

Juni | Juli 2024

+plus
Das Extra für Aktive

JAV-Wahlen

Worauf es bei der
Vorbereitung ankommt

Tarifpoker

Live dabei am
Verhandlungstisch

SO WICHTIG IST
EUROPA

Ein Mittagessen für deine Stimme

Verabschiedet sich nach vier Amtszeiten aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Bayer in Leverkusen: Luca Schneider. Ihm ist wichtig, dass die JAV auch zukünftig schlagkräftig aufgestellt ist.

Im Herbst stehen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) an. So wie alle zwei Jahre. Also alles Routine? Nicht ganz! Für viele Beteiligten sind sie die ersten JAV-Wahlen unter normalen Umständen, die vergangenen beiden fanden unter den Spielregeln der Coronapandemie statt. Was ist zu beachten, damit bei der Wahl alles reibungslos läuft? Kathryn Kortmann hat sich in zwei Betrieben umgehört.

Luca Schneider kennt sich aus mit JAV-Arbeit und -Wahlen. Viermal hat er kandidiert, vier Amtszeiten hat der Chemielaborant von Bayer in Leverkusen auf dem Buckel, war in der Konzern-JAV aktiv, hat derzeit den Vorsitz in der JAV am Standort und in der Gesamt-JAV inne. Der 26-Jährige ist so etwas wie der Dino unter den Jugend- und Auszubildendenvertretern, nicht nur bei Bayer, sondern „wohl auch betriebs- und branchenübergreifend bundesweit“, sagt er und ergänzt: „Nach acht Jahren ist jetzt aber endgültig Schluss.“ Luca hat die Altersgrenze erreicht und darf deshalb nicht noch mal zur Wahl antreten. Während Auszubildende, egal wie alt sie sind, wählen und gewählt werden dürfen, können jugendliche Beschäftigte ab dem 18. Lebensjahr zwar nicht mehr selber wählen, sind aber bis zu ihrem vollendeten 25. Lebensjahr noch wählbar. Danach ist für sie definitiv Schluss. „Und das ist gut so“, erklärt Schneider, „denn die betrieblichen Themen, die einen mit abgeschlossener Ausbildung und ab Mitte 20 beschäftigen, kreisen dann doch weniger um die Ausbildung. Das sollten die beackern, die mittendrin sind.“

Ganz loslassen kann Luca Schneider aber nicht. Noch nicht. Ihm ist wichtig, dass die JAV-Arbeit bei Bayer auch

künftig in guten Händen liegt. „Die Weichen dafür werden im Vorfeld der Wahl gestellt“, erklärt er. Ein erster Schritt ist die Bestellung eines Wahlvorstands durch den Betriebsrat. Bei Bayer finden die Wahlen zwar erst im November statt, der dreiköpfige Wahlvorstand, dem Luca angehört, ist aber schon bestellt und hat seine Arbeit auch schon aufgenommen. Aus gutem Grund. „Der Umfang der Arbeit ist nicht zu unterschätzen“, sagt der (Noch-)Jugendvertreter von Bayer.

„Wir sprechen jene an, die schon mal aufgefallen sind“

Der Wahlvorstand ist von der Vorbereitung über die Durchführung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses gefordert. Er ist für die Erstellung der Wählerliste zuständig, muss Wahlvorschläge einholen, Wahllokale und in vielen Betrieben auch die Möglichkeit von Briefwahlen organisieren und wissen, welche Fristen für welche Schritte gelten. Nicht wenige Wahlvorstände nutzen deshalb die Möglichkeit einer kompakten Schulung, mit der die IG BCE ihre Mitglieder unterstützt.

Damit die Mitbestimmung der jungen Kolleginnen und Kollegen bei Bayer am Standort Leverkusen auch weiterhin schlagkräftig aufgestellt ist, hat die Suche nach geeigneten

Kandidatinnen und Kandidaten bereits begonnen. Vier „alte Hasen“ scheiden aus der 9er-JAV definitiv aus, fünf JAV-Mitglieder stellen sich Wiederwahl. „Unser Ziel ist es, dass mehr als 20 Auszubildende, Dualis und junge Beschäftigte auf der Wahlliste stehen“, erklärt Luca Schneider. Die JAV soll die Vielfalt des Betriebs abbilden. Für das Recruiting „sprechen wir die gezielt an, die uns bei Aktionen oder unseren Versammlungen für die Jugend- und Auszubildenden aufgefallen sind“, sagt Schneider, „weil sie unsere gewerkschaftlichen Werte vertreten und keine Scheu haben, vor anderen zu reden.“ Oft sind auch unter den Jugendvertrauensleuten geeignete Kolleginnen und Kollegen, die mit einer Kandidatur die nächste Stufe der gewerkschaftlichen Leiter erklimmen.

Damit alle wissen, wer kandidiert, gibt es bei Bayer Instagram-Posts und einen Flyer mit Kurzporträts der Kandidierenden. Persönlich stellen die sich den Wählerinnen und Wählern dann auch am ersten der beiden Wahltage noch während einer Jugend- und Auszubildendenversammlung vor. Direkt im Anschluss können alle Teilnehmenden der Versammlung wählen. Wer diese Möglichkeit nicht nutzt, kann in einem der anderen Wahllokale am Standort die Kreuzchen auf dem Wahlzettel machen oder im Vorfeld seine Stimme per Briefwahl abgeben. „So stellen wir sicher, dass wirklich alle – auch unsere Dualis während ihrer betrieblichen Auslandseinsätze – wählen können“, sagt Luca Schneider. „Eine hohe Wahlbeteiligung ist wichtig für die spätere Durchsetzungsfähigkeit der JAV.“

Das sieht auch Alexander Kerwel so. Bei Wacker Chemie im sächsischen Nünchritz haben sich die JAV-Aktiven neben vielen guten Argumenten für die Wahl deshalb noch ein zusätzliches Lockmittel als Wahlmotivation einfallen lassen. „Alle, die wählen, bekommen einen Gutschein für ein kostenloses Mittagessen in der Kantine“, erzählt Alexander Kerwel. „Das zieht.“ Der 22-Jährige gehört der JAV seit zwei Amtszeiten an und ist seit zweieinhalb Jahren deren Vorsitzender. Er kandidiert noch einmal, auch um die neuen JAVis einzuarbeiten, denn vier der fünf JAV-Mitglieder scheiden aus. Damit kein Wissen verlorengeht, ist ein gutes Übergabemanagement wichtig. Neben personellen Kontinuitäten „achten wir darauf, unsere Arbeit gut zu protokollieren und wiederauffindbar abzulegen“, so Kerwel.

Übergabemanagement sorgt für Kontinuität

Weil der personelle Wechsel in Nünchritz groß ist, liegt ein Großteil der Wahlvorbereitung im Casting der künftigen JAV-Mitglieder. „Azubis, die bei vielen unserer Veranstaltungen dabei sind, sprechen wir an“, sagt Alexander Kerwel. „Das ist meist ein sicheres Indiz dafür, dass sie aktiv mitgestalten wollen und auch bereit sind, voranzu-

gehen und Zeit zu investieren.“ Von allein macht sich die JAV-Arbeit nämlich nicht. „Ohne eine Portion Hartnäckigkeit bewegt sich nichts“, sagt Kerwel. „Das sagen wir beim Casting ganz offen und ehrlich, damit alle wissen, worauf sie sich gegebenenfalls einlassen.“

Auch bei Wacker Chemie findet die Wahl erst im November statt. „Dann bleibt genügend Zeit, um auch die Neuen gleich mit ins Boot zu holen“, erklärt Alexander Kerwel. Die JAV nutzt die Begrüßungsrunden zum Start ins neue Ausbildungsjahr, damit auch die neuen Auszubildenden wissen, wie wichtig eine gut aufgestellte JAV ist und welche Bedeutung eine gute Wahlbeteiligung hat.

Während in der Coronazeit nur Briefwahl möglich war, gibt es 2024 Wacker Chemie auch wieder ein Wahllokal im Betrieb. Die Stimmabgabe per Briefwahl ist aber weiterhin möglich, um auch jenen Auszubildenden die Teilnahme zu ermöglichen, die am Wahltag zum Beispiel in den weit entfernten Berufsschulen und nicht im Betrieb sind. „Für Briefwahlen gelten andere Fristen. Und außerdem sind sie mit mehr Arbeit verbunden“, sagt Alexander Kerwel, „aber der Aufwand lohnt sich.“ ■



Im November wird gewählt, die Vorbereitungen laufen auf Hochtouren: Luca Schneider mit seiner JAV-Kollegin Laura Papa.

„Wir gaben ihnen Seven Up, sie bevorzugten Coke Zero“

Wie fühlt es sich an, im engsten Kreis am Verhandlungstisch den Arbeitgebern gegenüber zu sitzen und für 585.000 Beschäftigte der Chemieindustrie um Prozente zu kämpfen? Britta Sorge war erstmals mittendrin. Im Interview spricht die Evonik-Betriebsrätin mit *Andreas Schulte* über ihr Debüt als Mitglied der IG BCE-Tarifkommission, den Verlauf der ersten Verhandlungsrunde auf Bundesebene und über Frotzeleien unter Sozialpartnern.

Die Tarifrunde am 14. Mai ist ohne große Annäherung zu Ende gegangen. Wie fällt dein Fazit aus?

Wie befürchtet wurde uns von Arbeitgeberseite kein Angebot vorgelegt. Dennoch bin ich zuversichtlich für die nächste Runde. Die Arbeitgeber haben signalisiert, dass sie bereit sind, sich in Fragen des Bundesentgelttarifvertrags (BETV) zu bewegen. Um unsere Ziele – Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern und siebenprozentiges Lohnplus – zu erreichen, müssen wir dagegen noch ordentlich Überzeugungsarbeit leisten und dicke Bretter bohren.

Warum sind ausgerechnet diese drei Themen entscheidend für euch?

Die sieben Prozent bedeuten nichts anderes als eine Rückkehr zum Status quo bei den Reallöhnen. Mindestens das haben die Kollegen und Kolleginnen verdient. Eine Besserstellung von Mitgliedern ist längst überfällig – etwa über mehr Freizeit oder eine bessere soziale Absicherung. Denn ein Gewerkschaftsbeitrag finanziert und organisiert Solidarität und Partnerschaft im Betrieb. Von einer so gestalteten Sozialpartnerschaft profitieren auch die Arbeitgeber. Und der veraltete BETV schließlich ist von der Praxis überholt und hat logische Brüche: Er führt zu Ungerechtigkeiten, etwa bei der Eingruppierung nach der Ausbildung. Umgruppierungen bedeuten nicht zwingend direkt mehr Ent-

gelt und in den unteren Entgeltgruppen gibt es zu wenig Entwicklungsmöglichkeiten, weil Erfahrungsstufen fehlen. Das muss zwingend korrigiert werden, wenn unser BETV und damit auch unsere Unternehmen auch zukünftig attraktiv sein sollen.

Für dich persönlich war es die erste Tarifverhandlung. Hattest du dir den Verlauf in etwa so vorgestellt?

Die Arbeitgeber hatten im Vorfeld lange gemauert. Ich hätte gedacht, von ihnen wären spätestens jetzt konkrete Vorschläge gekommen. Ein Kollege meinte zutreffend, die hätten sich einbetoniert. Statt auf unsere Forderungen einzugehen, haben sie schon wieder nur die wirtschaftliche Lage beklagt und von einem benötigten Krisenabschluss gesprochen. Das kannten wir schon aus den Regionalverhandlungen. Jetzt haben sie sogar eine strukturelle Krise heraufbeschworen. Die haben regelrecht gejammert. Dabei zeigen Quartalszahlen, dass es in der Branche aufwärts geht.

Wie hast du als Neuling in der Tarifverhandlung die Stimmung empfunden?

In der ersten Runde war es ein gegenseitiges Beschnuppern. Wir haben dennoch an vielen Stellen unsere Haltung klar und deutlich kommuniziert. Manchmal muss der Ton auch rauer werden. Aber insgesamt war es freundlich und nie unter der Gürtel-

linie – teilweise sogar mit einer guten Prise Humor.

Was meinst du?

Wir hatten den Arbeitgebern beispielsweise eine Limo der Marke Seven up auf die Tische gestellt, als Sinnbild für unsere Forderung von sieben Prozent mehr Lohn. Eine gute Idee, wie ich finde. Aber die Arbeitgeber haben auch gut gekontert, indem sie sagten, sie bevorzugten Coke Zero.

Warst du vor und während der Verhandlungen nervös?

Klar, man weiß ja als Neuling in der Achter-Kommission noch nicht, was auf einen zukommt. Diese Kommission ist die kleinste Runde, die mit den Arbeitgebern verhandelt. Aber wir haben uns intern am Vorabend der Verhandlungen und am Morgen hier am Ort in Teistungen getroffen und unsere Vorgehensweise besprochen. Das gibt dann doch schon ein gutes Stück Sicherheit. Zudem findet man sich als Team. Spätestens nach der Besprechung am Morgen war meine Nervosität verflogen.

Konntest du dich schon einbringen?

Ja, in den internen Beratungsrunden zwischen den Verhandlungen. Dort herrscht eine sehr vertrauensvolle Atmosphäre, aus denen man emotional gestärkt in die Runden mit den Arbeitgebern hinausgeht. In den Verhandlungen selbst habe ich mich noch

zurückgehalten. Ich beobachte lieber erst und komme dann mit entsprechender Sicherheit in der Sache aus der Deckung. Aber ich habe mir doch manches Mal auf die Zunge gebissen. Man muss nicht bei jedem Detail in die Diskussion eingreifen. Manchmal ist das zügige Vorankommen der Verhandlungen wichtiger.

Hast du dich auch persönlich vorbereitet?

Ja, das gehört natürlich dazu, dass man inhaltlich auf der Höhe ist. Ich bin seit dem Jahr 2010 Betriebsrätin bei Evonik in Marl und seither mit Fragen rund ums Entgelt vertraut. Und insofern habe ich den Anspruch an mich, Entgeltfragen von der betrieblichen Ebene auf die bundesweite Tarifebene zu übertragen. Deshalb war ich besonders neugierig auf mein Debüt bei den Verhandlungen.

Welche Forderungen wurden dir denn vor der Tarifrunde aus den Betrieben gespiegelt?

Das ist nicht einheitlich zu beantworten, weil die Betriebslandschaft sehr unterschiedlich ist und damit auch ihre wirtschaftliche Lage. Fakt ist aber, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen auch an Abschlüssen anderer Gewerkschaften orientieren, die aber oft nicht mit unserer Branche zu vergleichen sind. Da entstehen Forderungen, die nicht zu erfüllen sind. Trotzdem sind solche Schilderungen maximal wertvoll. Mit ihrer Hilfe verdeutlichen wir den Arbeitgebern, welche Stimmung

herrscht, und dass der Ton in den Betrieben rauer wird. Fakt ist aber auch, dass sich viele von uns ungerecht behandelt fühlen, weil die Einkommen von Vorständen deutlich schneller wachsen als die der Belegschaft – übrigens auch in Betrieben, denen es weniger gut geht.

Was hast du dir für die kommenden Runden vorgenommen?

Ich werde meinen Wortanteil erhöhen. Der BETV ist mein tägliches Brot, und ich kann mit vielen Praxisbeispielen – nicht nur von Evonik – unsere Forderungen für diesen Bereich untermauern. Es ist wichtig zu zeigen, dass es sich hier nicht um Einzelbeispiele handelt, sondern um ein Problem, das die gesamte Branche betrifft.

Zur Person:

Britta Sorge (40) ist Industriekauffrau und seit 14 Jahren Betriebsrätin beim Chemiekonzern Evonik in Marl. Als IGBCE-Tarifkommissionsmitglied hat sie im Mai erstmals an den Verhandlungen mit den Arbeitgebern im engsten Kreis teilgenommen.



Foto: Hubert Jelinek

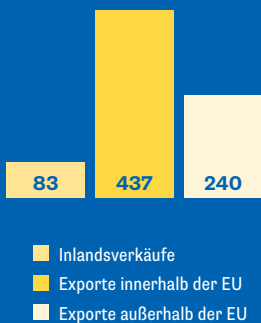
Warum Europa für uns

Die Europäische Union ist ein historisches Projekt. Sie hat einen Kontinent geeint und viel Gutes bewirkt – manches davon profitieren wir als Arbeitnehmer von Europa, welche wichtigen Vorhaben gerade anliegen und was aus unserer Sicht besser

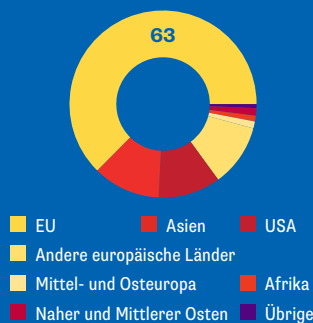
Wohlstand

Deutschlands Wirtschaft verdient ihr Geld durch **Exporte** – und ein Großteil dieser Exporte geht wiederum in die Länder der EU. Hier Beispiele für den Export ausgewählter IGBCE-Branchen.

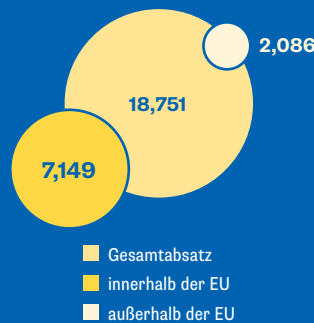
Chemie
Umsatz der europäischen Chemieindustrie nach Absatzmarkt 2022, in Mrd. Euro



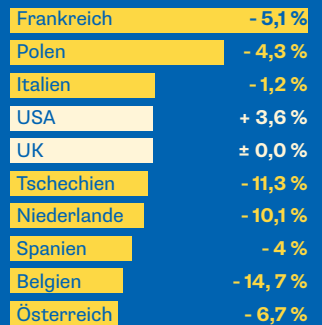
Glas
Aus- und Einfuhr in Deutschland nach Region 2022, in Prozent



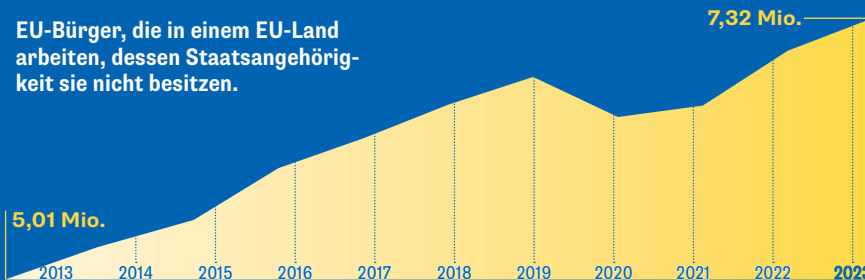
Papier
Absatz deutscher Papierfabriken 2023, in Mio. Tonnen



Kautschuk
Top-Ausfuhrländer 2023 (im Vergleich zum Vorjahr)



EU-Bürger, die in einem EU-Land arbeiten, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzen.



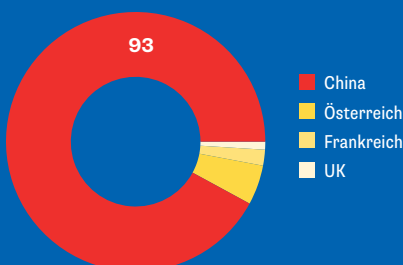
Freizügigkeit

Mit der Europäischen Union hat Europa die Grenzen geöffnet – für Waren, für Dienstleistungen, aber eben auch für die Menschen. Wer Bürger der EU ist, darf in jedem EU-Land arbeiten und hat dort Zugang zu den Sozialversicherungssystemen. Beitragszeiten werden angerechnet.

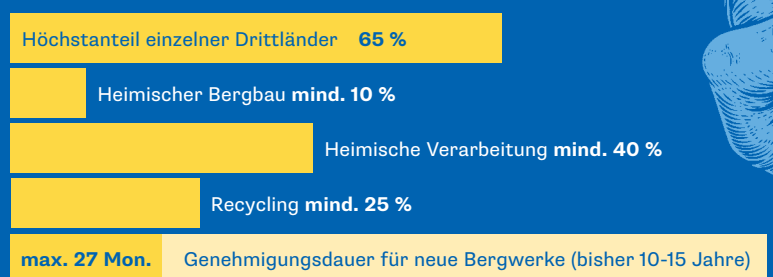
Kritische Rohstoffe

Europa muss generell unabhängiger werden, zum Beispiel vom Import gewisser kritischer Rohstoffe. Dafür hat die EU mit dem Gesetz zu kritischen Rohstoffen jetzt den Weg gebnet.

Importe Seltener Erden nach Deutschland nach Herkunftsland (2021), in Prozent



Ziele der EU für kritische Rohstoffe bis 2030



wichtig ist

Problem muss sie noch lösen. Warum auch Arbeitnehmerinnen und er werden muss – hier ein paar wichtige Punkte im Überblick.

Energie-Union

Europa braucht mehr Zusammenarbeit auch in der Energieversorgung und um die Klimapolitik gemeinsam zu gestalten. Erste Schritte ist die EU gegangen. Die Netze sollen ausgebaut und besser miteinander verbunden, erneuerbare Energien gemeinsam ausgebaut und genutzt werden.



Europäische Betriebsräte (2022), gesamt **1.356**

Deutschland **153**

Deutschland (SE-Betriebsrat) **156**

Mitbestimmung

Arbeitnehmerrechte müssen eine stärkere Rolle in der europäischen Politik spielen. Hier gibt es in der EU einen blinden Fleck. Wir fordern zum Beispiel, dass Chemieunternehmen längeren Urheberschutz nur dann erhalten, wenn sie Tarifbindung, Mitbestimmung und Standort-sicherung garantieren. Wir wollen mehr Europäische Betriebsräte, die mit besseren Rechten ausgestattet sind. Eine Richtlinie dazu ist in Arbeit – und wird hoffentlich bald beschlossen.

Lieferketten

Globale Wirtschaft braucht globale Gerechtigkeit. Die Lieferketten-Richtlinie der EU ist der richtige Weg. Wer in der Welt einkauft, trägt Verantwortung dafür, dass niemand dabei ausgebeutet wird.

Quellen: Statista, CEFIC, Statistisches Bundesamt, Eurostat, EU-Kommission, IGBCE, EWCDDB, WSI



Wir überlassen Europa nicht seinen Feinden

Warum Europa ihm eine Herzensangelegenheit ist und welche Probleme die Europäische Union jetzt stemmen muss, erklärt Alexander Bercht im Interview mit *Bernd Kupilas*.

Alexander, bist du überzeugter Europäer?

Ja, mit Leib und Seele.

Klingt fast so, als würdest du in Europa-Bettwäsche schlafen.

(lacht) Gute Idee. Wer schläft nicht gerne unter Sternen? Aber im Ernst: Europa ist eine Errungenschaft, die gerade wir Jüngeren – wenn ich mich mit 45 noch dazuzählen darf – zu lange als Selbstverständlichkeit angesehen haben. Das Brexit-Chaos, die Grenzschießungen in der Pandemie und jetzt der Ukraine-Krieg führen uns vor Augen, dass vieles eben nicht selbstverständlich ist.

Was genau lässt dich so überzeugt sein?

Europa ist ein Friedensprojekt, gegründet nach der Katastrophe des Zweiten Weltkriegs. Meine Eltern sind beide noch im Krieg geboren. Sie sind als Kinder in einem Land aufgewachsen, das in Trümmern lag, das moralisch und wirtschaftlich bankrott war. Im vergangenen Jahr war ich in der Ukraine. Ich habe da junge Gewerkschaftsmitglieder kennengelernt, die sich genau nach dem Frieden und den Freiheiten sehnen, die uns durch die europäische Einigung ermöglicht wurden. Das hat mich sehr nachdenklich gemacht. Es macht mich aber auch entschlossen, dafür einzutreten, dass meine beiden Söhne in einem geeinten und lebenswerten Europa aufwachsen können und wir ihnen nicht ein Europa hinterlassen, das der Generation meiner Eltern hinterlassen wurde.

Also ist alles gut in Europa?

Keineswegs. Nationale Egoisten treiben die EU immer wieder auseinander. Dies

untergräbt bei vielen das Vertrauen, dass Europa die großen politischen Herausforderungen unserer Zeit wirklich lösen kann. Eine Jugendstudie hat vor kurzem gezeigt, dass die wachsenden materiellen Sorgen junger Menschen auch dazu führen, dass antieuropäische Kräfte unter jungen Menschen verstärkt Zulauf haben. Die Verantwortung dafür kann man nicht in Brüssel allein abladen. Der Aufgabe, wieder für mehr Zuversicht zu sorgen, muss sich die Politik insgesamt stellen.

Was hat die EU mit den Betrieben zu tun?

Eine ganze Menge. Die EU ist der mit Abstand wichtigste Markt für die Unternehmen unseres Organisationsbereichs, ganz gleich welcher Branchen. Die industriepolitischen Rahmenbedingungen werden immer stärker in Brüssel bestimmt. Wenn einem egal ist, was in Brüssel passiert, kann das ganz schnell ein böses Erwachen geben.

Stimmt der politische Rahmen?

Wir sehen einen großen Umbruch auf der Welt. Die USA und China kämpfen verbissen um ihre industrielle Bedeutung in der Weltwirtschaft von Morgen. Und dieser Kampf wird mit harten Bandagen ausgetragen, weil beide Länder genau wissen, dass erfolgreiche Industriepolitik über ihren zukünftigen Wohlstand entscheidet. Es liegt auf der Hand, dass wir ohne ein starkes und geeintes Europa hier schnell unter die Räder kommen. Die europäische Wirtschaftspolitik hat sich lange sehr stark darauf konzentriert, die Wettbewerbsregeln innerhalb des europäischen Binnenmarkts zu gestalten.



Foto: Stefan Koch

Alexander Bercht ist Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der IG BCE.

Angesichts der Veränderungen in der Welt dürfen wir nicht nur den Blick nach innen richten, sondern müssen uns viel stärker darum kümmern, dass wir eine erfolgreiche Industrie mit guten Arbeitsplätzen in Europa halten können. Wir brauchen eine starke Chemieindustrie in Deutschland und Europa. Wir brauchen eine starke Industrieproduktion für wichtige Schlüsseltechnologien aus dem Pharma- und Halbleiterbereich oder im Bereich der Klimaschutztechnologien.

Was könnte noch in der EU besser laufen?

Als Gewerkschafter wünsche ich mir noch mehr europäische Politik für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Wir sind der festen Überzeugung, dass Europa mehr Tarifbindung braucht und bessere Rechte für Betriebsräte auf europäischer Ebene. Die entsprechende Richtlinie ist auf einem guten Weg, wurde aber noch nicht verabschiedet. Jetzt wird es auf die Mehrheitsverhältnisse im neu gewählten Parlament ankommen, ob wir hier weiter vorankommen oder nicht. Als IG BCE sind wir dank guter politischer Kontakte nach Brüssel in diesen Prozess involviert und werden ihn weiter vorantreiben.

Dein Fazit?

Ich finde es ermüdend, dass vor Europawahlen immer die Frage aufgeworfen wird, ob wir Europa tatsächlich brauchen. Das liegt klar auf der Hand. Und wer mit europäischer Politik unzufrieden ist, muss sie verändern, nicht abschaffen. Wir überlassen Europa nicht seinen Feinden, wir gestalten es.

Ein Plädoyer für Vielfalt

Vielfalt ist für Maja Mäcker mehr als nur ein Wort. Die Bürokauffrau lebt Vielfalt, ist vielfältig ehrenamtlich aktiv. Während ihrer Ausbildung war sie zunächst als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder im Bezirksjugendausschuss der IG BCE engagiert. Derzeit ist sie Assistentin des Betriebsrats und seit 14 Jahren selbst auch gewählte Betriebsrätin, ist Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und aktuell in der Ausbildung zur „betrieblichen Ansprechpartnerin Sucht“. Sie ist stellvertretende Vorsitzende im Frauenausschuss der IG BCE im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg, dazu Ersatzdelegierte in der Schwerbehindertenvertretung – neben all dem auch noch Mutter eines sechsjährigen Sohns.

„Vielfalt ist das, was das Leben so spannend und reichhaltig macht“, sagt Maja Mäcker. Aber nicht nur das. „Sie ist auch wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur.“ Die 38-jährige Berlinerin arbeitet beim Übertragungsnetzbetreiber 50Hertz mit Hauptsitz in Berlin und zehn weiteren Standorten, vornehmlich in Ostdeutschland. Ein Unternehmen, das immer vielfältiger und bunter wird. Allein in diesem Jahr sind bei 50Hertz 320 Neueinstellungen geplant.

„So viel Vielfalt unter einen Hut zu bringen, ist durchaus eine Herausforderung“, erzählt Maja Mäcker, „Rassismus oder Diskriminierung sind zwar bei uns nicht sichtbar, aber das Unternehmen ist ja dennoch irgendwie auch ein Spiegel der Gesellschaft.“ Und in der geht es gegenwärtig zuweilen ruppig zu, sind Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung beinahe allgegenwärtige Phänomene. „Das aber passt so gar nicht zu unserer Unternehmensphilosophie“, sagt die engagierte IG BCElerin. „Damit Hass und Hetze sich hier gar nicht erst Bahn brechen, sind wir bei 50Hertz präventiv unterwegs.“



„Niemand sucht sich seine Herkunft oder Hautfarbe aus.“ Maja Mäcker ist Betriebsrätin bei 50Hertz in Berlin und kämpft gegen Diskriminierung.

2023 hat der Betriebsrat deshalb die AG Vielfalt ins Leben gerufen und Mitglieder aus dem schon länger bestehenden Unternehmensnetzwerk Diversity integriert. „Unser Ziel ist es, eine Umgebung zu gestalten, in der jede Kollegin und jeder Kollege mit all ihren und seinen individuellen Eigenschaften und Eigenheiten angenommen wird und sich wohlfühlen kann“, erzählt Maja Mäcker, die auch in dieser Vielfalts-AG mit viel Schwung mit von der Partie ist. Das erste große Projekt gegen Diskriminierung und für Toleranz hat die noch junge AG zu den Internationalen Wochen gegen Rassismus im März bereits aufgelegt. In Kooperation mit dem Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) ging ein mehrstufiges Programm mit unterschiedlichsten Veranstaltungsformaten an den Start. Darunter waren ein Vortrag mit anschließenden Workshops rund ums Thema Schubladen denken, ein Onlineplanspiel zu den Themen Demokratie und Fairness oder ein teambildendes Escape-Room-Spiel, aus dem es nur zusammen einen Ausweg gab.

Besonders nachhaltigen Eindruck aber hat nicht nur auf Maja Mäcker die „Living Library“ hinterlassen – die Bibliothek der „lebenden Bücher“. Men-

schen, die Personengruppen angehören, die Erfahrung mit sozialer Ausgrenzung haben. „Darunter waren Menschen mit Erfahrungen im Rotlichtmilieu, Obdachlose oder Alkoholranke, andere hatten Gewalt erlebt“, erklärt Mäcker. Zunächst haben die Teilnehmenden nur die Lebensgeschichten gehört. Dabei entstanden Bilder im Kopf, die dann jedoch so gar nicht mit den Menschen zusammenpassten, die anschließend „leibhaftig vor uns standen“. Denn die Geschichten gehen weiter, sie sind nur ein Teil der Vita, den zweiten erzählen die „Living Libraries“ dann selbst. Der handelt oft von Selbstheilungsprozessen und gänzlich anderen Wegen, als „die, die wir erwartet hatten“, sagt Maja Mäcker. „Das ging sehr unter die Haut und hat uns noch lange beschäftigt.“ Die Schicksale zeigten, wie „wenig Vorurteile oder Stereotype Menschen gerecht werden“. Dafür will Maja Mäcker mit der AG Vielfalt bei 50Hertz weiter sensibilisieren. „Damit jeder Mensch die Chance hat, so respektiert zu werden, wie er ist. Denn niemand von uns hat sich ausgesucht, wo und mit welcher Hautfarbe wir geboren wurden oder ob wir gesund oder krank sind und mit Behinderungen leben müssen.“

Kathryn Kortmann ■

Darf es in Präsenz sein?

Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Schulungen. Aber auf welche? Über diese Frage kommt es immer wieder zu Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der jüngste Trend: Arbeitgeber drängen zur Teilnahme an Onlineseminaren – dann brauchen sie keine Kosten für Hotel, Verpflegung und Reise übernehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Streitfrage jetzt grundsätzlich entschieden. *Bernd Kupilas* fasst zusammen.

①

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 7.2.2024 -
7 ABR 8/23 - Vorinstanz:
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf, Beschluss vom
24.11.2022 - 8 TaBV 59/21

Das Gericht entschied: Ein Betriebsrat darf seine Mitglieder zu Präsenzseminaren entsenden – selbst dann, wenn ein inhaltsgleiches Seminar vom selben Anbieter auch als Webinar angeboten wird. Der Betriebsrat habe „einen gewissen Spielraum“ in der Frage, zu welchem Seminar er seine Mitglieder schicke, teilte das Gericht mit. Und dieser Spielraum „umfasst auch das Schulungsformat“. Das Kostenargument der Arbeitgeberin ließ das Gericht nicht gelten. Die höheren Kosten, die bei einem Seminar in Präsenz nun mal anfielen, sprächen einer Entsendung „nicht von vornherein entgegen“. ① Geklagt hatte eine Fluggesellschaft gegen ihre Personalvertretung – und vor allen Instanzen verloren. Jetzt wurde auch die Beschwerde vor dem obersten deutschen Arbeitsgericht zurückgewiesen.

②

Betriebsverfassungsgesetz

Die zentralen Normen sind
hier der § 37 Absatz 6
sowie der Absatz 7.

Die IGBCE fühlt sich durch den wegweisenden Beschluss in ihrer Auffassung bestätigt, sagt Peter Voigt, Leiter der Abteilung Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz in der Hauptverwaltung in Hannover. „Das Bundesarbeitsgericht hat hier die Rechte der Betriebsräte in einer wichtigen aktuellen Frage gestärkt“, sagt er. Schulung nur online oder in Präsenz – dieser Streitpunkt trete auch in Betrieben im Organisationsbereich der IGBCE in jüngster Vergangenheit auf. „Auch wenn es bei uns dazu noch nicht zu großen rechtlichen Auseinandersetzungen gekommen ist, merken wir doch: Arbeitgeber sprechen das Thema vermehrt an und drängen ihre Betriebsräte zu Onlineseminaren.“ Was freilich in Zeiten der Coronapandemie sinnvoll gewesen sein mag, kann auf Dauer nicht der Standard sein. „Gerade für die Arbeit von gewerkschaftlichen Betriebs-

③

Arbeitsgericht Aachen

Urteil vom 31.8.2023 -
1 Ca 1281/23

④

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Urteil vom 22.7.2009 -
3 TaBV 13/09

ratsmitgliedern ist der persönliche Kontakt, das Netzwerken über Unternehmensgrenzen hinaus sinnvoll, notwendig, wenn nicht sogar erforderlich.“

Was heißt erforderlich?

Mit dem Stichwort „erforderlich“ spielt IGBCE-Experte Voigt auf die Rechtsgrundlage an. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt in Paragraph 37 Absatz 6: Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Schulungen, „soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind“. ②

Anders ausgedrückt: Betriebsräte dürfen ihre Mitglieder auf Schulungen schicken, die ihnen Wissen vermitteln, das sie für ihre Betriebsratstätigkeit benötigen. Etliche Fragen sind unumstritten: Alle Betriebsratsmitglieder brauchen zum Beispiel das Wissen aus den Grundlagenseminaren zu Betriebsverfassung, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz.

Wo es über die Grundlagen hinausgeht, wird es komplizierter. Der Seminarinhalt muss zum Betrieb passen, er muss Probleme behandeln, die sich im Betrieb tatsächlich stellen. So scheiterte jüngst der Betriebsrat eines kleineren Betriebs mit einer Klage, weil das Gremium ein Mitglied zu einem Spezialseminar über das neue Lieferkettengesetz entsenden wollte. Das Gesetz gilt aber zunächst nur für Unternehmen ab 3000 Beschäftigten, der betreffende Betrieb war deutlich kleiner. ③ Schließlich gilt noch: Der Betriebsrat muss die passenden Leute entsenden. Für eine Betriebsratsvorsitzende kann ein Führungsseminar erforderlich sein, wie ein Gericht schon mal urteilte ④, für ein Ersatzmitglied wohl eher nicht.



Illustration: AdobeStock / klyaksun

Wer zahlt?

Ist ein Seminar erforderlich, muss die Arbeitgeberin die Kosten übernehmen, und zwar sowohl die Seminarkosten als auch die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Reise, wobei die Kosten verhältnismäßig sein müssen. **5** Für die Dauer des Seminars muss das Betriebsratsmitglied von seiner Arbeit freigestellt und das Entgelt fortgezahlt werden. Die Zeit für die Anreise wird nicht immer voll als Arbeitszeit angerechnet, dies gilt insbesondere für die Anreise an einem Sonntagabend. Für alleinerziehende Betriebsratsmitglieder muss der Arbeitgeber die Kosten für die Kinderbetreuung während der Zeit des Seminars „in erforderlichem Umfang“ zahlen. **6**

Der 7er-Absatz

Neben Seminaren, die „erforderliches Wissen“ vermitteln, können Betriebsratsmitglieder auch zu Seminaren entsandt werden, die „geeignetes Wissen“ vermitteln. Die Teilnahme an solchen Schulungen ist in Absatz 7 des Paragraphen 37 geregelt. **7** Hierbei gilt grob zusammengefasst: Der Arbeitgeber muss das Betriebsratsmitglied für solche Seminare freistellen, muss aber üblicherweise die Aufwendungen nicht ersetzen, also die Kosten für das Seminar, Verpflegung, Unterkunft, Reise. Betriebsratsmitglieder können in einer Amtszeit für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an den betreffenden Seminaren freigestellt werden, neu gewählte Betriebsratsmitglieder für vier Wochen.

Wer entscheidet?

Grundsätzlich kann nicht das einzelne Betriebsratsmitglied entscheiden, welche Seminare es besucht. Die Entscheidung muss das Gremium treffen, ein wirksamer Beschluss ist

unbedingt erforderlich – die Betonung liegt hier auf wirksam. „Bei Beschlussfassungen zu Seminarteilnahmen ist es wichtig, dass der Betriebsrat sauber arbeitet“, betont Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung der IGBCE. Ein Beispiel: Der Betriebsrat beschließt, das Mitglied Holger K. zu einem bestimmten Grundlagenseminar bei der BWS zu entsenden. Holger K. merkt bei der Anmeldung: Das herausgesuchte Seminar ist schon voll belegt. Eigenständig meldet er sich zu dem inhaltlich gleichen BWS-Seminar sechs Wochen später an, ohne dass der Betriebsrat einen erneuten Beschluss für die Entsendung zu genau diesem Seminar fasst. „Gerade solche Formfehler nutzen Arbeitgeber gerne, um Kostenübernahme und Freistellung zu verweigern“, sagt Jan Grüneberg. Wichtig: Damit ein Beschluss zur Seminarentsendung wirksam ist, muss er als eigener Tagesordnungspunkt der Betriebsratsitzung aufgeführt werden. Ein Beschluss kann nach der Schulung nicht nachgeholt werden.

Im Streitfall vor Gericht

Gibt es zwischen den Betriebsparteien Streit, können beide Seiten die Arbeitsgerichte anrufen. Hat der Betriebsrat erst einmal den wirksamen Beschluss gefasst, ein Mitglied zu entsenden, ist ein individualrechtlicher Anspruch entstanden – stellt der Arbeitgeber sich quer, kann das einzelne Mitglied klagen, gegebenenfalls mit Unterstützung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes. „Eine Klage ist überhaupt nichts Schlimmes“, betont IGBCE-Experte Voigt, „oft genug gewinnen wir sie. Und geht eine Klage mal verloren, hat man wenigstens Rechtssicherheit.“

5

Betriebsverfassungsgesetz

Die Kostenübernahme ist in § 40 geregelt.

6

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 23.6.2010, BAG v. 23. 6. 2010 - 7 ABR 103/08 - NZA 2010, 1298. Urteil vom 23.6.2010, BAG v. 23. 6. 2010 - 7 ABR 103/08 - NZA 2010, 1298

7

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraph 37 Absatz 7 regelt die Teilnahme an „Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind“.

Termine

Das steht an

Europawahl: Am 9. Juni wird in Deutschland das Europäische Parlament neu gewählt. Der Ausgang ist wichtig für die Unternehmen der Branchen, die die IGBCE vertritt. Denn die Entscheidungen, die in Brüssel getroffen werden, sichern Wohlstand.



SBV-Jahrestagung: Drei Tage schafft die 18. SBV-Jahrestagung vom 11. bis 13. Juni in Hannover und Laatzen eine Bühne und Raum für Fachvorträge, praxisnahe Workshops und jede Menge Erfahrungsaustausch rund um aktuelle SBV-Aufgaben. Die Konferenz vermittelt den Kolleginnen und Kollegen in den Schwerbehindertenvertretungen (SBV) das nötige Rüstzeug, um sich aktiv für eine bessere Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz einzusetzen.

Für Spannung ist gleich am ersten Veranstaltungstag gesorgt. Dann nämlich wird das Geheimnis um die Preisträger des neuen Inklusionspreises gelüftet, den die IGBCE 2024 erstmals vergibt.

Der Preis würdigt Projekte, die Inklusion nicht als Konzept, sondern als gelebte Praxis begreifen.

igbce-bws.de



KAAT-Dialog: Kaufmännische, akademische und AT-Beschäftigte treffen sich am 21. und 22. Juni in Kassel-Bau-natal zum 4. KAAT-Dialog der IGBCE. Auch Betriebsräte und Vertrauensleute, die KAAT-Beschäftigte vertreten, sind eingeladen. Neben Austausch und Möglichkeiten zum Netzwerken sorgen verschiedene Workshops wieder für reichlich Input. Dort erfahren die Teilnehmenden zum Beispiel, welche Stellschrauben sie drehen müssen, um ihre KAAT-Themen in der IGBCE voranzubringen, oder wie sie sich davor schützen können, wenn Anforderungen auf sie einprasseln. In den Blick genommen werden auch die sogenannten agilen Unternehmensarchitekturen. Aus gutem Grund: Verschiedene Großunternehmen entwickeln aktuell Strategien, die auf einen Umbau zielen und das mittlere Management zum Beispiel durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz oder die Verlagerung von Entscheidungskompetenzen gefährden. Der Workshop unterstützt Betriebsräte beim Umgang mit diesen Strategien. kaat.net



To do – Transformation 2024: Die Stiftung Arbeit und Umwelt und die IGBCE laden am 4. Juli zu einer Konferenz rund um das Thema Transformation nach Berlin ein. Die Konferenz beleuchtet die Bedeutung von Demokratie für ein Gelingen des strukturellen Wandels in der Industrie. Denn klar ist: Transformation und Demokratie müssen zusammengedacht werden – in der Gesellschaft und den Parlamenten, aber auch in den Betrieben. Die Beschäftigten müssen mitgenommen werden und die Möglichkeit haben, den Wandel mitzugestalten. Diskutiert werden vor diesem Hintergrund Fragen wie „Wird die Politik auf EU-, Bundes- und Landesebene ihrer Rolle für das Aushandeln von Kompromissen noch gerecht?“ oder „Braucht es innovativere rechtliche Rahmenbedingungen in der betrieblichen Mitbestimmung, um die Beschäftigten maßgeblich an den Transformationsprozessen zu beteiligen?“

Zur Konferenz gibt es auch einen Livestream.

Todo-transformation.de



JAV-Wahlen: Alle zwei Jahre finden in den Betrieben die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Wahlzeitraum ist auch 2024 vom 1. Oktober bis zum 30. November. Für die Einleitung und Durchführung der Wahl bestellt der Betriebsrat einen in der Regel dreiköpfigen Wahlvorstand. Wann der Wahlvorstand seine Arbeit spätestens aufnehmen muss, hängt vom Wahlverfahren ab. Rückfragen beantwortet die vor Ort zuständige IGBCE.

Impressum +plus – Beihefter für Aktive zum IGBCE-Mitglieder magazin 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 | **Chefinnen vom Dienst:** Inken Hägermann, Katja Pflüger | **Fotoredaktion:** Susanne Oehlschläger, Frankfurt | **Gestaltung:** Stephan Wissner, pixelstaub.koeln | **Druck:** QUBUS media GmbH, Hannover | **Vertrieb:** WKS Print Partner GmbH, Essen