

April | Mai 2024

# +plus

Das Extra für Aktive

## Ein Strauß von Ideen

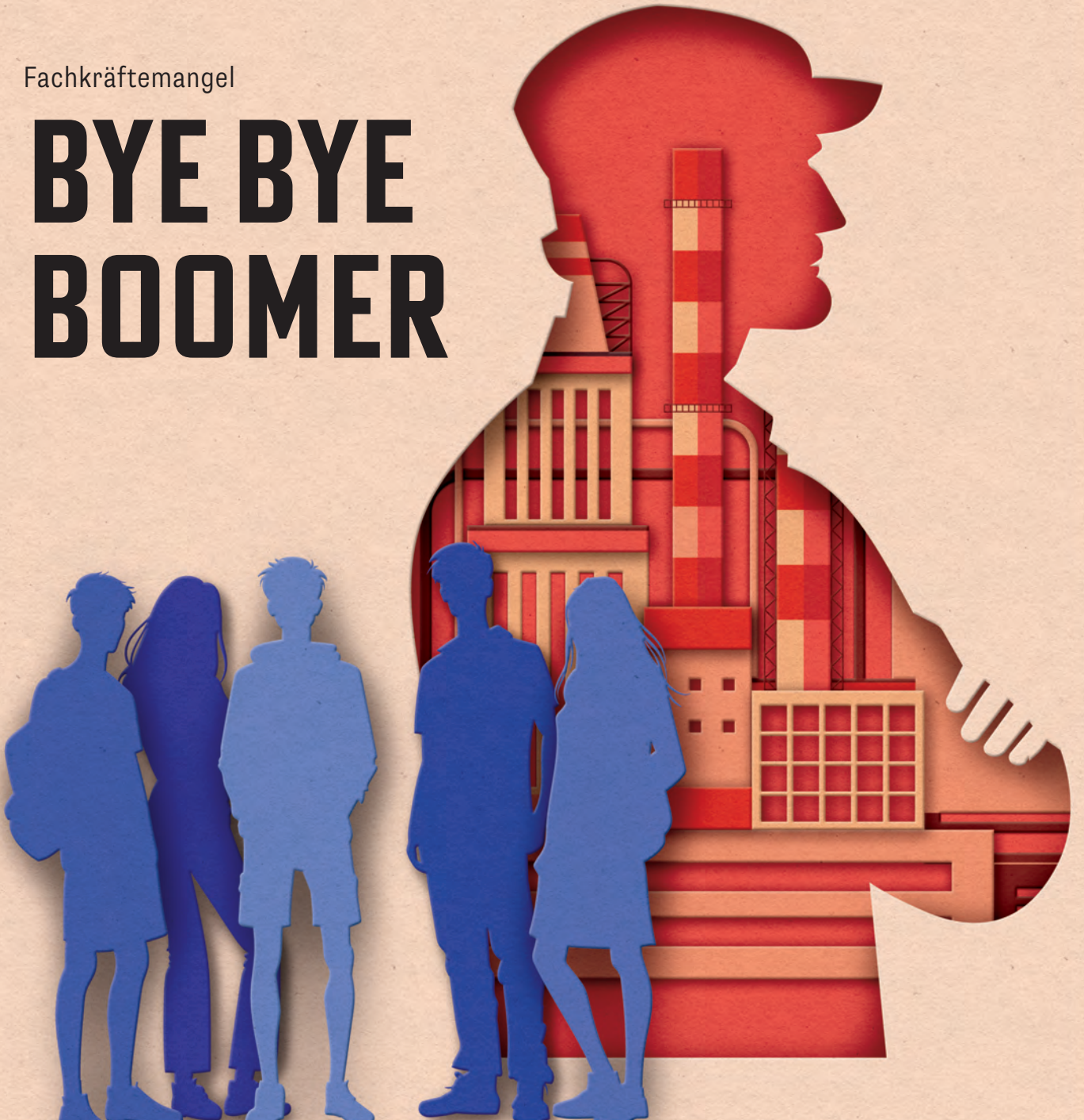
Wie Vertrauensleute die Belegschaft für Tarifrunden aktivieren

## Künstliche Intelligenz

Augen auf bei der Wahl der Software

Fachkräftemangel

# BYE BYE BOOMER





„Gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb und gut organisierte Vertrauensleute spielen eine zentrale Rolle in Tarifverhandlungen.“  
Frank Lorenz ist Vorsitzender der Vertrauensleute bei Goodyear in Riesa.

Fotos: Michael Bader

**W**as haben prall gefüllte Rucksäcke und leistungsstarke Taschenlampen gemeinsam? Sie waren bei Goodyear im sächsischen Riesa wichtiges Equipment in den zurückliegenden Tarifrunden der Kautschukindustrie. „Sie symbolisieren unsere Forderungen“, erzählt Frank Lorenz. „Sie schaffen Bilder in den Köpfen unserer Kolleginnen und Kollegen, die sie daran erinnern, wofür sie streiten.“ Und nach einer erfolgreichen Tarifrunde, fügt der Vorsitzende der Vertrauensleute (VL) hinzu, „sorgen sie noch lange dafür, dass die Kollegen nicht vergessen, welche Erfolge wir gemeinsam mit der IGBCE durchgesetzt haben.“

400 Rucksäcke haben die Vertrauensleute beim Reifenhersteller Goodyear in Riesa zum Beispiel in der Tarifrunde 2020 verteilt – und damit die Forderung nach einer satten Erhöhung des Urlaubsgelds, das am Ende stufenweise nahezu verdoppelt wurde, ins Bild gesetzt. Ein anderes Mal wechselten 500 Taschenlampen die Besitzer. „Ohne uns geht das Licht aus“ lautete die Botschaft, die die Beschäftigten dem Arbeitgeberverband der deutschen

## Mit Rucksack und Lampe

Gute Tarifabschlüsse erzielen sich nicht von allein. Sie werden gepusht von Aktiven in den Betrieben. Wie aber gelingt es Vertrauensleuten, Betriebsräten und IGBCE, dass die Mitglieder die Tarifrunde zu ihrer Tarifrunde machen und so für bestmögliche Ergebnisse sorgen? *Kathryn Kortmann* hat sich in Betrieben umgehört.

Kautschukindustrie mit auf den Weg gaben – sinnbildlich dafür, dass eine deutliche Entgeltsteigerung notwendig ist, wenn Beschäftigte in Zeiten des Fachkräftemangels nicht in besser bezahlte Branchen abwandern sollen.

Aktionen wie diese sind aber nur ein Puzzleteil, um in Tarifrunden erfolgreich zu sein. Für noch wichtiger hält Frank Lorenz gute gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb. „Deshalb legen wir großen Wert auf unsere Vertrauensleutearbeit“, sagt er. „Vertrauensleute entwickeln Ideen für Tarifaktionen und setzen diese anschließend kreativ um.

Und sie sind der Garant dafür, dass die Beschäftigten über alle Schichten hinweg stets auf dem aktuellen Stand sind – von der Forderungsfindung bis hin zur Kommunikation des Ergebnisses.“

### Ein Strauß von Ideen

Größtmögliche Transparenz ist auch für Ralf Emmel das entscheidende Kriterium, damit sich die Belegschaft in Tarifrunden möglichst geschlossen hinter die Forderung der IGBCE stellt. In der gerade zu Ende gegangenen Haustarifrunde hat der Betriebsrat und VL-Vorsitzende beim deutsch-öster-



reichischen Medizinproduktehersteller Lohmann und Rauscher in Neuwied unlängst erlebt, „dass Kommunikation das A und O guter Tarifpolitik ist“. Das Ergebnis, das die IGBCE für die rund 1250 Beschäftigten bereits in der zweiten Verhandlungsrunde erzielt hat, kam der Forderung sehr nah: Aufstockung der monatlichen Tankkarte auf 50 Euro, Wahloption zwischen Tankkarte und Deutschlandticket, eine Inflationsausgleichsprämie von 2700 Euro für die ersten elf Monate und für die zweite Hälfte der 22-monatigen Laufzeit ein monatliches Plus von 6,5 Prozent mehr Geld, dazu eine überproportionale Anhebung der Auszubildendenvergütung.

Eine Tarifrunde, die zur Erfolgsgeschichte geworden ist, weil Aktive wie Ralf Emmel gemeinsam mit der IGBCE im vergangenen Jahr an verschiedenen Stellschrauben gedreht haben. „Wir haben zunächst unsere Vertrauensleutearbeit neu aufgestellt“, erzählt Emmel. „Uns war es wichtig, dass Vertrauensleute neben dem Betriebsrat zu einer weiteren wichtigen Säule der Mitbestimmung im Betrieb werden.“ Ruhe die VL-Arbeit bis vor Kurzem vorwiegend auf den Schultern der Betriebsräte, wurde sie nun auf andere Schultern verteilt und von der Betriebsratsarbeit weitgehend losgelöst. „Damit haben wir klar abgegrenzt, wer für welche Aufgaben zuständig ist“, sagt Ralf Emmel, „Vielen unserer Beschäftigten war bis dahin gar nicht bewusst, dass nur die Gewerkschaft Tarifverträge verhandelt.“

Alle Bereiche – vom Lager über Produktion, Handwerk, Verwaltung sowie Forschung und Entwicklung – haben nun eine eigene Vertrauensperson. Das schafft eine personelle Trennung von Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit und sorgt dafür, dass die zum Teil sehr unterschiedlichen Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen aller drei Standorte rund um Neuwied auch Gehör finden. „Das hat sich bewährt“, sagt Emmel. „Die neuen Vertrauensleute haben einen ganzen Blumenstrauß an Ideen mitgebracht, die sie zuvor bei den Beschäftigten in ihren Bereichen gesammelt haben. Dar- aus ist dann die Forderung entstanden.“ Eine solche Vorgehensweise hat den Vorteil, dass alle Kolleginnen und Kollegen von Anfang an eingebunden sind, „sich mit der Forderung besser identifizieren und so viel mehr bereit sind, sich dafür einzusetzen“.

#### **Schnelle News per Whatsapp**

Zwei Tarifaktionen haben die Vertrauensleute zudem durchgeführt. Im Vorfeld der ersten Verhandlung haben sie mit mehr als 300 Kolleginnen und Kollegen persönlich gesprochen und Schokoriegel verteilt. Die zweite Aktion fand am zweiten Verhandlungstag statt. Und weil es dabei schon um die sprichwörtliche Wurst ging, gab es die auch real zum Verzehr. Eine weit- aus entscheidendere Bedeutung als diese kleinen Appetithappen hatte aber die zu jeder Zeit transparente Kommunikation während der Haustarifrunde. Sie trug zur guten Stimmung und zu einem erfolgreichen Abschluss bei. „Wir haben unsere Kolleginnen und Kollegen selbst aus den Verhandlungsrunden über unseren Whatsapp-Kanal immer über den aktuellen Stand informiert“, sagt Emmel. Und auch die Beschäftigten, die weniger digital unterwegs sind, wurden erreicht, weil die Vertrauensleute auch analoge Wege wie Schwarze Bretter stets mit aktuellen Informationen bestückten. „Die VL-Arbeit neu aufzustellen, hat sich gelohnt“, resümiert der VL-Vorsitzende, „Die Vertrauensleute sind zu einem ech-

ten Sprachrohr in die und aus der Belegschaft geworden.“

#### **Die entscheidende Schnittstelle**

Auch bei Lanxess in Mannheim kommt den Vertrauensleuten in der aktuellen Tarifrunde der Chemieindustrie wieder eine Schlüsselrolle zu. Davon ist Betriebsratsvorsitzender Anton Böhm, der auch Tarifkommissionsmitglied in Baden-Württemberg ist, überzeugt. „Die Vertrauensleute sind die entscheidende Schnittstelle zur Belegschaft“, sagt Böhm. „Sie sind die Multiplikatoren, die im persönlichen Gespräch für Akzeptanz sorgen können.“ Deshalb sei es enorm wichtig, dass „wir unsere Vertrauensleute schulen, sie bis ins kleinste Detail informieren und ihre Nachfragen immer wieder beantworten“.

Wenn die Vertrauensleute hinter der Forderung und am Ende auch hinter dem Ergebnis stehen, „zieht auch die Belegschaft mit“. Mit aktuell 36 Vertrauensleuten für die rund 420 Beschäftigten am Standort ist die VL-Arbeit gut aufgestellt. „Der persönliche Draht, der so entsteht, ist entscheidender als große Tarifaktionen“, meint Anton Böhm. „Die Arbeitgeber spüren die Geschlossenheit der Kolleginnen und Kollegen – auch ohne aufsehenerregende Warnstreiks.“ Wenn die Forderung nicht auf Akzeptanz stoßen würde, „hätte sich das längst in den sozialen Medien auch bis zu den Arbeitgebern rumgesprochen“, so Böhm.

Dass es aktuell verhältnismäßig ruhig im Betrieb zugeht, deutet er in zweierlei Hinsicht als gutes Zeichen. Zum einen haben die Kolleginnen und Kollegen verstanden, worum es in dieser Chemietarifrunde geht – nicht um exorbitante Entgeltforderungen im zweistelligen, sondern um eine möglichst realitätsnahe prozentuale Erhöhung, wie die IGBCE sie beschlossen hat. Und zum anderen haben die Vertrauensleute mit all ihnen zur Verfügung stehenden Kommunikationswegen – digital und analog – einen guten Job gemacht. ■

# „Meine Stimme gegen rechte Parolen“

Die Umfrageergebnisse enthüllen es Woche für Woche aufs Neue: Rechte sind auf dem Vormarsch. Dazu schockieren diskriminierende und rassistische Vorfälle, während andernorts Hunderttausende auf die Straße gehen, um Zeichen für die Demokratie zu setzen. Lars Hunger, Betriebsvorsitzender bei Mercer in Stendal, erzählt im Interview mit *Kathryn Kortmann*, welche Erfahrungen er persönlich mit Rechten im Betrieb gemacht hat und was er ihnen entgegenhält.

## **Lars, die Stimmung im Land ist gereizt und politisch aufgeladen. Ist das auch bei euch im Betrieb spürbar?**

Auf jeden Fall, sogar in vielerlei Hinsicht. Das, was sich vor den Werktoeren abspielt, bleibt nicht draußen, sondern ist auch im Betrieb Thema. Die Proteste der Landwirte etwa haben für einige Unruhe gesorgt. Wir leben hier in einer eher ländlichen Region und viele sind auf die Anreise mit dem Auto angewiesen. Wenn die Landwirte die Straßen mit ihren Traktoren blockieren, hat das unmittelbare Auswirkungen auf viele Kolleginnen und Kollegen, die Schwierigkeiten haben, pünktlich zur Arbeit zu kommen. Da gab es immer wieder Unmutsäußerungen.

## **Du sagst in vielerlei Hinsicht. Hast du noch ein weiteres Beispiel?**

Ein kleiner Aushang hat Wellen geschlagen. Ich habe einen IGBCE-Flyer im Betrieb ausgehängt, auf dem zur Teilnahme an einer Demonstration in Stendal gegen Rechtsextremismus, Rassismus und rechte Hetze aufgerufen wurde. Das fanden nicht alle gut. Es hat rumort. Ich habe von einigen gehört, dass sie mit solchen Aushängen nicht einverstanden sind.

## **Warum?**

Sie kommen dann zunächst mit Argumenten wie Politik hat im Betrieb nichts zu suchen. Das ist aber nur vordergründig. Oft sind das die gleichen Kollegen, die durchaus für markige Sprüche bekannt sind, selber mit demokratiefeindlichen Äußerungen nicht hinter dem Berg halten und so ihre politischen Ansichten in den Betrieb tragen. Insofern verstehen sie Werbung für eine Demo gegen rechten Hass als Protest gegen ihre eigene politische Haltung.

## **Ihr habt Probleme mit Rechten?**

Probleme würde ich so nicht sagen. Aber ich habe das Gefühl, dass es unter unseren Beschäftigten durchaus einige gibt, die demokratiefeindlichen Ideologien nicht abgeneigt sind und daraus auch keinen Hehl mehr machen. Mit zunehmender Tendenz.

## **Wie bekommst du als Betriebsrat das mit?**

Das ist ganz unterschiedlich. Manchmal berichten mir Kolleginnen und Kollegen davon, dass Kollege XY dies oder das gesagt hat. Oft suchen diese Demokratiefeinde mich aber auch in meinem Betriebsratsbüro wegen ganz

## **Zur Person:**

Lars Hunger (36) ist Betriebsratsvorsitzender bei Mercer in Stendal. Das Unternehmen mit Hauptsitz in den USA produziert Zellstoff, Bioenergie und verschiedene Biochemikalien.

anderer Themen auf und bringen dann von sich aus das Gespräch auf die Politik. Wohl auch, um mich aus der Reserve zu locken oder um mich zu belehren, dass ich mit meiner eher linksgrünen Gesinnung falsch liege.

## **Wie gehst du damit um?**

Ich stelle mich diesen Gesprächen, lasse sie erst mal reden, höre zu. Und dann versuche ich durch Fragen rauszukriegen, warum sie so frustriert sind. Meist sind nämlich persönlicher Frust, ein diffuses Gefühl von Benachteiligung oder negative Erfahrungen in der Familie oder im Freundeskreis Auslöser dafür, dass sie sich plötzlich ganz freimütig zu offenkundig demokratiefeindlichen Parteien bekennen und glauben, die würden ihre Probleme lösen. Fakten allein, warum rechte Parteien keine wählbare Alternative sind, bewirken kein Umdenken mehr. Wenn du die Leute überhaupt noch erreichen kannst, dann über die persönliche Schiene.

## **Kannst du dafür ein Beispiel nennen?**

Hier stand mal jemand vor mir, der auf Nachfragen erzählte, wie schlecht Alleinerziehende dran sind. Der schob einen mega Frust vor sich her und pro-



Foto: Nils Hendrik Müller

testiert gegen die aktuelle Politik, indem er rechten Parolen hinterherläuft. Völlig unreflektiert. Würde er sich die Mühe machen, zu recherchieren, wie beispielsweise die AfD zu Alleinerziehenden steht, würde er schnell feststellen, dass diese Partei ganz bestimmt nicht die Lösung dieser Probleme ist. Wenn ich das persönliche Problem identifiziert habe, google ich mit ihnen gemeinsam, was denn das Parteiprogramm ganz speziell dazu sagt. Das ist dann meistens ernüchternd. Und bei der Gelegenheit bietet es sich dann an, auch noch mal gemeinsam einen Blick auf die wirtschaftlichen Vorstellungen zu werfen.

### Wie meinst du das?

Auch die Arbeitswelt wäre eine andere, wenn rechte Parteien in der Regierungsverantwortung wären. Das würde die Wirtschaft massiv gefährden und fatale Folgen für Standorte, Arbeitsplätze und Wohlstand haben.

### Erklär mal.

Die AfD befürwortet zum Beispiel ein Referendum über den Austritt aus der Europäischen Union (EU). Mit ihrer Abschottungspolitik und ihren nationalistischen Bestrebungen gefährdet die Partei aber die internationale Zusammenarbeit, auf die auch unser Unternehmen angewiesen ist. 70 Prozent unserer Produktion gehen in die EU und in ein weltweites Netz. Dazu agiert die AfD gewerkschaftsfeindlich. Aber die Tarifverträge, die uns gute Arbeitsbedingungen beschaffen, sind von den Gewerkschaften erkämpft worden.

### Verfolgt ihr im Betriebsrat eine gemeinsame Strategie gegen rechte Parolen?

Bislang leider nicht. Ich denke, es gibt auch unter Betriebsräten Kollegen, die sich nicht ganz so stark von rechten Ideologien abgrenzen und gegen demokratiefeindliche Äußerungen positionieren. Trotzdem verfolgen wir gemeinsam die Vision des Konzerns, sich für eine Kultur der Vielfalt und Gleichbehandlung aller Menschen unabhängig von Herkunft, Religion oder Hautfarbe einzusetzen.

### Du bleibst trotzdem dran?

Auf jeden Fall. Aufgeben ist keine Alternative. Denn dann wären einer ähnlichen Entwicklung wie zum Ende der Weimarer Republik Tür und Tor geöffnet. Wir sollten keine Zeit verschwenden und jede Gelegenheit nutzen, unsere Stimme

gegen rechte und menschenverachtende Parolen zu erheben. Ich für meinen Teil tue das, wann immer sich mir eine Gelegenheit bietet.

### Wie könnte die IGBCE dich dabei noch mehr unterstützen?

Dass rechtes Gedankengut sich nicht mit der DNA der Gewerkschaften und deren moralischen Grundwerten verträgt, ist kein Geheimnis. Die IGBCE unterstützt Demos gegen rechts. Vielleicht müssen wir Gewerkschafter aber noch ein bisschen stärker ins Bewusstsein rufen, welche Errungenschaften wir der Demokratie und der betrieblichen Mitbestimmung zu verdanken haben. Auch die Erfolge von Tarifverträgen müssten wir vielleicht noch besser kommunizieren. Dass Gewerkschaften die Inflationsausgleichsprämie verhandelt haben, ist vielen zum Beispiel gar nicht bewusst.

### Du hast eben von den Schicksalsjahren der Weimarer Republik geredet ...

... ja, es ist fünf vor zwölf, aber noch nicht zwölf. Wir haben noch alle Fäden in der Hand, die Demokratie zu verteidigen. Ich glaube, dass wir die, die jetzt noch relativ frisch aus individuellem Frust und aus Unwissenheit rechten Parolen hinterherlaufen, mit viel Sensibilität noch erreichen können – wenn wir uns die Zeit für sie nehmen. Die Hardcore-Rechten können wir wohl nicht ändern. Aber das ist eine Minderheit, die eine wehrhafte Demokratie vertragen kann.

### Du hast also noch Hoffnung?

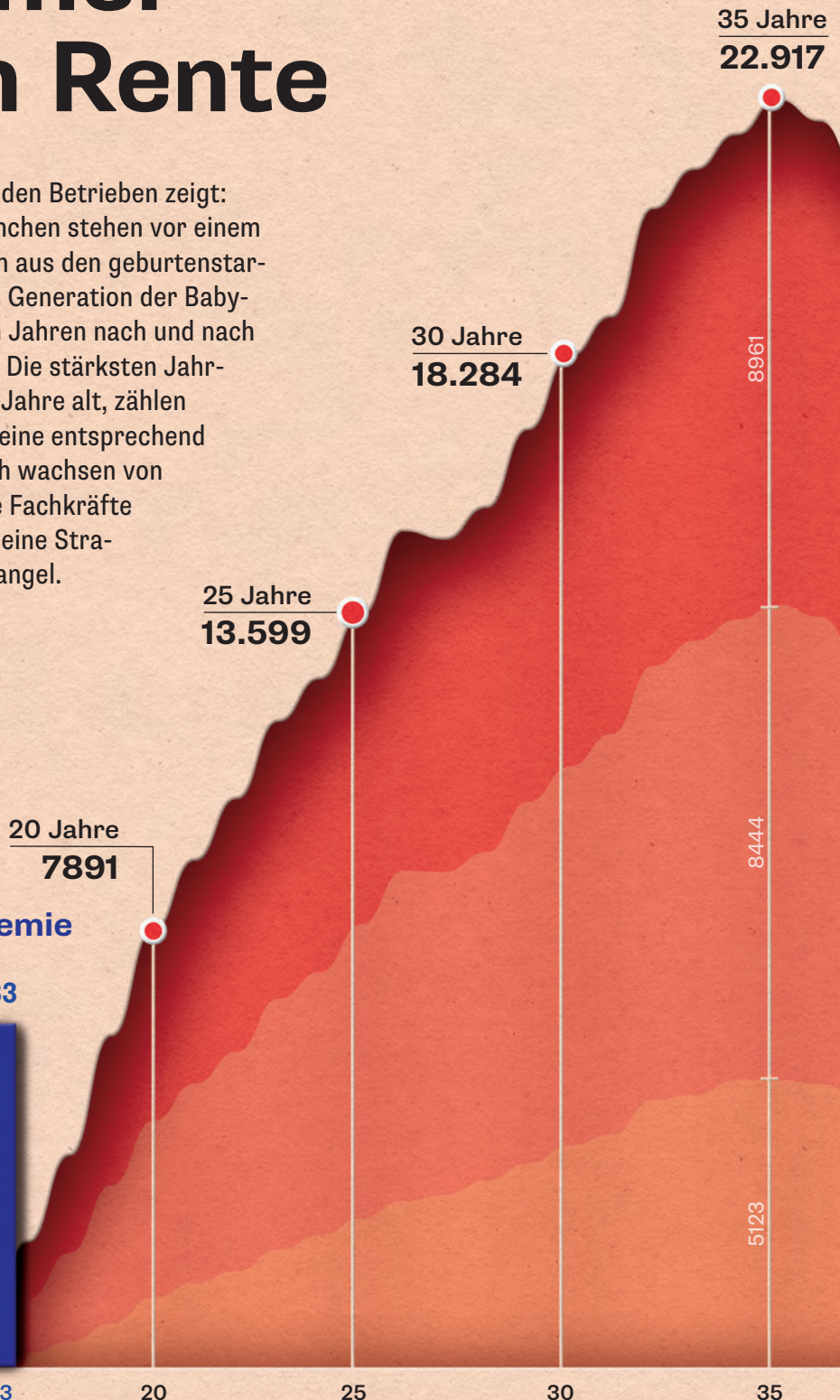
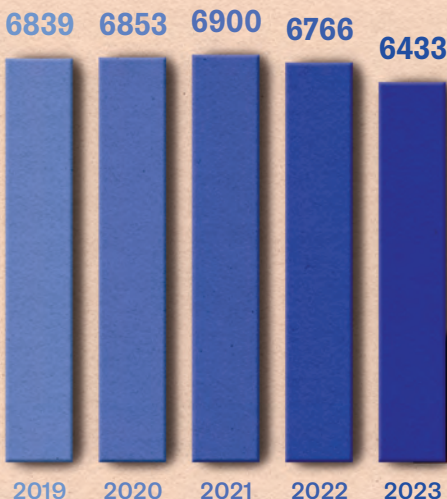
Definitiv. Dass sich so viele an den Demonstrationen im Land beteiligen, macht Mut. Bei den Demos in Stendal habe ich auch Kolleginnen und Kollegen getroffen, von denen ich das gar nicht erwartet hätte. Und: Bei uns im Betrieb arbeiten viele Menschen aus ganz unterschiedlichen Ländern zusammen, reibungslos. Wenn der Migrant oder die Migrantin ein Gesicht hat, sind rassistische und ausländerfeindliche Parolen oft ganz weit weg. ■

Fachkräftemangel

# Die Boomer gehen in Rente

Ein Blick auf die Altersstruktur in den Betrieben zeigt: Die Belegschaften in unseren Branchen stehen vor einem Umbruch. Die vielen Beschäftigten aus den geburtenstarken Jahrgängen, bekannt auch als Generation der Babyboomer, gehen in den kommenden Jahren nach und nach in den wohlverdienten Ruhestand. Die stärksten Jahrgänge, heute zwischen 55 und 60 Jahre alt, zählen um die 25.000 Köpfe und werden eine entsprechend große Lücke hinterlassen. Zugleich wachsen von den Jungen deutlich weniger neue Fachkräfte nach. Die Unternehmen brauchen eine Strategie gegen diesen absehbaren Mangel.

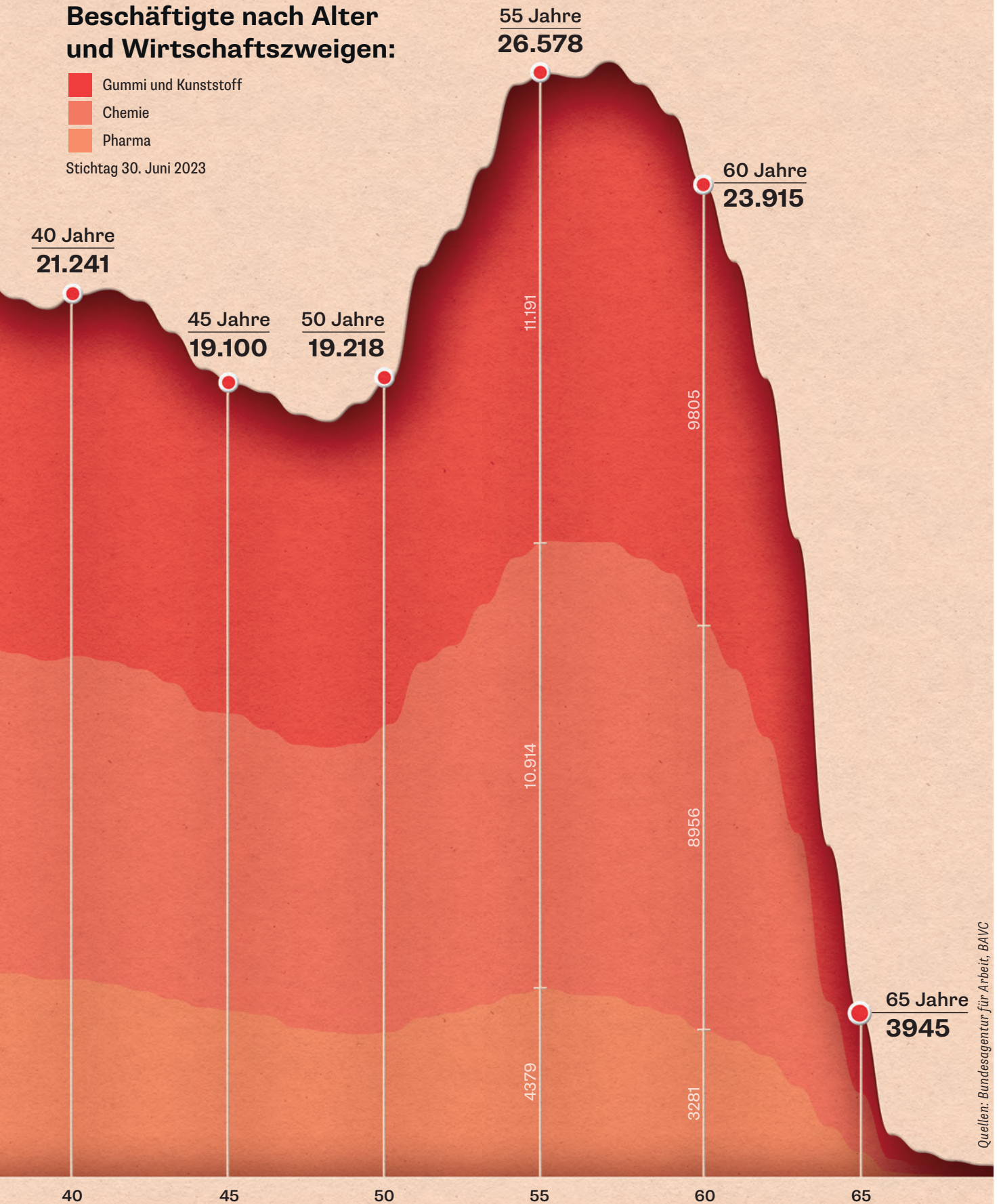
## Zum Vergleich: abgeschlossene Ausbildungen in der Chemie



# Beschäftigte nach Alter und Wirtschaftszweigen:

- Gummi und Kunststoff
- Chemie
- Pharma

Stichtag 30. Juni 2023



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, BAVC

# „Es geht um unseren Wohlstand“

Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Rente, den Betrieben droht ein nicht gekannter Fachkräftemangel. Was dagegen zu tun ist und wie sich die IG BCE engagiert, erklärt Alexander Bercht im Interview mit *Bernd Kupilas*.



Foto: Stefan Koch

Alexander Bercht ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE.

**Alexander, eine hohe Zahl von Beschäftigten in den Betrieben unserer Branchen steht vor dem Ruhestand. Zugleich wächst von unten zu wenig nach. Was kommt da auf uns zu?**

Ein Fachkräftemangel, der sich gewaschen hat, und ich fürchte: Viele Unternehmen haben den Ernst der Lage noch nicht begriffen. In den kommenden Jahren werden jährlich allein in der chemischen Industrie um die 25.000 Beschäftigten in Rente gehen. Zugleich wachsen dort aber nur um die 5000 neuen Fachkräfte durch übernommene Auszubildende nach. Die Boomer – die geburtenstarken Jahrgänge aus der Mitte der 1960er-Jahre – verabschieden sich nach und nach in den wohlverdienten Ruhestand. Damit fließt enorm viel Wissen aus den Betrieben ab, ohne dass die Unternehmen eine Ahnung hätten, wie sie dieses Wissen ersetzen wollen.

**Was tun?**

Die Unternehmen müssen deutlich mehr um den Nachwuchs kämpfen, als sie es bislang getan haben. Die Zeit, in denen sie sich die Rosinen herauspicken konnten, sind endgültig vorbei. Wir verlangen deutlich mehr Engagement in Sachen Ausbildung. Insgesamt bleiben zu viele junge Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss. Da versagen wir als Gesellschaft insgesamt.

**Die Arbeitgeber argumentieren, dass es nicht mehr so viele junge Leute gibt ...**

Die Arbeitgeber müssen begreifen, dass sie in einer harten Konkurrenzsituation stehen, und sich etwas einfallen lassen. Einfach mit den Schultern zu zucken, hilft nicht. Arbeitgeber müssen Ausbildungsplätze nicht nur anbieten, sie müssen sie am Ende auch besetzen. Dazu müssen sie die richtigen jungen Leute finden, sie aber auch mehr denn je fördern und unterstützen.

**Welchen Beitrag kann die IG BCE leisten?**

Zukunftschancen für die Jugend zu erkämpfen, gehört zu unserer DNA als Gewerkschaft. Wir haben uns immer für den Nachwuchs eingesetzt und mit unseren Tarifverträgen erreicht, dass Unternehmen für die nötige Verjüngung ihrer Belegschaften sorgen, angefangen mit unserem Tarifvertrag ZAuBer (Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg). Außerdem haben wir im vergangenen Jahr die Kampagne „Ohne Ausbildung keine Zukunft – Fachkräfte fallen nicht vom Himmel“ gestartet. Wir lassen auch bei diesem Thema nicht locker und machen hier weiter Druck.

**Mehr Auszubildende allein werden das Problem aber nicht komplett lösen.**

Tatsächlich brauchen wir eine Strategie, die an verschiedenen Stellen ansetzt. Wir müssen zum Beispiel deutlich mehr tun, um Frauen aus der Teilzeitfalle zu holen. Da liegt unheimlich viel Potenzial brach. Überhaupt brauchen wir attraktive Arbeitszeitmodelle, die sich an

den Lebensphasen orientieren. Junge Beschäftigte wollen Arbeit, Freizeit und Familie besser miteinander kombinieren können. Das müssen Arbeitgeber ihnen bieten können.

**Gerade bei der Frage der Arbeitszeit laufen die Arbeitgeber Sturm. Sie argumentieren: Wenn wir die Arbeitszeit verkürzen, fehlen uns ja erst recht die Leute.**

In der Arbeitszeitdebatte haben sich die Arbeitgeber verrannt. Nur wenn die Arbeitszeit attraktiv ist, werden sich Leute auch für unsere Branchen entscheiden. Wir sollten deshalb lieber gemeinsam diskutieren, wie wir die Voraussetzungen für attraktivere Arbeitszeitmodelle schaffen, statt fruchtlose Debatten über Dinge zu führen, die die Beschäftigten gar nicht wollen. Angesichts des Fachkräftemangels sitzen die Beschäftigten hier sowieso am längeren Hebel.

**Kann Migration gegen den Fachkräftemangel helfen?**

Wir brauchen nach seriösen Berechnungen im Jahr 400.000 Menschen, die in dieses Land einwandern und sich hier eine Existenz aufbauen – nur so können wir unseren Wohlstand erhalten. Das wird aber nur gelingen, wenn wir hier endlich einen Kulturwandel hinbekommen und wir als Gesellschaft wirklich eine Einladung aussprechen und sich Menschen tatsächlich willkommen fühlen. ■



# „Fragt mal euren Opa“

**E**rst den Mitgliedsantrag unterschreiben, dann den Lehrvertrag. „So hat man damals Werbung für die Gewerkschaft gemacht.“ Mit „damals“ meint Holger Gosch 1982. In diesem Jahr fing er seine bergmännische Ausbildung im Steinkohlebergwerk Lohberg an. Gosch trat der Gewerkschaft seinerzeit nicht nur bei, sondern wurde schon bald darauf auch gewerkschaftlich aktiv. Sehr aktiv. Bis heute.

Zurück zum Anfang: Nach Beendigung seiner Ausbildung 1984 arbeitete Holger Gosch zehn Jahre unter Tage im Streb, als Fahrer einer Kohlegewinnungsmaschine. 1994 wählten ihn seine Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsrat. Für diese Tätigkeit wurde er freigestellt. Nach Schließung des Bergwerks Lohberg Ende 2005 arbeitete Gosch zehn weitere Jahre bis 2015 in der Sicherheitsabteilung des Bergwerks Prosper-Haniel in Bottrop. Seitdem ist der heute 58-Jährige im Vorruhestand, wie viele ehemalige Bergarbeiter im Ruhrgebiet – sozial gut abgesichert, dank der IGBCE.

„Ich habe damals sehr ungern aufgehört zu arbeiten“, betont Holger Gosch. Es habe ihm „sehr weh getan, diesen Schritt gehen zu müssen“, sagt er. „Wir Bergleute waren wie eine große Familie, jeder kannte jeden. Dank unseres gemeinsamen gewerkschaftlichen Engagements können wir diesen Zusammenhalt über unser Arbeitsleben hinaus ein Stück weit erhalten.“

Bereits seit 1986 ist Holger Gosch in der IGBCE-Ortsgruppe Lohberg-Hünxe aktiv dabei, seit 1996 deren Vorsitzender. Die meisten der annähernd 700 Mitglieder sind ehemalige Bergleute, etwa ein Drittel ist in der Chemieindustrie beschäftigt. Die Mitglieder seiner Ortsgruppe treffen sich einmal im Monat zur gemeinsamen Fahrradtour, sie organisieren politische

Podiumsdiskussionen, Feiern und Jubilarerhrungen.

„Die IGBCE hat in den vergangenen Jahrzehnten viel für uns getan und erreicht“, sagt Holger Gosch. Dafür ist er seiner Gewerkschaft sehr dankbar und bleibt ihr „für immer treu“. Aber nicht nur deshalb. Denn Rentnerinnen und Rentner profitieren auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben von vielen Vorteilen und zahlreichen Serviceleistungen. „Mitglieder sind über ihren Beitrag zum Beispiel unfallversichert“, erzählt Gosch. „Oder sie können bei sozial- und arbeitsrechtlichen Problemen den DGB-Rechtsschutz in Anspruch nehmen, was viele gar nicht wissen.“

Holger Gosch lebt Gewerkschaft, auch als Rentner – und nutzt jede Gelegenheit, um auch andere davon zu überzeugen, wie wichtig Gewerkschaften auch für den letzten Lebensabschnitt sind. Das persönliche Gespräch ist das wichtigste Mittel, „um die Mitglieder bei der Stange zu halten“, sagt er. „Ob unter vier Augen beim Bierchen oder beim Austragen der IGBCE-Mitgliederzeitung Profil: Über den persönlichen Kontakt gelingt es am besten, die Kolleginnen und Kollegen von den Vorteilen einer lebenslangen Mitgliedschaft zu überzeugen. Diese Erfahrung habe ich bereits während meines Arbeitslebens gemacht.“ Wichtig ist es ihm dabei, „immer ehrlich zu sein und keine falschen Versprechungen zu machen“.

Damit die IGBCE auch in Zukunft schlagkräftig bleibt, engagiert Holger Gosch sich dafür, junge Menschen für die Gewerkschaft zu begeistern und seine Erfahrungen als Älterer an die Jungen weiterzugeben. Deshalb ist er seit



Foto: Thomas Range

*„Wir waren wie eine große Familie, jeder kannte jeden.“ Holger Gosch (58) war Bergmann und lebt Gewerkschaft – auch als Vorruheständler.*

Jahrzehnten nicht nur in seiner Ortsgruppe, sondern auch als Freizeitleiter bei der Fejo aktiv. Die Fejo wurde 1958 ursprünglich als Freizeit-, Jugend und Erholungsgesellschaft für die Kinderferienbetreuung der Bergwerksgesellschaften gegründet und veranstaltet seit vielen Jahrzehnten Aktivreisen für Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende zwischen 16 und 27 Jahren. Neben viel Spaß ist ein Ziel dieser Reisen, die Jugendlichen für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen. Mit Fejo-Jugendgruppen verbringt Gosch viel Zeit: vier Wochen im Winter in Österreich und vier Wochen im Sommer in Griechenland. „Es ist wichtig, den jungen Menschen zu vermitteln, warum es ihnen heute so gut geht – weil die Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den vergangenen Jahrzehnten – teilweise in harten Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern – maßgeblich verbessern konnten“, sagt Holger Gosch und fügt erklärend hinzu: „Ich sage den Jugendlichen immer: Fragt mal euren Opa, unter welchen Bedingungen er arbeiten musste. Dann versteht ihr, warum Gewerkschaften unverzichtbar sind und ihr euch engagieren solltet.“

Volker Wartmann ■

# Augen auf bei der Softwarewahl

Zunehmend verwenden Unternehmen Künstliche Intelligenz (KI), um Arbeitsabläufe zu optimieren. Doch der Einsatz von KI kann für Beschäftigte Nachteile haben. Welche Werkzeuge haben Betriebsräte, um Risiken einzudämmen? *Andreas Schulte* fasst zusammen.

In welchen Unternehmensbereichen kommt Künstliche Intelligenz (KI) zum Einsatz? Im Baustoffkonzern Heidelberg Materials weiß dies wohl kaum jemand besser als Norbert Steinert, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats. Rund 150 KI-Anwendungen zählt er in dem Unternehmen. Aktuell wird eine Software für das Rechnungswesen eingeführt. Sie soll Kostenstellen selbst zuordnen. Gelingt ihr das nicht, korrigiert ein Mitarbeiter den Fehler. Die Software lernt dies und wird den gleichen Fehler kein zweites Mal machen. Aber auch gängige Programme wie Microsoft 365 arbeiten mit KI. Sie verwenden öffentliche Daten selbstständig, um damit das eigene Programm zu verbessern. „Aber was passiert, wenn so ein Programm auf geschäftskritische Daten zugreift oder Beschäftigtendaten abgreift, die dem Arbeitgeber zur Leistungskontrolle dienen?“, fragt Steinert. „Und wer ist schuld?“

Der Betriebsrat beugt KI-Risiken vor. Eine Betriebsvereinbarung regelt die Einführung von IT-Systemen jeglicher Art. Jedes Stück Software erhält in einer Anlage einen Steckbrief. Darin wird unter anderem festgehalten: Wird KI verwendet? In welchen Unternehmensbereichen wird sie wann eingeführt? Welche Beschäftigten sind von der Einführung betroffen? „Nur wer den Überblick hat, kann die KI-Risiken für Beschäftigte und die eigene Arbeit einschätzen“, sagt Steinert.

Das Vorgehen ist beispielhaft, denn es zeigt, wie sich Betriebsräte beim Einsatz von KI gegen Risiken absichern können. Denn zwar gelangen immer mehr KI-Anwendungen in Unternehmen, doch nur in wenigen Betrieben existierten bereits formelle Regeln zum Umgang damit. Über den Nachholbedarf herrscht unter Experten Einigkeit: „KI muss für alle betrieblichen Akteure greifbar, nachvollziehbar und verständlich dargestellt und ge-

regelt werden“, heißt es in einer aktuellen Studie der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema.

## KI nicht verhindern, sondern mitbestimmen

Betriebsräte sollten bereits mit der Einführung von KI-Software durch das Unternehmen wachsam sein. Denn wollen Arbeitgeber KI als Arbeitsmittel nutzen, müssen sie Beteiligungsrechte der Betriebsräte beachten und sie laut Betriebsverfassungsgesetz <sup>1</sup> in die Lage versetzen, ihre Arbeit zu erledigen. Damit Betriebsräte Beschäftigte über die Risiken einer KI aufklären können, müssen sie aber wissen, welche Algorithmen und Regelwerke hinter der Software stecken.

## Nichtwissen ist kein Argument

Oft verweisen Arbeitgeber darauf, sie wüssten dies nicht. So entziehen sie Betriebsräten eine Grundlage für deren Arbeit. Deshalb sollten Betriebsräte sich wehren und auf die Dokumentation der KI pochen. Neben dem Betriebsverfassungsgesetz bildet hier die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) eine wichtige Stütze. <sup>2</sup> Denn die DSGVO bürdet den Arbeitgebern eine Nachweispflicht auf: Sie müssen sicherstellen, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten rechtskonform erfolgt. Versäumen sie dies, haben Betriebsräte das Recht, externe Sachverständige hinzuzuziehen. Eine Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes ermöglicht dies. <sup>3</sup>

## Vorsicht bei persönlichen Daten

Ist die KI erst einmal im Haus und verwendet sie personenbezogene Daten, ergeben sich neue Risiken. Das Programm ChatGPT etwa erstellt selbstständig längere Texte nach Vorgaben von Nutzerinnen und Nutzern. Dazu verwendet es Daten aus allen Quellen, zu denen es Schnittstellen hat – etwa das Internet und gegebenenfalls Daten-

1

### **Betriebsverfassungsgesetz**

Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. § 80 Abs. 2 BetrVG

2

### **Datenschutzgrundverordnung**

Die Verantwortung des für die Verarbeitung Verantwortlichen ist in Absatz 24 geregelt.

3

### **Betriebsverfassungsgesetz**

Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. § 80 Abs. 3 S. 2 und 3 BetrVG



eigenmächtig oder doch im Auftrag des Arbeitgebers gehandelt hat.

### Leistungskontrolle ausschließen

Fest steht, dass Betriebsräte die Einführung von KI grundsätzlich nicht verhindern können. Denn diese Systeme sind im Betriebsverfassungsgesetz nicht unter den Mitbestimmungsrechten aufgelistet. <sup>5</sup> Dennoch kann der Einsatz von KI eines dieser 14 Rechte auslösen. Aus Punkt sechs ergibt sich etwa die Mitbestimmung bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“.

Viele KI-Systeme sammeln solche Infos. Sie optimieren zum Beispiel Produktionsabläufe und erheben dazu Daten der Arbeit von Maschinenführerinnen und -führern. Betriebsräte können in diesen Fällen auf die Anonymisierung hinwirken, sodass die KI gesammelte Daten nicht weiter einzelnen Personen zuordnen kann. Maschinenführer melden sich dazu beispielsweise mit einem Chip statt mit Namen und Passwort an der Anlage an. So handhabt es beispielsweise der Pumpenbauer KSB in Pegnitz. In einem sogenannten Berechtigungskonzept ist zudem festgeschrieben, dass nur der zuständige Meister und der Projektleiter auf die entsprechenden Daten Zugriff haben.

### Vereinbarungen früh schließen

In den Augen von Norbert Steinert von Heidelberg Materials ist dies ein guter Ansatz. Er empfiehlt grundsätzlich Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber über den Einsatz von Software oder von KI. Sie seien möglichst früh zu schließen. „Am Anfang lässt sich noch am besten überblicken, welche Auswirkungen eine Software haben kann“, sagt er. Und: Ohne fremde Hilfe gelingt der Umgang mit der KI nicht: „Betriebsräte sind keine Programmierer. Du musst dich beraten lassen“, sagt Steinert. Dabei helfen Schulungen. Betriebsräte haben ein Recht da-rauf. <sup>6</sup>

banken des Unternehmens. Für Beschäftigte und Betriebsräte, aber auch für Aufsichtsräte sowie Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter ist bei der Nutzung Vorsicht geboten.

Lässt sich etwa ein Aufsichtsratsmitglied von ChatGPT einen Text über Gewerkschaftsarbeit im Unternehmen schreiben, begibt er sich auf rechtliches Glatteis. Tauchen in dem später veröffentlichten Text zum Beispiel Namen auf, können die betroffenen Personen Schadensersatzansprüche wegen unzulässiger Datenverarbeitung einfordern. Wieder bietet die DSGVO hierfür die Grundlage. <sup>4</sup>

Aber wer ist schuld? Ist es ChatGPT oder der Arbeitgeber, der die Software im Unternehmen eingeführt hat? Oder vielleicht doch das Aufsichtsratsmitglied, das diese KI gebriefft und womöglich noch seinen eigenen privaten Account dafür verwendet hat? In der Regel können Arbeitgeber und Anwender die Verantwortung nicht an ChatGPT durchreichen. Der Einzelfall ist entscheidend. Eine gewichtige Rolle spielt die Frage, ob der Anwender

<sup>4</sup>

### Datenschutzgrundverordnung

Schadensersatz wegen unzulässiger Datenverarbeitung, Art. 82.

<sup>5</sup>

### Betriebsverfassungsgesetz

§ 87 Abs. 1 listet 14 Bereiche der Mitbestimmung durch den Betriebsrat auf.

<sup>6</sup>

### Betriebsverfassungsgesetz

Betriebsräte haben einen Anspruch auf Schulungen. Dies regelt das BetrVG in § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 37 Abs. 2 und § 40 Abs. 1.

## Für euch vor Ort in Brüssel



Foto: Denis Lochte

Die IGBCE nimmt Europa verstärkt in den Blick und ist nun auch mit einem eigenen Büro in Brüssel vertreten. IGBCE-Funktionäre – hauptamtliche wie auch ehrenamtliche – haben damit in allen Fragen, die die europäische Politik betreffen, eine direkte Anlaufstelle in unmittelbarer Nachbarschaft zum Sitz der Europäischen Kommission.

Das neue Büro bietet der IGBCE eine operative Basis, um in wichtigen

industriepolitischen Fragen schnell agieren zu können und sich noch effektiver für europäische Mitbestimmungsrechte einzusetzen. „Viele unserer Branchen werden von Entscheidungen auf EU-Ebene beeinflusst. Hier werden wir uns in Zukunft verstärkt einbringen“, sagt Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IGBCE. Konkret will die IGBCE zum Beispiel darauf einwirken, dass Transformationsprojekte sozial gestaltet werden. Und auch im Kampf gegen Rechtspopulismus, der sich nahezu überall in Europa breit macht, ist es wichtig, an zentraler Stelle Impulse zu setzen, um die Demokratie zu verteidigen.

Geleitet wird die Brüsseler Dependence von dem Politikwissenschaftler Andreas Bodemer (Foto), der aus seinen vorherigen Tätigkeiten viel Erfahrung mitbringt und in der internationalen Politik und Gewerkschaftsarbeit bestens vernetzt ist.

Mehr Informationen zum IGBCE-Büro in Brüssel:



## Gegen rechts und für Europa

Rechte Tendenzen, Hass und Diskriminierung sind auf dem Vormarsch. Für die Auseinandersetzung mit Rechtspopulismus im Betrieb gibt es ab sofort Unterstützung für ehren- und hauptamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Dazu hat die IGBCE die Fokusgruppe gegen Rechtspopulismus ins Leben gerufen, die Unterstützungsangebote erarbeitet. Erste Materialien könnt ihr ab April über die Bezirke und Landesbezirke abrufen.

Material, das auch der Foodtruck auf seiner VielfaltIGBCE-Tour mit an Bord hat, wenn er vom 9. Mai bis zum 9. Juni durch Deutschland reist. Pro Woche steuert das Infomobil dann bis zu zwei Landesbezirke an, um im Vorfeld der Europawahl ein klares und deutliches Bekenntnis pro Europa abzugeben. Denn klar ist: „Projekt Zukunft geht nur mit Europa“. Welche Stationen der Truck wann anfährt, erfahrt ihr ebenfalls über eure Bezirke vor Ort.

## Raus zum 1. Mai!



Der Tag der Arbeit am 1. Mai steht in diesem Jahr ganz im Zeichen von drei Kernversprechen der Gewerkschaften: „Mehr Lohn. Mehr Freizeit. Mehr Sicherheit.“ Drei Ziele, die am besten mit starken Tarifverträgen zu erreichen sind und die Antworten geben auf die breite Verunsicherung in der Gesellschaft. Überall in Deutschland finden auch 2024 am traditionellen Kampftag der Arbeiterbewegung wieder Demonstrationen, Kundgebungen und Maifeiern statt. Auch die Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstands (gHV) der IGBCE sind am 1. Mai auf Veranstaltungen im Bundesgebiet anzutreffen. IGBCE-Vorsitzender Michael Vassiliadis spricht voraussichtlich in Köln, Birgit Biermann in Darmstadt, Francesco Grioli in Göppingen, Oliver Heinrich in Marl und Alexander Bercht in Krefeld. Die genauen Orte und Uhrzeiten der Maiveranstaltungen und Reden der gHV-Mitglieder erfahrt ihr über eure IGBCE vor Ort.