

August | September 2024

+plus

Das Extra für Aktive

Prämiert

Wie Inklusion im Betrieb für alle zum Gewinn wird

Bekifft?

Was das neue Cannabisgesetz für die Betriebsratsarbeit bedeutet

Tarifpolitik

Nur für Mitglieder!





Für ihre herausragenden Projekte wurden Uwe Wedegärtner und Elisabeth Ehser-Mockel (beide SBV Takasago) und Frank Pertzsch (KSBV Leipziger Gruppe/rechts im Bild) mit dem ersten Inklusionspreis der IGBCE ausgezeichnet.

Foto: Philip Bartz

Wie lebt es sich mit einem eingeschränkten Blickfeld? Oder wie fühlt es sich an, mit einem Tremor in den Händen am Arbeitsplatz Flüssigkeiten umzufüllen? „Gesunde Menschen können sich nicht vorstellen, was für Menschen mit Handicaps Alltag ist“, sagt Uwe Wedegärtner. Beim Aromenhersteller Takasago Europe am Standort im nordrhein-westfälischen Zülpich ist das jetzt anders. Dafür hat die dreiköpfige Schwerbehindertenvertretung, deren Vorsitzender Uwe Wedegärtner ist, beim letzten Gesundheitstag des Unternehmens zusammen mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) gesorgt. Die SBV war dort mit einem eigenen Stand vertreten, an dem jede und jeder per Anzug in ein Handicap schlüpfen konnte, um zu erfahren, wie es ist, wenn Gelenke versteift sind, die Hand unkontrolliert zittert, Muskeln und Extremitäten sich schwer wie Blei anfühlen oder die Sehkraft eingeschränkt ist. Das Simulationsangebot der SBV entpuppte sich an diesem Tag nicht nur als Renner, sondern war „ein echter Gamechanger in der Wahrnehmung dessen, was

So geht Inklusion

Sie helfen bei der Orientierung durch den dichten Paragrafendschangel. Sie sind erste Anlaufstelle für Beschäftigte mit sichtbaren und unsichtbaren Einschränkungen und sie unterstützen bei jeglicher Form von Anträgen, in denen es um Teilhabe, Prozente oder Gleichstellung geht. Doch Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind viel mehr als Gehilfen beim Ausfüllen von Formularen. Mit eigenen Projekten gehen sie voran. Wie sie das angehen, haben die Sieger des ersten IGBCE-Inklusionspreises unserer Autorin *Kathryn Kortmann* erzählt.

Menschen mit Beeinträchtigungen tagtäglich leisten“, sagt Wedegärtner.

Ein Perspektivwechsel, den die SBV sich ganz bewusst zum Ziel gesetzt hat. „Inklusion spricht schließlich nicht nur die Kolleginnen und Kollegen mit Handicaps an“, erklärt Wedegärtner. „Wenn Inklusion gelingen soll, müssen ganz gezielt auch alle anderen mit ins Boot geholt werden, Beschäftigte ohne Beeinträchtigungen ebenso wie Vorgesetzte.“ Deshalb hat die SBV bei Takasago ihre

Kommunikation umgestellt. Einerseits, um eine größere Öffentlichkeit zu erreichen und auf allen Ebenen dafür zu sensibilisieren, und andererseits, um den von Handicaps betroffenen Beschäftigten zu signalisieren, dass sie sich nicht verstecken müssen. „In ihrer Ansprache sind wir persönlicher geworden“, erzählt Elisabeth Ehser-Mockel, stellvertretende Vertrauensfrau der SBV. „Statt per E-Mail laden wir sie jetzt auf althergebrachte Art per gelber Post



Die IGBCE hat 2024 erstmals einen Inklusionspreis verliehen. Preisträger sind die SBV von Takasago in Zülpich in der Kategorie für unter 500 Beschäftigte und die Leipziger Gruppe (LVV) für mehr als 500 Beschäftigte. Gewürdigt werden mit dem Preis Projekte, die Inklusion nicht als Konzept, sondern als gelebte Praxis begreifen.

ein.“ Mit Erfolg: Die SBV-Treffen sind jetzt nicht nur deutlich besser besucht, „die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen gehen auch offener mit ihrer Situation um.“

Abbau von Vorurteilen und Barrieren

Aktiv ist die SBV auch auf die betrieblichen Führungskräfte zugegangen. Im Angebot hatte sie mehrere Online-schulungstermine, die über SBV-Recht informierten und den Umgang mit Schwerbehinderten thematisierten. Die Teilnahme an den dreistündigen Terminen war freiwillig. Dass 75 Prozent der Führungskräfte daran teilnahmen, wertet Uwe Wedegärtner als Erfolg und als Zeichen der Bereitschaft, „Vorbehalte und Vorurteile abzubauen und aktiv daran mitzuwirken, Schwerbehinderung als Chance zu begreifen und Inklusion zu leben“. Und Helmut Schiebe, zweiter SBV-Stellvertreter, fügt hinzu: „Wir stellen eine höhere Gesprächsbereitschaft fest. Bei Bauentscheidungen werden wir jetzt im Vorfeld mit ins Boot geholt.“ Dass selbstöffnende Türen nicht nur in Bereichen, in denen Rollstuhlfahrer unterwegs sind, sinnvoll sind, sondern auch Beschäftigte mit Rückenproblemen entlasten, ist jetzt weniger umstritten. Und im Neubau wurden erstmals auch Duschkabinen für schwerbehinderte Beschäftigte eingebaut, die sie vor den Blicken der anderen abschirmen.

LVV hebt Inklusion auf neues Level

Wird neu gebaut, geschieht das auch bei der Leipziger Gruppe (LVV) stets barrierefrei. Dazu werden immer auch Behindertenparkplätze geschaffen. Aus

gutem Grund: Denn die zwar noch junge, aber trotzdem schon frisch überarbeitete Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) der LVV garantiert jedem Beschäftigten mit einem sogenannten Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis einen kostenlosen betriebsnahen Parkplatz. Das sind nur zwei Beispiele aus einem umfangreichen Maßnahmenkatalog, mit dem die Konzern-SBV der Leipziger Gruppe angetreten ist, um Barrieren abzubauen und eine Kultur der Chancengleichheit zu etablieren. „Echte Chancengleichheit“, betont Frank Pertzsch, Konzernschwerbehindertenvertreter, „denn Inklusion geht alle an – und funktioniert nur, wenn wirklich alle Beschäftigten, egal ob behindert oder nicht behindert, und auch unsere Führungskräfte mitbedacht werden und auch mitziehen.“

Zur LVV-Holding gehören 14 Einzelunternehmen, unter ihnen die Leipziger Wasser- und Stadtwerke oder die Verkehrsbetriebe. Jedes Unternehmen kochte ursprünglich sein eigenes Süppchen in Sachen Integrationsvereinbarung für beeinträchtigte Kolleginnen und Kollegen. Das hat sich 2019 geändert, als erstmals eine Konzernbetriebsvereinbarung in Kraft trat, die Arbeitsplatzumgestaltung, Führungskräfte-schulungen, Qualifizierung und Präventionsmaßnahmen seither verbindlich regelt und für mehr Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und in der Kommunikation sorgt. Sie ermöglicht es leistungsgewandelten Beschäftigten zum Beispiel, sich an Arbeitsplätzen zu erproben, bis eine geeignete Be-

schäftigung gefunden ist. Außerdem haben gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen zwei Tage Zusatzurlaub, mit dem sie sich mehr erholen können.

Wie Seminare unterstützen

„Das war ein super Anfang“, resümiert Frank Pertzsch, „aber noch nicht der Weisheit letzter Schluss.“ Deshalb wurde die KBV noch einmal überarbeitet, aktualisiert und erweitert. Seit März 2024 fallen nicht nur Beschäftigte, die selbst eine Behinderung haben oder gleichgestellt sind, unter ihren Geltungsbereich. So profitieren nun zum Beispiel auch Kolleginnen und Kollegen, die ein behindertes Kind haben, von der neuen KBV. Bis zum Erreichen der Volljährigkeit ihrer Kinder erhalten sie pro Jahr einen Zuschuss von 500 Euro für eine qualifizierte Ferienbetreuung. „Eine Maßnahme, die Eltern Luft im oft anstrengenden Alltag verschafft und zur eigenen Gesunderhaltung beiträgt“, sagt Frank Pertzsch, der sich seit 2012 als Schwerbehindertenvertreter engagiert und die SBV in der Leipziger Gruppe deutlich sichtbarer gemacht hat. Geholfen haben ihm dabei auch einige SBV-Seminare der IGBCE, die er im Laufe der Jahre besucht hat. „Dabei habe ich viele Anregungen und Tipps für eine erfolgreiche Arbeit vor Ort bekommen“, berichtet Pertzsch. Tipps, die der LVV-SBV nicht nur 2019 den Deutschen Betriebsrätepreis in Bronze und 2024 den ersten IGBCE-Inklusionspreis beschert haben, sondern die Inklusion in der Leipziger Gruppe auf ein neues und für alle Beteiligten gewinnbringendes Level gehoben haben. ■

Männer schreien lauter „hier“

Kora Wödl (52) arbeitet bei Catalent seit fast 23 Jahren als Quality Assurance Spezialistin. Betriebsrätin ist die gelernte Einzelhandelskauffrau seit 2014.

Kora Wödl hat beim Pharmaunternehmen Catalent im schwäbischen Schorndorf eine Betriebsvereinbarung (BV) zur Prävention sexueller Belästigung initiiert. Im Interview mit *Andreas Schulte* spricht die Betriebsrätin und Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses über die Gleichstellung von Frauen, über Männer mit Vorteilen bei Weiterbildungen und wie sich die IGBCE für Frauen noch attraktiver aufstellen könnte.

Kora, du hast bei Catalent eine BV zur Prävention und Verfolgung von sexueller Belästigung auf den Weg gebracht. Wie kam es dazu?

Ich war im Herbst 2023 bei einem DGB-Workshop zur Stärkung von Frauenrechten. Dort habe ich erstmals von der ILO C190 gehört. Diese Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation sichert allen Menschen das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu. Auch Deutschland hat diese Konvention unterschrieben und mittlerweile ein entsprechendes nationales Gesetz umgesetzt. Aber bei uns im Betrieb hatte niemand je etwas davon gehört. Ich habe mich dann an den Text der Konvention gewagt, die BV davon abgeleitet und rechtlich prüfen lassen.

Auslöser der BV war also kein Fall von sexueller Belästigung?

Nein, aber in den vergangenen Jahren hat es dennoch einige Fälle gegeben. Davon habe ich als Betriebsrätin er-



Foto: Thomas Niedermüller

fahren. Nur haben die betroffenen Frauen sich nicht entschlossen, die Vorfälle zu verfolgen oder öffentlich zu machen. Meine Hoffnung ist, dass die BV dabei hilft, diese Hemmschwelle zu überbrücken. In jedem Fall ist sie ein Signal nach außen. Ob sie jemanden abschreckt, weiß ich nicht.

Was steht denn genau darin?

Zunächst geht es um Formalia: Wo gilt die BV und für wen? Außerdem haben wir definiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Das empfindet jede Frau anders. Wir haben die Opferperspektive eingenommen und gesagt, sexuelle Belästigung beginnt da, wo jemand sie als solche empfindet. Darüber hinaus sichern wir Betroffenen Rechte zu, etwa das Recht, dass wir den Vorfall verschwiegen behandeln. Es setzt also kein Automatismus ein, der womöglich in einer Strafverfolgung mündet. Das wollen viele nicht. Außerdem bieten wir Hilfe an: Wir können Betroffene zum Beispiel an Pro Familia oder psychosoziale Beratungsstellen vermitteln. Wie man genau auf einen Fall sexueller Belästigung reagiert, entscheiden wir mit den Betroffenen im Einzelfall. Ganz wichtig ist allerdings immer, dass Opfer und Täter sich im Arbeitsalltag fortan nicht mehr begegnen.

In der Chemieindustrie arbeiten nur 30 Prozent Frauen. Ist die Branche für sexuelle Belästigung anfällig?

Das kann ich nicht belegen, halte es aber für vorstellbar. In der Metallbranche scheint es ähnlich zu sein. Da berichten mir Frauen, dass sie angesichts so manchen Spruchs in der Produktion ein dickes Fell brauchen.

Was erwartest du bei diesem Thema vom Arbeitgeber?

Ein klares Statement. Vorhandene Ethikrichtlinien müssen mit Leben gefüllt und glaubhaft kommuniziert wer-

den. Der Arbeitgeber muss deutlich machen: Wer sexuell belästigt, hat in diesem Unternehmen nichts mehr zu suchen. Ein möglicher Täter muss dies von vornherein wissen.

Der Kampf gegen sexuelle Belästigung ist nur ein Teil deines Engagements. Wo siehst du in der Chemiebranche den größten Handlungsbedarf in puncto Gleichstellung?

Das sind starre Arbeitszeitmodelle, die es Frauen kaum ermöglichen, zum Beispiel Kinderbetreuung und Pflege mit der Arbeit in Einklang zu bringen. Gerade im Schichtbetrieb und bei Teilzeit sind die Modelle zeitlich nicht flexibel. Das muss attraktiver werden. Es würde schon helfen, wenn auch Kitazeiten flexibler wären. Außerdem sind Frauen auch in puncto Rente benachteiligt. Denn durch Zeiten für Kindererziehung und möglicherweise Pflege sammeln sie weniger Rentenpunkte als Männer. Eine Frau, die nur Teilzeit arbeiten kann, wird mit der Rente nicht auskommen. Sie ist auf einen Mann angewiesen. Aber das darf nicht so sein: Ein Mann ist keine Altersvorsorge.

Wie können Frauen mehr Rentenpunkte sammeln?

Da beißt sich die Katze in den Schwanz, denn jetzt kommen wir wieder zu den konkreten Maßnahmen, die wir vorhin schon genannt haben: Wir brauchen bessere Arbeitszeitmodelle und Kitaplätze – auch mehr Weiterbildungen speziell für Frauen. Ich bin sicher, dass wir damit mehr Frauen in die Arbeitswelt locken könnten.

Bei der Chancengleichheit bei Weiterbildung gibt es auch Nachholbedarf?

Bei uns im Betrieb – und wahrscheinlich nicht nur bei uns – ist immer noch die Haltung weit verbreitet: Wir haben hier kein Gleichstellungsproblem. Aber gerade bei betrieblichen Weiter-

bildungen ist es dennoch so, dass überwiegend Kurse für Männer angeboten werden, weil sie einfach lauter „hier“ schreien. Sie fordern bei der Personalabteilung etwa Kurse als Vorbereitung auf die Meisterprüfung. Frauen sind da deutlich zurückhaltender, was ihre Karriere hemmt.

Die von dir genannten Themen sind Teil des Zehn-Punkteplans für mehr Gleichstellung, der beim Frauentag der IG BCE Ende Mai im Fokus stand. Wie trömelst du für diesen Plan?

Wie verteilen ihn im Betriebsrat und unter den Vertrauensleuten, die ihn ihrerseits weitergeben. Zudem haben wir bei Catalent ein Frauennetzwerk unabhängig von der IG BCE. Auch da bringe ich den Plan an. Das Schöne ist, dass dort Nichtmitglieder mit anderem Blickwinkel weitere Ideen einbringen, um Frauen mehr Chancen in der Arbeitswelt zu bieten.

Die IG BCE engagiert sich für mehr Frauenrechte. Gleichzeitig ist aber nur knapp jedes vierte Mitglied eine Frau. Wie kann die IG BCE für Frauen noch attraktiver werden?

Das ist eine schwierige Frage. Vielleicht muss die IG BCE noch näher an die weiblichen Mitglieder heranrücken und noch deutlicher machen, dass sie für viel mehr steht als für Tarifpolitik. Außerdem finden viele Weiterbildungen der IG BCE in Hannover, Haltern oder Berlin statt. Eine weite Reise schreckt aber insbesondere Frauen mit Kindern ab. Mehr Angebote in den Bezirken wären da sicher hilfreich. Und auch noch mehr Bildungsangebote für Mitglieder ohne Funktion könnten die Attraktivität steigern. Von Vorteil sind bestimmt auch Mitgliedervorteile. Bei den jüngsten Tarifverhandlungen haben wir einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder ausgehandelt. Solche Errungenschaften können locken. ■

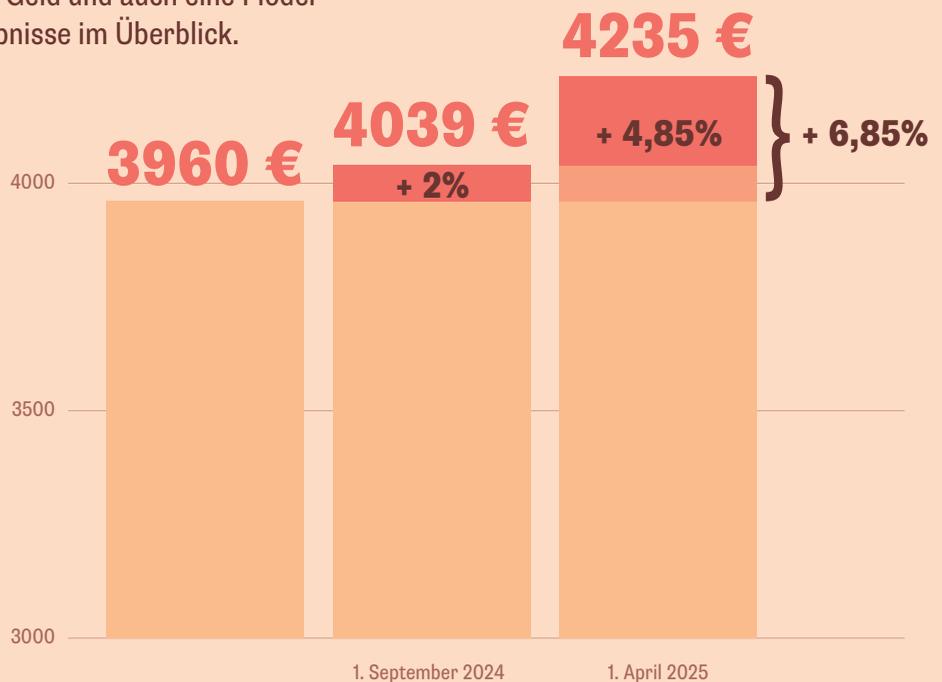
Tarifpolitik

Die Tarifmaschine läuft

Die IGBCE hat Ende Juni einen Tarifabschluss für die Chemie- und Pharmaindustrie erreicht – und schreibt einmal mehr Tarifgeschichte. Erstmals ist es in einem großen, bundesweit geltenden Flächentarifvertrag gelungen, einen Teil des „Buffets“ exklusiv für IGBCE-Mitglieder zu reservieren. Der Abschluss beschert den Beschäftigten außerdem mehr Geld und auch eine Modernisierung des Tarifwerks. Die Ergebnisse im Überblick.

Mehr Geld

Der Tarifabschluss spült den Beschäftigten dauerhaft mehr Geld ins Portemonnaie und verschafft ihnen wieder mehr Spielraum. Das ist gut für den Einzelnen und für die Konjunktur, die vom Konsum getragen wird. Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen steigen in zwei Schritten. Die Grafik zeigt die Entgeltsteigerung am Beispiel der Entgeltgruppe 6/ Tarifbezirk Nordrhein.



Mitgliederbonus

Mitgliedschaft lohnt sich. Jedes tarifbeschäftigte Mitglied, egal ob in Voll- oder Teilzeit, geringfügig beschäftigt oder in Ausbildung, erhält ab 2025 exklusiv pro Jahr einen zusätzlichen freien Tag, in Jahren mit Mitgliedsjubiläum (10, 25, 40, 50) sogar zwei.

Mitglied



1 freier Tag

In Jubiläumsjahren



1 zusätzlicher freier Tag

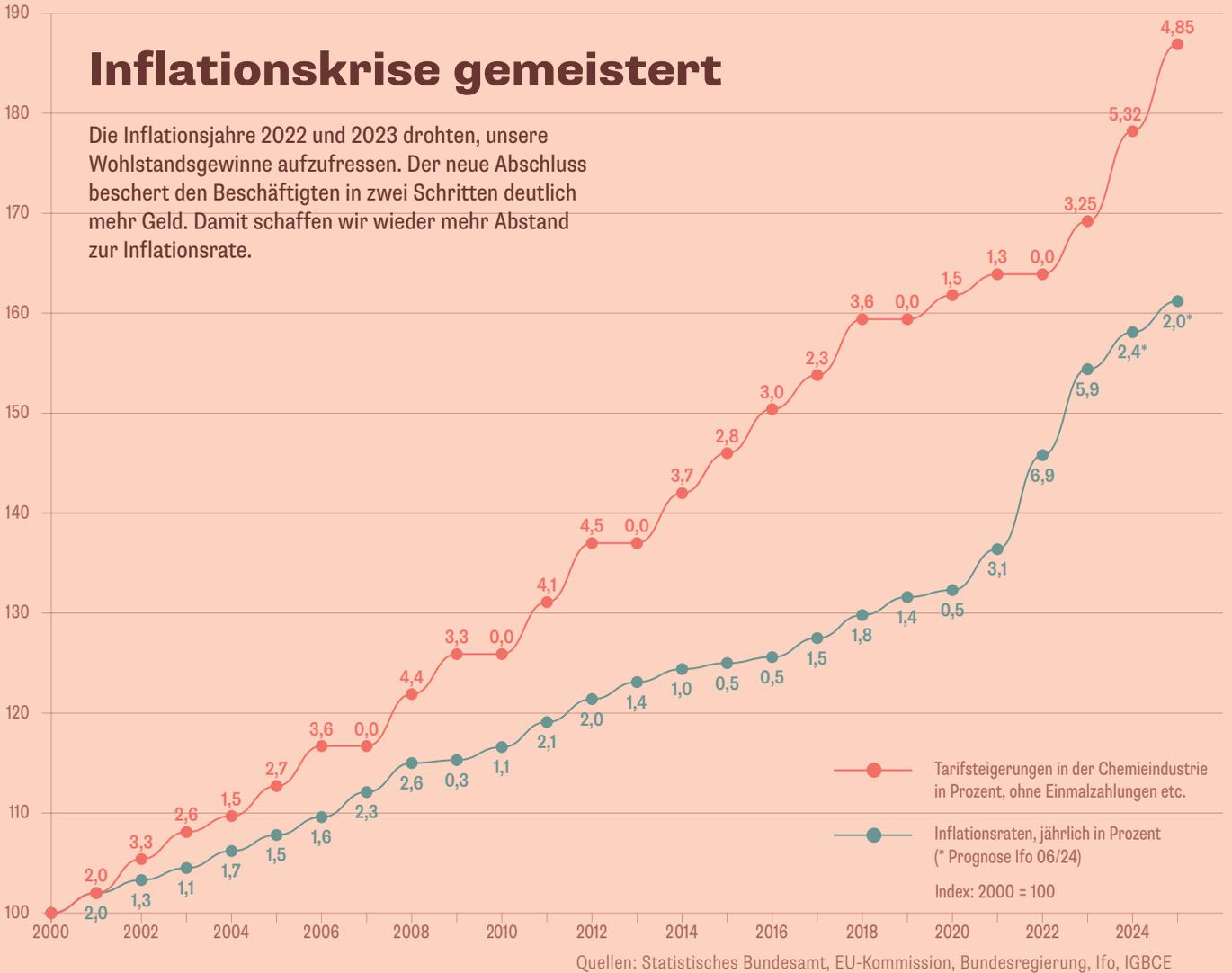
Nachweis der Mitgliedschaft



Mitgliederbestätigung für den Arbeitgeber, ab 1. Januar 2025 über „Meine IGBCE“ auf der Webseite zum Download.

Inflationskrise gemeistert

Die Inflationsjahre 2022 und 2023 drohten, unsere Wohlstandsgewinne aufzufressen. Der neue Abschluss beschert den Beschäftigten in zwei Schritten deutlich mehr Geld. Damit schaffen wir wieder mehr Abstand zur Inflationsrate.



Modernisierung des BETV

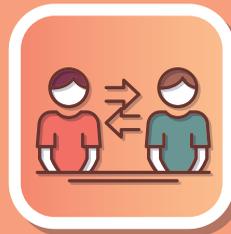
Bei der Modernisierung des Bundesentgelttarifvertrags (BETV) sind wir zwar vorangekommen, viele offene Punkte bleiben aber. In den kommenden Monaten werden IG BCE und Arbeitgeber Antworten auf die offenen Fragen zum BETV in einer technischen Kommission erarbeiten, bewerten und in den nächsten Tarifrunden einbringen.

Höhergruppierung



Mindestens 100 Euro mehr

Vertretungszulage



Verbesserte Regelung für die Entgeltgruppen 7 bis 13: Vertretungszulage schon ab der dritten Woche

Digitalisierung



Abrechnung demnächst auch digital möglich

„Es geht um Wertschätzung“

Warum der Mitgliedervorteil in der Chemie- und Pharmaindustrie das richtige Zeichen zur richtigen Zeit ist und was der jüngste Tarifabschluss in der zweitgrößten deutschen Industriebranche noch zu bieten hat, erklärt Oliver Heinrich im Interview mit *Bernd Kupilas*.



Foto: Stefan Koch

Oliver Heinrich ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE.

Oliver, herzlichen Glückwunsch, ihr habt in der Branche erstmals einen Mitgliederbonus für eine große Fläche ausgehandelt. Wie habt ihr das geschafft?

Danke. Tatsächlich ist uns da etwas Großes gelungen, und darauf können wir stolz sein. Einmal mehr schreibt die IGBCE Tarifgeschichte. Das ist wohl darauf zurückzuführen, dass wir den Arbeitgebern ausdauernd klar gemacht haben, dass unser Modell von Tarif- und Sozialpartnerschaft aufgrund der rückläufigen Tarifbindung in Gefahr gerät und es so nicht weitergeht. Irgendwann musste mal damit Schluss sein, dass sich alle am Buffet bedienen können, ohne dass auch alle ihren Beitrag geleistet haben. Der Mitgliedervorteil bringt uns deutlich weiter und wird die Tarifbindung stärken – davon haben am Ende beide Seiten etwas.

Der Widerstand am Verhandlungstisch war groß?

Die Arbeitgeber haben sich schwergetan, haben am Ende aber eingesehen, dass sie an dieser entscheidenden Stelle auf uns zukommen müssen. Letztlich haben wir auf beiden Seiten eine Übereinkunft darüber erzielt, worum es bei diesem Bonus geht: um eine Wertschätzung unserer Sozialpartnerschaft. Diese wird durch Mitgliedschaft in der IGBCE und im Arbeitgeberverband erst möglich gemacht. Das kommt in diesem Mitglieder-vorteil zur Geltung. Diese Wertschätzung war uns wichtig, und sie wird auch in den Betrieben als solche wahrgenommen.

Aus den Betrieben hört man aber auch kritische Stimmen, gerade von Nichtmitgliedern.

Für die haben wir den Abschluss ja auch nicht gemacht, sondern für unsere Mitglieder. Wer Probleme damit hat, dass Mitglieder der IGBCE einen Vorteil erhalten, kann seinen Unmut ganz einfach überwinden – indem er oder sie bei uns eintritt. Tut nicht weh, bringt aber viel. Und zwar viel mehr als den zusätzlichen freien Tag.

Können wir sicher sein, dass die Regelung in den Betrieben umgesetzt wird?

Die Arbeitgeber haben sich am Verhandlungstisch ganz klar zu dem Mitgliedervorteil bekannt. Ich gehe deshalb davon aus, dass die einzelnen Unternehmen die Regelung am Ende auch so umsetzen, wie sie vereinbart ist. Alles andere wäre fahrlässig und würde die Sozialpartnerschaft wieder aufs Spiel setzen. Wir haben auch Sicherheiten dafür eingebaut, dass Arbeitgeber den Gewerkschaftstag nicht einfach allen Beschäftigten gewähren können. Wer ihn haben will, muss mindestens drei Monate Mitglied sein und seine aktive Mitgliedschaft nachweisen.

Wird der Mitgliedervorteil in anderen Branchen Schule machen?

Wir hatten schon vor dem Abschluss in vielen kleineren Tarifgebieten und in Haustarifverträgen die unterschiedlichsten Vorteilsregelungen durchgesetzt. Wir haben jetzt eine in der

zweitgrößten Industriebranche vereinbart und ja, ich gehe davon aus, dass wir noch weitere dazubekommen und dass das weit über unsere IGBCE hinaus ausstrahlen wird.

Du bist mit dem Tarifabschluss insgesamt zufrieden?

Ja, wir dürfen nicht vergessen: Der zusätzliche freie Tag ist nur ein Element eines insgesamt gelungenen Abschlusses. Mit den 6,85 Prozent mehr Geld in zwei Schritten machen wir in der Entgeltentwicklung einen deutlichen Sprung nach oben und schaffen wieder eine echte Reallohnsteigerung. Das ist gut und wichtig, gerade nach den schwierigen Zeiten, die die Beschäftigten angesichts der Preisentwicklung hinter sich haben. Der Tarifabschluss schafft Vertrauen, weil er das klare Signal gibt: Wir schaffen nach zwei Inflationsjahren wieder eine Bewegung nach oben, eine positive Entwicklung der Kaufkraft. Das gibt Zuversicht zurück, und diese Zuversicht brauchen wir jetzt dringend. Und schließlich packen wir die überfällige Reform unseres Bundesentgelttarifvertrags an und schaffen ein paar Unstimmigkeiten und veraltete Regelungen aus dem Weg. Doch, ja, ich finde: Diese Tarifrunde hat sich gelohnt. Deshalb an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an unsere Mitglieder. Sie haben mit ihrer Teilnahme an den Aktionen in den Betrieben diesen Abschluss erst möglich gemacht.

Der „Kümmerer“

Zeit für spontane Telefonate von mehr als einer Minute hat Thomas Hempel eigentlich nur beim Autofahren. Er hat einfach viel zu tun: Nach der Arbeit kümmert sich der 36-jährige Familienvater mit seiner Frau um die drei gemeinsamen Kinder zwischen drei und zehn Jahren. Die verbleibende freie Zeit widmet er „mit Leib und Seele der gewerkschaftlichen Sache“ – seit rund zehn Jahren.

Mitglied in der IGBCE ist Thomas Hempel seit Anfang 2011, als er bei Tesa in Hamburg einen neuen Job anging. Dort arbeitet der gebürtige Dömitzer und gelernte Chemikant an einer Polymerisationsanlage, mit der Klebmassen hergestellt werden. „Nach meiner Einstellung hat mich ein Kollege von unserem IGBCE-Betriebsrat angesprochen und mit einem Augenzwinkern gesagt, dass ja der Betriebsrat über meine Einstellung entschieden habe“, erzählt Thomas Hempel. Ob er deshalb aus Solidarität nicht Mitglied in der Gewerkschaft werden wolle? Kollege Hempel sagte ja.

Richtig „klick“ gemacht hat es bei ihm während seines ersten Bildungsurlaubs 2013: „Da ist mir klar geworden, dass die Gewerkschaft mit unseren Beiträgen nicht nur unsere Tarifverträge schützt, sondern viel mehr bietet.“ Nach dieser „Initialzündung“ ließ er sich 2014 in den Betriebsrat und zum IGBCE-Vertrauensmann wählen. „Gewerkschaften sind unverzichtbar, wenn man gute Lebens- und Arbeitsbedingungen haben will“, so sein Credo. „Darum mache ich aktiv als Vertrauensmann mit.“

Das Wichtigste sei, dass die Gewerkschaft im Betrieb sichtbar ist, so Thomas Hempel. Besonders auffällig ist die IGBCE bei Tesa beispielsweise bei Hamburg-typischem Schietwetter. Die Beschäftigten benutzen dann große, rote IGBCE-Regenschirme, wenn sie zwischen den Produktionshallen pen-



Foto: Eva Häberle

deln und über das Firmengelände laufen müssen. Die Schirme haben die Vertrauensleute im Betrieb bei einer Aktion vor zwei Jahren an ihre Kolleginnen und Kollegen verteilt. „Damit zeigen wir: Gewerkschaft schützt nicht nur vor Regen, sondern auch vor schlechten Löhnen“, berichtet Vertrauensmann Hempel augenzwinkend.

Apropos sichtbar: Die Versammlung zu den Vertrauensleutewahlen am 20. Juni organisierten die IGBCEler in Form eines Grillfests während des nachmittäglichen Schichtwechsels, direkt neben dem Volleyballfeld, das auf dem Weg zur Kantine liegt: Eine gelungene Aktion, um mehr Mitglieder an die Wahlurne zu locken und um mit den Kolleginnen und Kollegen zu schnackeln. Die Erfahrung hat Thomas Hempel gelehrt, dass Präsenz und Kommunikation im Betrieb das A und O für eine erfolgreiche Vertrauensleutearbeit sind.

Dass sich die Mitgliedschaft lohnt, zeigt das Ergebnis der diesjährigen Tarifrunde in der Chemieindustrie. Mit einer unübersehbaren Aktion vor dem Werkktor während der zwei-

Thomas Hempel, Tesa-Werk Hamburg

Gewerkschafter mit Leib und Seele: Der 36-Jährige spielt in vielen IGBCE-Teams mit.

ten Verhandlungsrunde hatten die Beschäftigten bei Tesa Anfang Juni ein unmissverständliches Signal Richtung Arbeitgeber gesendet: Gute Zukunft gibt's nur mit guter Bezahlung. „Unser Druck hat offensichtlich Wirkung gezeigt“, freut sich Thomas Hempel: Am 27. Juni einigten sich IGBCE und Arbeitgeber kurz vor Ende der Friedenspflicht auf 6,85 Prozent mehr Geld sowie einen Mitgliederbonus. Einen zusätzlichen freien Tag gibt es nun exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder.

Ein Bonus, von dem auch alle Auszubildenden im Hamburger Tesa-Werk profitieren. Denn sie alle sind Mitglied der IGBCE. „Die Jungen sind am offensten für unsere Argumente“, berichtet Hempel, der sich nicht nur als Vertrauensmann gewerkschaftlich engagiert. „Wenn man erst einmal ein Kümmererprofil hat, führt das fast zwangsläufig zu einer Ämterhäufung“, sagt er mit einem Schmunzeln im Gesicht. Seine Ehrenamtsliste ist mit der Zeit immer länger geworden: Er ist im Vertrauenskörpervorstand im Werk, Teil des IGBCE-Bezirksvorstands Hamburg/Harburg, ehrenamtlicher Referent für den IGBCE-Landesbezirk Nord, Mitglied im Klubb 200, dem Qualifizierungsprogramm für besonders engagierte Ehrenamtliche der IGBCE, und „voll und ganz“ Betriebsrat.

Und wenn Thomas Hempel neben all seinen Aufgaben mal körperlichen Ausgleich braucht, macht er bei der Freiwilligen Feuerwehr mit – als Pressluftgeräteträger. ■ Volker Wartmann

Dienst ist Dienst, und Joint ist Joint

Die Teillegalisierung von Cannabis wirft auch im Betrieb Fragen auf. Was Betriebsräte jetzt beachten müssen, fasst *Bernd Kupilas* zusammen.

1

Was ändert sich?

Grundgesetz

Artikel 1 garantiert die freie Entfaltung der Persönlichkeit. Wenn nicht die Rechte anderer berührt sind, gehört auch Drogenkonsum dazu.

2

Cannabisgesetz

Das CanG regelt unter anderem, dass man bis zu drei eigene Pflanzen ziehen kann, etwa auf dem Balkon, und wie viel Gramm man besitzen darf.

3

DGUV Vorschrift 1

Dieser Passus steht in Paragraph 15, Absatz 2.

4

Arbeitsschutzgesetz

Der Passus zur Eigenverantwortlichkeit steht in Paragraph 15 ArbSchG.

5

DGUV Vorschrift 1

Diese Formulierung findet sich in Paragraph 7, Absatz 2.

6

Arbeitsschutzgesetz

Paragraph 16

Schon vor der Verabschiedung des neuen Cannabisgesetzes blieb der Konsum von Cannabis straffrei – nicht aber der Handel, der Anbau oder die Weitergabe. Die Straffreiheit für den Konsum ließ sich aus dem Grundgesetz ableiten. 1 Unter welchen Umständen der Besitz jetzt möglich ist oder die berauschende Pflanze zum Beispiel auf dem eigenen Balkon angebaut werden darf, regelt das neue Gesetz. 2

Drogen am Arbeitsplatz

Nur weil Cannabis jetzt teilweise legal ist, heißt das noch lange nicht, dass Beschäftigte nunmehr unter Einfluss der Droge am Arbeitsplatz erscheinen oder diese am Arbeitsplatz konsumieren können, betont Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung der IG BCE. „Arbeitgeber können Drogen am Arbeitsplatz generell untersagen und tun dies üblicherweise auch“, betont er. Die Zeiten, in denen ein Kasten Bier in der Werkshalle oder auf der Baustelle zum guten Ton gehörten, sind ohnehin längst vorbei. Am Arbeitsplatz hat Cannabis also in der Regel nichts zu suchen, und auch unmittelbar vor der Schicht sollte der Cannabis-Konsum Tabu sein, schon allein aus Gründen des Arbeitsschutzes. Sobald Beschäftigte das Werksgelände verlassen, ist Drogenkonsum dann wieder ihre persönliche Angelegenheit. Doch Vorsicht, auch hier gibt es Ausnahmen: Wenn etwa ein Beschäftigter in Arbeitskleidung mit Firmenlogo auf der Brust in der Öffentlichkeit einen Joint raucht, kann das unter Umständen durchaus den Arbeitgeber etwas angehen.

Was sagt der Arbeitsschutz?

Drogen am Arbeitsplatz sind ein Thema für den Arbeitsschutz. Zentrale Norm ist hier die Vorschrift 1 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Dort heißt es, dass Versicherte sich nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen

und anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen dürfen, „durch den sie sich oder andere gefährden können“. 3 Wobei das Arbeitsschutzgesetz den Beschäftigten generell eine hohe Eigenverantwortlichkeit zuweist. Sie sollen für ihre Sicherheit Sorge tragen und andere möglichst nicht gefährden. 4 Allerdings müssen sie dazu auch unterwiesen und vom Arbeitgeber angewiesen werden. Wie ein Arbeitgeber im Verdachtsfall zu handeln hat, steht ebenfalls in Vorschrift 1 der DGUV. Er darf Beschäftigte, „die klar erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen“. 5 Heißt konkret: Der Arbeitgeber muss ihn oder sie nach Hause schicken. In solchen offensichtlichen Fällen sind sogar die Kolleginnen und Kollegen gefordert zu handeln: Das Arbeitsschutzgesetz weist ihnen die Pflicht zu, „jede von ihnen festgestellte erhebliche Gefahr für Sicherheit und Gesundheit (...) zu melden“. 6 Muss man den bekifften Kollegen also beim Vorgesetzten melden? „Das ist schwierig“, sagt Jurist Grüneberg, „weil nicht in jedem Fall ein Unfall mit erheblichen Konsequenzen für die Gesundheit droht und gerade bei Cannabis nicht geklärt ist, welche Symptome ein Cannabiskonsum verursacht. Wie soll daraus eine Verpflichtung konstruiert werden?“ Grüneberg plädiert in solchen Fällen für Fingerspitzengefühl.

Betriebsvereinbarung aktualisieren

Betriebsräte sollten das neue Gesetz zum Anlass nehmen, ihre Betriebsvereinbarung zu Suchtgefahren am Arbeitsplatz zu aktualisieren. Wo schon eine gute Betriebsvereinbarung besteht, sollte man diese zumindest redaktionell überarbeiten und die neu hinzugekommene Droge Cannabis ausdrücklich erwähnen. „Cannabis sollte analog zum Suchtstoff Alkohol behandelt werden“, sagt Jan Grüneberg. Auch in

Gefährdungsbeurteilungen sollte Cannabis fortan berücksichtigt werden.

Wo es noch keine oder nur eine unzureichende Betriebsvereinbarung gibt, sollten Betriebsräte jetzt die Chance nutzen und die Gesetzesänderung zum Anlass nehmen, eine gute Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Dabei sollten Betriebsräte darauf achten, dass Prävention im Vordergrund steht – und nicht die Bekämpfung von Süchtigen oder Suchtgefährdeten. „Manche Unternehmen wollen einfach nur eine Firewall um den Betrieb bauen – Suchtmittel sollen draußen bleiben, Konsumenten bestraft werden“, erklärt Experte Grüneberg. „Der Ansatz von Betriebsräten sollte ein anderer sein.“ So sollte in der Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden, dass der Arbeitgeber Angebote zur Aufklärung und Prävention macht. Denkbar sind zum Beispiel Beratungsangebote mit Betriebsärzten oder Krankenkassenexpertinnen. Suchtmittelgefährdete sollten außerdem Unterstützung erfahren. Wie die aussieht, kann in Betriebsvereinbarungen klar umrissen werden: Erstansprache, Stufenplan zur Entwöhnung und so weiter. Generell gilt: Eine Betriebsvereinbarung sollte so formuliert sein, dass Vorgesetzte handlungsfähig gemacht werden. Es sollte klar festgelegt sein, wie sie in welchen Fällen zu handeln haben, und auch die Beschäftigten sollten Klarheit über das von ihnen erwartete Verhalten haben.

Vorsicht bei Tests

Auf keinen Fall sollten sich Betriebsräte darauf einlassen, dass Beschäftigte im Betrieb regelmäßig auf Drogenkonsum getestet werden. „Solche Screenings sind ohnehin nur in engen Grenzen erlaubt“, erläutert Jan Grüneberg. „Ein Test ist ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit und darf deshalb nur auf freiwilliger Basis erfolgen“, so Grüneberg. ⑦ Außerdem muss der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse haben, und dieses Interesse muss mit den Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers sehr genau abgewogen werden.

Auch auf die Festlegung von Grenzwerten sollten sich Betriebsräte nicht einlassen. Gerade bei Cannabis sind Grenzwerte problematisch, weil der Abbauprozess im Körper von Mensch zu Mensch höchst unterschiedlich vor sich gehen kann und mögliche Grenzwerte derzeit noch wenig aussagefähig sind. „Außerdem wäre die Festlegung eines Grenzwerts ein Cannabisverbot durch die Hintertür“, sagt Jan Grüneberg. Es gebe einfach noch keine Erfahrungen, wie lange und in welcher Form Cannabis nachwirkt. „Es kann durchaus sein, dass noch Reste von Cannabis längere Zeit nach dem Konsum im Blut nachweisbar sind, aber die betreffenden Beschäftigten durchaus in der Lage sind, ihre Aufgaben zuverlässig und gefahrlos zu erledigen“, so Grüneberg. Auch arbeitsrechtliche Konsequenzen sollten generell nicht in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. ■

⑦

Grundgesetz

Artikel 2, Absatz 2
gewährt das Recht auf
körperliche Unversehrtheit.

Du hast Fragen?



Die IGBCE bietet eine digitale Sprechstunde rund um das Thema **Cannabis und Co – Suchtmittel am Arbeitsplatz** an. Sie findet am 4. September von 10 bis 11 Uhr statt. Lisa Sadlowski aus der Abteilung Mitbestimmung der IGBCE, und Peter Voigt, Abteilungsleiter Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz der IGBCE beantworten Fragen zum Thema und geben Hinweise darauf, wie im Streitfall der DGB-Rechtsschutz Funktionäre und Mitglieder auch in Gerichtsverfahren unterstützen kann.

Bitte melde dich bis spätestens 30. August 2024 per E-Mail an sprechstunde@igbce.de an. Wenn du schon konkrete Fragen hast, kannst du diese gleich mitsenden. Den Besprechungslink erhältst du nach deiner Anmeldung.

Deutscher Betriebsrätepreis

Drei Nominierte aus der IGBCE

„The winner is ...“ heißt es am 7. November wieder in Bonn. Dann werden im Rahmen des 21. Deutschen Betriebsrätetags die Sieger des diesjährigen Betriebsrätepreises gekürt. Mit den Betriebsräten von Huhtamaki Foodservice Germany in Alf und Glaxo Smith Kline Biologicals in Dresden sowie dem Betriebsrätenetzwerk des Chemiestandorts Stade haben es auch wieder drei Gremien aus den Branchen der IGBCE unter die zwölf Nominierten geschafft.

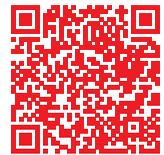
Die Betriebsratsvorsitzenden von fünf Stader Chemieunternehmen

haben sich zusammengetan und mit weiteren Entscheidungsträgern und der IGBCE in einer Allianz zusammengeschlossen. Gemeinsam entwickeln sie innovative Ideen, um allen Standorten Perspektiven zu verschaffen.

„Stellenerhalt durch Solidarität“ haben die Nominierten aus Dresden ihr Projekt genannt. Aus gutem Grund: Für zwölf Monate arbeiten beim Pharmaunternehmen Glaxo Smith Kline Biologicals alle Beschäftigten 3,5 Stunden weniger, um den zunächst geplanten Stellenabbau zu verhindern.

Der Betriebsrat von Huhtamaki Foodservice hat sich mit dem Projekt „Transformation zur Nachhaltigkeit“ beworben. Entwickelt wurden Ideen für nachhaltige Lösungen von Lebensmittelverpackungen, die im Rahmen eines Investitionstarifvertrags umgesetzt werden, so den Standort sichern und sogar neue Arbeitsplätze schaffen.

Hier findest du mehr Infos zu allen Nominierten und ihren Projekten, mit denen sie sich beworben haben:



Vertrauensleute

Orientierung nach der Wahl

Rund 14.000 Vertrauensleute (VL) gehen nach ihrer Wahl im ersten Halbjahr 2024 in den Branchen und Betrieben der IGBCE neu an den Start. Dabei sind sie nicht allein. Die IGBCE bietet ihnen für die ersten 100 Tage als Vertrauensperson eine digitale Starthilfe. Darin finden die neu gewählten Vertrauensleute Struktur und rechtliche Grundlagen für ihre Arbeit. Sie erfahren, welche Rechte, Pflichten und welchen Schutz sie genießen. Sie bekommen Tipps, wie sie mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch kommen und sie für eine Mitgliedschaft in der IGBCE begeistern können, oder welche Infoquellen und Schulungs- und Bildungsmöglichkeiten es gibt. Das Tempo ihrer Lerngeschwindigkeit können die VL unabhängig von Ort und Zeit bestimmen. Sie bekommen persönliches Feedback zu ihren Aufgaben und können mit Experten in den Austausch gehen.

Interessierte müssen sich bis spätestens 1. November 2024 für den Selbstlernkurs über **igbce-bildung.de** registrieren. Flyer mit weiteren Informationen rund um das Starterpaket gibt es über den Bezirk.

Die VL-Vorsitzenden lädt die IGBCE vom 6. bis zum 8. September zur Konferenz in ihr Bildungs- und Tagungszentrum nach Bad Münden ein. Ziel ist es, künftige Herausforderungen gemeinsam anzugehen. Die Tagung bietet neben viel Input für eine erfolgreiche VL-Arbeit auch jede Menge Möglichkeiten zum Austausch und zur Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben. Anmeldungen zur Tagung sind noch bis zum 16. August möglich. Fragen zur Anmeldung oder zur Veranstaltung können per E-Mail an **betriebspolitik@igbce.de** gestellt werden.

BR-Tagung

Aktiv für Zukunft und Beteiligung

Zu ihrer 17. Jahrestagung sind am 10. und 11. September Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IGBCE nach Hannover eingeladen. Neben Impulsreferaten für alle können die Teilnehmenden aus einem umfangreichen Workshop-Angebot wählen. Künstliche Intelligenz und ihre Bedeutung für die Betriebsratsarbeit stehen dabei ebenso auf dem Programm wie Fragen von Weiterbildung und Qualifizierung oder die Gestaltung von aktiver Betriebspolitik. Für die BR-Jahrestagung stehen noch wenige freie Plätze zur Verfügung. Informationen und Anmeldungen sind über diesen QR-Code möglich:

