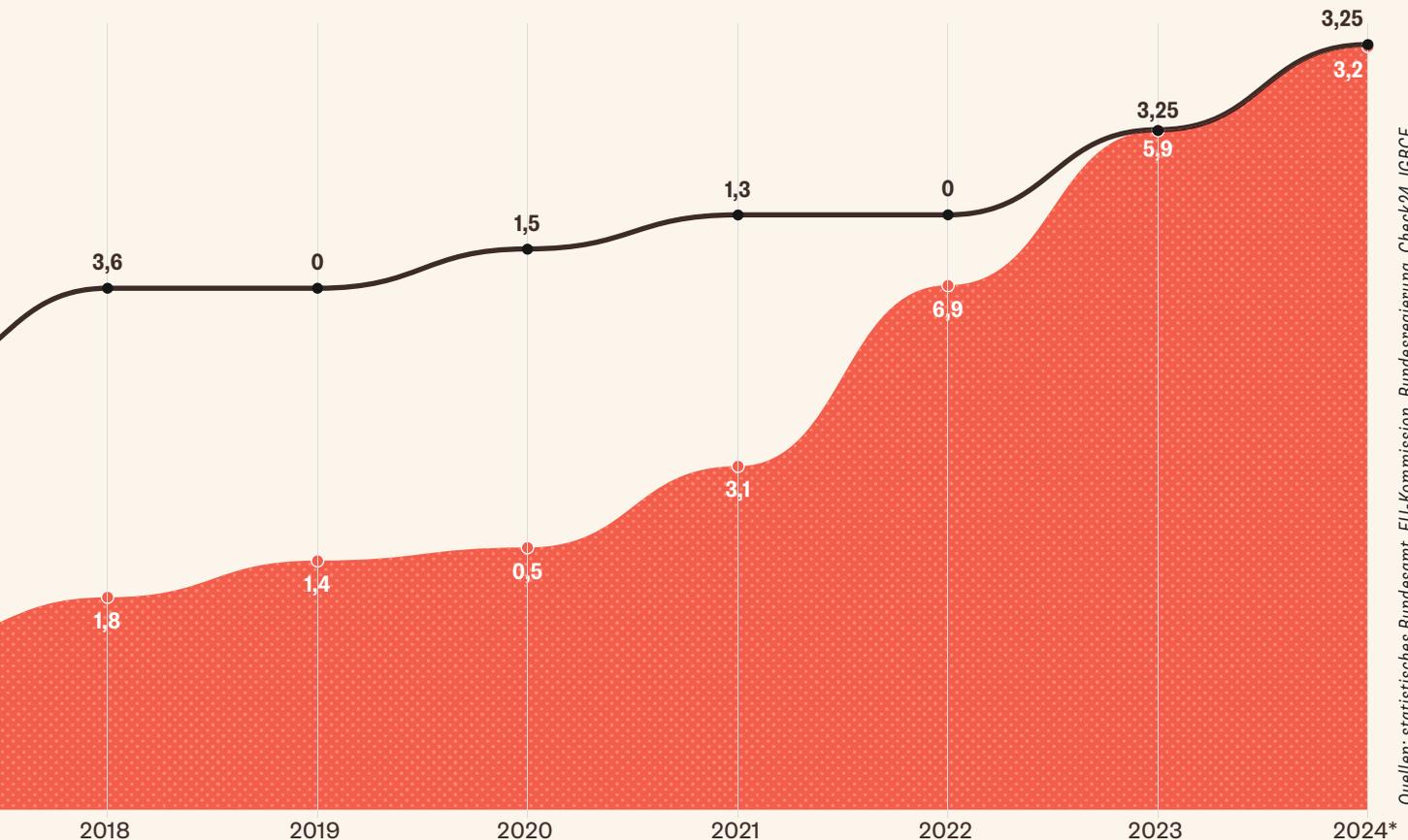
## Krankenkasse

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag, den die Kassen individuell festlegen, steigt um einen Zehntelprozentpunkt.



## Strom und Gas

Mit dem Wegfall der Strompreisbremse, dem höheren CO<sub>2</sub>-Preis und zum Beispiel der Erhöhung der Netzentgelte werden die Strom- und Gaspreise steigen. Das Vergleichsportal Check24 hat beispielhaft ausgerechnet, was ein **Musterhaushalt mit einem Gas-Verbrauch von 20.000 Kilowattstunden im Jahr** zahlt.



Quellen: statistisches Bundesamt, EU-Kommission, Bundesregierung, Check24, IGBCE

# „Das kann nicht so bleiben“



Foto: Stefan Koch

Michael Vassiliadis ist Vorsitzender der IGBCE.

Was kann die IGBCE in den bevorstehenden Tarifrunden erreichen? Michael Vassiliadis äußert sich im Gespräch mit *Bernd Kupilas* über Tarifpolitik in Zeiten hoher Inflation, die Pflicht der Arbeitgeber und über Mitglieder-vorteile per Tarif.

**Michael, Deutschland steckt in einer Vielfachkrise, und ausgerechnet jetzt steht eine wichtige Tarifrunde in der Chemieindustrie an. Kann die IGBCE angesichts der Lage Forderungen durchsetzen?**

Wir können nicht nur, wir müssen. Und wir werden. Gerade jetzt ist es Zeit für eine selbstbewusste Tarifpolitik. Nach zwei Jahren mit Rekordinflation haben die Menschen dringenden Bedarf nach dauerhaft mehr Geld im Portemonnaie. Dafür werden wir sorgen. Ein Blick auf die Zahlen beweist uns, wie dringend eine ordentliche Erhöhung ist.

**Erkläre uns das, bitte!**

Wir haben in den vergangenen beiden Jahren mit unserer Tarifpolitik dafür gesorgt, dass die Beschäftigten einigermaßen unbeschadet durch die Phase der Hochinflation gekommen sind. Dank etwa der steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie von 3000 Euro, die wir fast überall in unseren Branchen in voller Höhe ausgeschöpft haben, konnten wir die schlimmsten Auswirkungen vorübergehend abfangen. Aber klar ist auch: Die steigenden Preise haben die Wohlstandsgewinne für die abhängig Beschäftigten aufgefressen, die Real-löhne sind gesunken. Das kann nicht so bleiben. Die Lohnkurve muss wieder hoch, die Inflationskurve runter. Dann stimmt die Richtung.

**Haben wir die Inflation denn schon überwunden?**

Wir haben zumindest das Schlimmste hinter uns, aber steigende Preise bleiben für die privaten Haushalte auch dieses Jahr noch ein Problem – auch deshalb, weil für Gas- und Fernwärme wieder der normale Mehrwertsteuersatz von 19 Prozent gilt, der erhöhte CO<sub>2</sub>-Preis das Tanken und steigende Netzentgelte den Strom teurer machen. Kurz: Wir müssen die Kaufkraft stärken. Das ist auch wegen der politischen Stimmung dringend geboten.

**Wie meinst du das?**

Die Menschen in den Betrieben treiben Abstiegsängste um, wie wir das lange nicht erlebt haben. Diesen Ängsten müssen wir ein Signal des Optimismus entgegensetzen. Wir zeigen, dass wir die Krisen überwinden können – zum Beispiel mit einer guten Tarifpolitik.

**Die Arbeitgeber werden nicht amüsiert sein und argumentieren mit bescheidenen wirtschaftlichen Aussichten ...**

Ein halbes Jahr vor einer Tarifrunde bricht bei den Arbeitgebern so eine Art vortariflicher Pessimismus aus, das ist bei denen genetisch bedingt. Die Lage in der Chemie ist sehr unterschiedlich: Die Energieintensiven haben Probleme, aber die konsumnahen Bereiche florieren. Solche Unterschiede sind nichts Ungewöhnliches. Darauf nehmen wir in jeder Tarifrunde Rücksicht. Übrigens scheint Geld für Dividendenzahlungen

an die Aktionäre ja offenbar dazusein. Ich finde es richtig, dass die Unternehmen ihre Anteilseigner nicht vergessen. Aber ebenso wenig dürfen sie ihre Beschäftigten vergessen. Die brauchen jetzt auch ihren Anteil – in Form nachhaltiger Tarifierhöhungen. Das gilt im Übrigen nicht nur für die Chemie, sondern auch für die Verhandlungen in der Papierindustrie oder in den Energieunternehmen, die 2024 ebenfalls anstehen.

**Du schaust also optimistisch auf die bevorstehenden Tarifrunden?**

Ja. Wir erleben derzeit vielleicht kein optimales tarifpolitisches Umfeld, aber unterm Strich ein gutes. Da geht was. Wir gehen jedenfalls selbstbewusst in die Auseinandersetzung.

**Viele Aktive in der IGBCE fordern Mitgliedervorteile. Geht da auch was?**

Wir haben bereits heute rund 150 kleinere Tarifverträge abgeschlossen, die Vorteile für unsere Mitglieder enthalten, zuletzt etwa bei der Leag, wo wir 6000 Euro Sonderzahlung für unsere Leute durchgesetzt haben. Dass sich nun ausgerechnet die Arbeitgeber in der Chemieindustrie gegen solche Mitgliedervorteile wenden, scheint ideologische Gründe zu haben. Anders kann ich mir das nicht erklären. Wir werden jedenfalls nicht ruhen, bis wir Mitgliedervorteile auch in den großen Tarifgebieten durchgesetzt haben. ■

# Der Herzblut-IGBCEler

Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde", sagt Stephan Güldner. „Darum habe ich mein Ohr permanent das ganze Jahr über bei der Belegschaft, nicht nur in den Wochen und Monaten vor der nächsten Tarifrunde.“ Stephan Güldner ist Mitglied in der Tariffkommission im IGBCE-Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland – und in dem Gremium eine Ausnahme: Während die meisten Kommissionsmitglieder Betriebsräte oder Gewerkschaftsfunktionäre sind, sitzt er dort als IGBCE-Vertrauensmann.

„Als Vertrauensmann in diesem Gremium tätig zu sein, entbehrt nicht eines gewissen Charmes und hat einen großen Vorteil: Ich kann die Informationen aus der Tariffkommission direkt und ungefiltert eins zu eins an die Mitglieder im Betrieb weitergeben, ebenso umgekehrt deren Anliegen und Forderungen eins zu eins in die Tariffkommission spiegeln“, so Güldner.

Als ehrenamtlicher IGBCE-Vertrauensmann engagiert sich Güldner mittlerweile seit mehr als 20 Jahren bei seinem Arbeitgeber BASF in Ludwigshafen. Im Januar 2024 wählten ihn seine Kolleginnen und Kollegen nach sechs Jahren als Stellvertreter zum Vorsitzenden der Vertrauensleute an diesem BASF-Standort. Bei BASF arbeitet der 50-Jährige bereits seit Beginn seiner Ausbildung zum Energieelektroniker im Jahr 1990. Nach Abschluss seiner Lehre wechselte er 1994 in den Produktionsbereich Waschmittelrohstoffe, wo er heute als kaufmännischer Angestellter tätig ist.

Im Frühjahr 2024 muss der aktuelle Flächentarifvertrag durch die einzelnen Landestariffkommissionen gekündigt werden, sodass anschließend die neuen Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband starten



Foto: Marcus Schwetasch

können. Die Friedenspflicht endet Ende Juni. „Einige wesentliche Kernanliegen der Beschäftigten kristallisieren sich in den zahlreichen Gesprächen während meiner Gänge über das Werks Gelände, auf Betriebsversammlungen und bei Infoveranstaltungen in der Kantine jedoch seit längerem heraus“, sagt Güldner. „Angesichts der hohen Inflation wollen die IGBCE-Mitglieder in der nächsten Tarifrunde auf jeden Fall eine deutliche, tabellenwirksame Lohnerhöhung, Beschäftigungssicherung, flexiblere Arbeitszeiten sowie tarifliche Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder erreichen.“

Diese Punkte trage er auch in die Tariffkommission, so Güldner. „Die IGBCE ist eine Mitmachgewerkschaft. Jedes Mitglied hat die Chance, sich in die Diskussion einzubringen und kann mir seine Anliegen mit auf den Weg geben. Die Stimmung in den Be-

## Stephan Güldner, BASF Ludwigshafen

Gewerkschafter durch und durch: Der 50-Jährige ist, wie „familiär vorbelastet“ und als Vertrauensmann und Mitglied der Tariffkommission im Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland für die IGBCE aktiv.

trieben hat einen bedeutenden Einfluss auf die Diskussionen und Forderungsempfehlungen der Tariffkommission“, sagt Güldner. „Nur wenn die Kolleginnen und Kollegen die Forderungen der Gewerkschaft letztlich als ihre eigenen sehen, sind sie auch bereit, dafür einzutreten und im Fall des Falles für ihre Durchsetzung auch vors Werktor zu gehen.“

Stephan Güldner ist nach eigenen Angaben „überzeugter Herzblutgewerkschafter“ und bereits seit Beginn seiner Ausbildung Mitglied in der IGBCE. „In dieser Hinsicht bin ich familiär vorbelastet. Mein Vater, der sein Arbeitsleben lang in einer Schwestergewerkschaft Mitglied war, riet mir damals: ‚Geh da rein und mach da mit. Die Gewerkschaft ist alternativlos, keine andere Institution sonst kann deine Interessen als Lohnabhängiger vertreten‘“, so Güldner.

„Wenn man sein Engagement als ehrenamtlicher Vertrauensmann nicht auch ein Stück weit als Hobby betrachtet, kann man das nicht lange machen“, sagt Stephan Güldner. „Wenn die Leute mich wählen und mir ihr Vertrauen geben, möchte ich dem auch gerecht werden. Das ist meine Motivation, mich auch nach Feierabend und an Wochenenden mit Vertrauensleutearbeit zu beschäftigen und mich für die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.“ **Volker Wartmann** ■

# Der digitale gelbe Schein

Neuerdings gilt: Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung flattert digital ins Postfach des Arbeitgebers. Klingt gut und einfach, ist es aber nicht immer. Was Betriebsräte beachten müssen, worauf sie ihre Belegschaft hinweisen sollten und was in Betriebsvereinbarungen zur Krankmeldung berücksichtigt werden sollte. Ein Überblick von *Bernd Kupilas*.

**B**islang ließ sich die rechtliche Lage in Sachen Krankmeldung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in wenigen Worten zusammenfassen: Am ersten Tag beim Arbeitgeber anrufen, dann nach spätestens drei Tagen einen gelben Zettel einreichen. Mit der Einführung der digitalen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist die rechtliche Lage ein bisschen komplizierter geworden – das ganze Verfahren einer Krankmeldung hingegen grundsätzlich wesentlich einfacher. Mittlerweile sollte die Neuregelung auch in der Praxis flächendeckend funktionieren, auch wenn es hier und da noch Anlaufschwierigkeiten in Arztpraxen geben kann: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen keinen gelben Zettel mehr abgeben. Vielmehr reicht der Arzt die Bescheinigung bei der Krankenkasse ein. Die Krankenkasse leitet die Daten zur Arbeitsunfähigkeit digital weiter, inklusive der Angabe, wie lange sie voraussichtlich dauern wird. Arbeitgeber haben sich dann selbst zu informieren und können diese Angaben in einem Portal abrufen. Auch Folgebescheinigungen hat der Arbeitgeber fortan digital anzufordern.

①

## **Entgeltfortzahlungsgesetz**

Die Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind in Paragraph 5 EntgeltFG festgelegt.

②

## **Entgeltfortzahlungsgesetz**

Die Ausnahmen sind in Paragraph 5 Absatz 1a EntgeltFG niedergeschrieben.

## **Was sich (nicht) geändert hat**

Festgelegt ist das Verfahren zur Krankmeldung im Entgeltfortzahlungsgesetz. ① Darin waren bislang zwei Pflichten für Beschäftigte festgelegt: die Mitteilungspflicht (der Anruf beim Arbeitgeber) und die Nachweispflicht (gelben Schein schicken). Wichtig ist nun: An der Mitteilungspflicht hat sich nichts geändert, betont Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung der IG BCE in Hannover. „Wenn Beschäftigte das nicht beachten, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen“, also zum Beispiel eine

Abmahnung. Sobald man krank wird, muss man dem Arbeitgeber dies wie bisher „unverzüglich“ mitteilen, und zwar „auf dem im Betrieb üblichen Wege“, erklärt Grüneberg, also etwa durch den Anruf beim Meister oder eine E-Mail an die Teamleiterin – je nachdem wie es nun mal im eigenen Betrieb gehandhabt wird. Oder wie es womöglich in einer Betriebsvereinbarung dazu festgelegt ist. Immer wieder treten zu der Neuregelung Fragen der Belegschaft auf und „Betriebsräte sollten Beschäftigte auf diese Pflicht hinweisen“, sagt Grüneberg.

Die Nachweispflicht hingegen wurde ersetzt durch eine Feststellungspflicht: Weiterhin bleibt es Pflicht von Beschäftigten, ihre Erkrankung ärztlich feststellen zu lassen, wenn sie länger als drei Tage arbeitsunfähig sind. Kurz zusammengefasst und für die Belegschaft verständlich lautet die Neuregelung: Dich krankmelden musst du (weiterhin), einen gelben Schein einreichen musst du nicht (mehr).

## **Privatarzt, Auslandseinsatz - die Ausnahmen**

Der gelbe Schein also ist tot und doch lebt er weiter: Das neue Verfahren gilt nur für Beschäftigte, die gesetzlich krankenversichert sind. Privat Krankenversicherte müssen weiterhin den üblichen Arbeitsunfähigkeitsnachweis in Form des gelben Scheins einreichen. Auch Minijobber in Privathaushalten sind ausgeschlossen ebenso wie Beschäftigte, die sich von einem rein privat tätigen Arzt behandeln lassen, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt. ② Auch Beschäftigte, die im Ausland tätig sind (zum Beispiel auf Montage), müssen weiterhin einen Nachweis in Papierform erbringen. Für alle anderen gilt: Der herkömmliche Schein ist passé.

## **Der neue Nachweis**

Und doch spielt auch für den Normalfall die Papierform noch eine Rolle: Von ihrem Arzt erhalten erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Ausdruck, auf dem ihnen die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wird, also eine Art Kopie dessen, was die Praxis an die Kasse meldet. Diesen Zettel (üblicherweise leicht rosafarben) müssen die Betroffenen zwar nicht beim Arbeitgeber einreichen – aber sie sollten zum einen darauf achten, dass sie ihn tatsächlich vom Arzt erhalten. Und sie sollten ihn sicherheitshalber aufbewahren, um die Arbeitsunfähigkeit im Zweifel nachweisen zu können. Zwar sind Beschäftigte nicht verantwortlich für technische Störungen oder Pannen, aber sie haben natür-

lich ein hohes Interesse, ihre Arbeitsunfähigkeit im Zweifel nachweisen zu können. Allerdings enthält der rosafarbene Nachweis für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Diagnoseschlüssel, aus dem man die Art der Erkrankung ableiten kann. Diese Daten darf der Arbeitgeber auch bei einer technischen Störung nicht fordern. Kommt es tatsächlich zu einer Panne und hat der Arbeitnehmer den Zettel nicht mehr, sollte man in der Praxis anrufen und den Arzt um Klärung bitten.

### Hier kommt der Betriebsrat ins Spiel

Bei Krankheitsdaten handelt es sich um sehr sensible gesundheitliche Daten, die eines besonderen Schutzes bedürfen. Deshalb hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz. <sup>3</sup> Betriebsräte reden zum Beispiel mit bei der Frage, welche Personen Zugang zu diesen sensiblen Daten haben. Was also müssen Betriebsräte beachten? Wichtig ist folgender grundsätzlicher Gedanke, betont Mitbestimmungsexperte Jan Grüneberg: „Die Neuregelung soll abhängig Beschäftigte von Bürokratie entlasten. Sie sollen nicht mehr mit dem Versenden von gelben Scheinen behelligt werden, alles läuft im optimalen Fall digital und völlig automatisch.“ Deshalb sei es wichtig, dass Betriebsräte mittels Betriebsvereinbarung „nicht durch die Hintertür wieder eine Bringschuld der Beschäftigten einführen, die der Gesetzgeber ja gerade abgeschafft hat.“

### Vorsicht vor der Hintertür

Dies könnte zum Beispiel überall dort passieren, wo Unternehmen eigene Meldesysteme für den

Fall von Arbeitsunfähigkeit betreiben. Betroffene müssen dann zum Beispiel ihre Arbeitsunfähigkeit in eine Computermaske eintragen, und üblicherweise sind die Verpflichtungen dann in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Betriebsräte sollten darauf achten, dass solche Regeln „die Absicht des Gesetzgebers nicht konterkarieren“.

Deshalb: Am Liebsten gar keine Pflicht zur Eintragung in betriebseigene Systeme festlegen. Insbesondere sollten Betriebsräte darauf achten, dass mit betrieblichen Meldesystemen nicht individualrechtliche Konsequenzen verbunden sind, Beschäftigte also zum Beispiel eine Abmahnung riskieren, wenn sie sich nicht in das Meldesystem eintragen. „Eine Ermahnung als Konsequenz reicht“, betont Grüneberg. Häufig werden aber zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe in den Betriebsvereinbarungen verwandt, die die Gefahr von individualrechtlichen Konsequenzen bei Versäumnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen.

### Am ersten Tag zum Arzt

Auch nach der Neuregelung können Arbeitgeber darauf bestehen, dass Beschäftigte bereits am ersten Tag ihrer Krankheit zum Arzt gehen. <sup>4</sup> Eine solche strengere Regelung ist aber wie schon bisher mitbestimmungspflichtig, wenn diese Verpflichtung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs gelten soll. Betriebsräte haben auch hier bei der Ausgestaltung der Regeln also ein gehöriges Wort mitzureden. Auch an diesem Mitbestimmungsrecht ändert die Neuregelung nichts. ■

3

### Betriebsverfassungsgesetz

Die Rechte des Betriebsrats sind in Paragraph 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG geregelt (Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen)

4

### Entgeltfortzahlungsgesetz

Paragraph 5 Absatz 1 besagt: Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

## Du hast Fragen?



Die IGBCE bietet eine **digitale Sprechstunde** rund um das Thema elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an. Sie findet am 11. März von 13 bis 14 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.

Deutscher Betriebsrätepreis 2024

## Jetzt bewerben für die „Betriebsräte-Oscars“!

Noch bis Ende April können sich Betriebsräte mit ihren Projekten für den Deutschen Betriebsrätepreis bewerben. Gesucht sind auch in diesem Jahr wieder vorbildliche Mitbestimmungsinitiativen der Gremien. Die IGBCE ist traditionell stark vertreten, wenn im November die deutschen „Betriebsräte-Oscars“ verliehen werden.

Gute Betriebsratsarbeit zahlt sich immer aus. Schließlich profitieren auch alle Kolleginnen und Kollegen im Betrieb davon. Außerdem: Gute Betriebsratsarbeit wird immer wieder auch prämiert, wie zwei Gremien aus dem Bereich der IGBCE erst im vergangenen November wieder erlebt haben. Sie hatten sich mit aktuellen Projekten um den

Deutschen Betriebsrätepreis beworben – und waren erfolgreich.

Auch in diesem Jahr werden wieder engagierte Betriebsrätinnen und Betriebsräte gesucht, die sich „für gute Mitbestimmung mit Herzblut engagieren“, wie es in der Ausschreibung für die Bewerbung in diesem Jahr heißt. Der Preis ist eine Initiative der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ und wird seit 2009 vergeben. Verliehen wird der Preis in verschiedenen Kategorien, neben den Auszeichnungen in Gold, Silber und Bronze vergibt die Expertenjury auch jährliche Sonderpreise. Betriebsratsgremien, Jugend- und Auszubildenden- sowie Schwerbehindertenvertretungen können Projekte, die sie

im zurückliegenden Jahr umgesetzt haben, online unter [www.dbrp.de](http://www.dbrp.de) einreichen. Darunter können zum Beispiel Projekte oder Initiativen sein, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und zum Erhalt von Standorten und Arbeitsplätzen beigetragen haben oder mit denen Krisen im Betrieb bewältigt wurden. **Die Bewerbungsfrist läuft bis zum 30. April.**

Wer die Preisträger 2024 sind, wird im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags gelüftet, der vom 5. bis 7. November in Bonn stattfindet.

Bewerbungen sind online möglich: [bund-verlag.de](http://bund-verlag.de)



SBV-Jahrestagung

## Aktiv für Inklusion am Arbeitsplatz

11. bis 13. Juni – diesen Termin sollten sich die Aktiven in den Schwerbehindertenvertretungen (SBV) der IGBCE bereits fest in ihrem Kalender reservieren. Denn während dieser Zeit findet die 18. SBV-Jahrestagung in Hannover und Laatzen statt. Fachvorträge, Workshops und jede Menge Gelegenheiten zum Netzwerken vermitteln den Kolleginnen und Kollegen in den SBVen das nötige Rüstzeug, um sich aktiv für eine bessere Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz einzusetzen.



Während der SBV-Jahrestagung wird erstmals der IGBCE-Inklusionspreis verliehen. Mit ihm werden Projekte ausgezeichnet, die Inklusion nicht als Konzept, sondern als gelebte Praxis begreifen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Projekte groß oder klein, umfangreich

oder spezifisch sind. Teilnehmen können örtliche SBVen ebenso wie Konzern- und Gesamt-SBVen. **Bewerbungsschluss für den Inklusionspreis der IGBCE ist am 29. Februar.**

Informationen zur Anmeldung und zur Tagung: [igbce-bws.de/tagungen-und-events](http://igbce-bws.de/tagungen-und-events)



Informationen zum Preis und zur Bewerbung: [inklusionspreis.igbce.de](http://inklusionspreis.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 (leitend), 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