

Oktober | November 2024

+plus

Das Extra für Aktive

Impulse geben

Wie Betriebsräte mit
frischen Ideen Jobs sichern

Mehr Klarheit

Was ist neu bei der
Betriebsratsvergütung?

JAV-Wahlen

Jugend wählt





Personalabbau war für den Betriebsrat von GSK in Dresden keine Option, um Kosten zu senken. Er suchte nach Alternativen und fand sie. Die innovative Lösung haben Peter Mißbach, Janine Mülverstedt und Eric Jacob beim Deutschen Betriebsrätepreis eingereicht.

Fotos: Jürgen Lösel

Wie Betriebsräte für Zukunft sorgen

Das ehemals Sächsische Serumwerk in Dresden hat eine lange Tradition von weit über 100 Jahren. Am Standort, unweit der berühmten Frauenkirche mitten in der Dresdner Innenstadt, der heute zum Konzern von Glaxo Smith Kline (GSK) gehört, werden klassische Grippe- und Reiseimpfstoffe hergestellt. Das Werk hat Weltkriege, Hochwasser und die Transformation in der Wendezeit überstanden.

Ausgerechnet die Corona-Pandemie setzte dem Werk so zu, dass es zu massiven Auftragseinbrüchen kam. „Wie wichtig auch Grippeimpfungen sind, haben viele seither gar nicht mehr auf ihrer Agenda – mit gravierenden Folgen für unsere Belegschaft“, erklärt Peter Mißbach, Betriebsratsvorsitzender bei GSK in Dresden. Weil die Weltgesundheitsorganisation (WHO) fast zeitgleich zu der ohnehin geringeren Nachfrage auch noch einen der vier Grippestämme für ausgerottet erklärt hat, ist die Produktion von Impfstoffen bei GSK in Dresden um mehr als die Hälfte geschrumpft.

Der Konzern hatte, um die Standortkosten zu senken, nur eine Lösung

Betriebsräte sind Garanten der Mitbestimmung. Sie sorgen dafür, dass die Interessen der Beschäftigten gehört werden. Immer häufiger gehen sie auch proaktiv voran, denken ihre Betriebe neu, geben wichtige Impulse für die Zukunft ihrer Standorte und sichern so langfristig Beschäftigung. *Kathryn Kortmann* stellt drei Beispiele vor. Sie sind für den Betriebsrätepreis nominiert.

parat: Personalabbau. „Falscher Ansatz“, befand der Betriebsrat. Aus sozialen Aspekten und aus Sorge um die Zukunftsfähigkeit des Standorts. „Haben unsere Beschäftigten erst mal in der boomenden Halbleiterindustrie rund um Dresden einen neuen Job gefunden, sind sie für GSK verloren, wenn die Impfbereitschaft wieder zunimmt und sich die Auftragsbücher füllen“, sagt Eric Jacob, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. „In Zeiten von Fachkräftemangel ist das ein gewichtiges Argument.“ Dem sich auch der Arbeitgeber letztlich nicht verschloss und ge-

meinsam mit dem Betriebsrat nach Lösungen ohne Kündigungen suchte. Den Schlüssel dazu fanden sie in einer zutiefst gewerkschaftlichen Tugend: Solidarität. Wenn alle Beschäftigten im Betrieb vorübergehend ihre Arbeitszeit entgeltwirksam um dreieinhalb Stunden auf 35 Wochenstunden reduzieren, muss niemand um den Arbeitsplatz bangen. „Uns war es wichtig, dass sich wirklich alle daran beteiligen, auch die Geschäftsführung“, betont Mißbach. Um die notwendigen Betriebsvereinbarungen unter Dach und Fach zu bringen, waren zahlreiche Ver-

handlungstermine notwendig. „Und wir haben eine intensive Informationskampagne gefahren, um unsere Kolleginnen und Kollegen mit ins Boot zu holen“, so Jacob. „Solidarität lässt sich schließlich nicht über die Köpfe hinweg verordnen.“ Entwickelt wurden auch neue Arbeitszeitmodelle mit mehr Spielraum für die Beschäftigten, zum Beispiel verlängerte Wochenenden oder früherer Feierabend.

Bereits zum 1. Januar 2024 hat knapp die Hälfte der Belegschaft für zwölf Monate die Arbeitszeit reduziert, seit 1. September gilt die Regelung auch für die andere Hälfte. Das Feedback ist überwiegend positiv. „Die allermeisten schätzen die so gewonnene Freizeit“, sagt Mißbach, „und manch einer kann sich schon jetzt nicht mehr vorstellen, in unser ursprüngliches Arbeitszeitmodell zurückzukehren.“

Wenn Träume wahr werden

Im niedersächsischen Stade werden seit 1973 chemische Grundstoffe für die ganze Welt produziert. Fünf Firmen sind derzeit im Chemiepark ansässig: Dow, Aluminium Oxid Stade (AOS), Olin, Trinseo und IFF N & H. 10.000 Arbeitsplätze – davon 2800 direkt – hängen an den Entscheidungen, die die fünf Unternehmen treffen. Die Betriebe sind durch Produkt- und Energieströme miteinander verquickt und aufeinander angewiesen. Dazu stehen sie durch die Energiekrise oder die dringend notwendige Transformation vor gewaltigen Herausforderungen. „Die sind nur gemeinsam zu lösen“, befand Thomas Mellin, damaliger Betriebsratsvorsitzender bei Dow, und initiierte 2022 gemeinsam mit den anderen vier Betriebsratsgremien am Standort ein Netzwerk. Ehrgeiziges Ziel war ein Standortsicherungsvertrag für alle fünf Unternehmen. „Als wir diesen Plan einzeln unseren Geschäftsführungen vorgelegt haben, fiel die Reaktion überall ziemlich ähnlich aus“, erzählt Jonas von Holt, Betriebsratsvorsitzender von Olin. „Luftschloss oder träumt weiter“ bekamen sie zu hören.

Die Betriebsräte träumten weiter und entwickelten einen Plan, wie es ge-

lingen könnte, alle Entscheidungsträger an einen Tisch zu holen. Dafür setzten sie auf Hilfe von ganz oben und schalteten Niedersachsens Wirtschaftsminister Olaf Lies ein. Der war von der Initiative begeistert und lud alle Beteiligten – Geschäftsführungen, Betriebsräte und IG BCE, Industrie- und Handelskammer sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Landes- und Kommunalpolitik – kurzerhand zu sich ins Ministerium nach Hannover ein.

„Bei diesem Termin ging es gar nicht mehr um das Ob, sondern nur noch um das Wie“, erinnert sich Jonas von Holt. Auch das Wie stand bereits nach wenigen Minuten fest: Eine Projektgruppe, ausgestattet mit einer organisatorischen Stelle und 315.000 Euro für drei Jahre, sorgt nun dafür, dass der von den Betriebsräten initiierte Standortentwicklungsplan für den Chemiepark Stade umgesetzt wird. „Aus dem Luftschloss ist eine starke Standortallianz geworden, die gemeinsame Themen, wie den dringend erforderlichen Umstieg auf erneuerbare Energien, viel kraftvoller angeht“, sagt Thomas Mellin, der das, was er vor einigen Jahren angestoßen hat, nun aus dem Ruhestand beobachtet.

Mitbestimmung to go

Viel Überzeugungsarbeit musste auch der Betriebsrat von Huhtamaki in Alf leisten, um Beschäftigung am Standort unter guten Arbeitsbedingungen zu sichern. Das Werk gehört zum finnischen Huhtamaki-Konzern, der in Rheinland-Pfalz bislang vorwiegend Plastikdeckel für Coffee-to-go-Becher produziert. „Der Druck auf Einwegprodukte aus Plastik wird stärker“, sagt Dieter Mainzer, Betriebsratsvorsitzender in Alf, „der Ruf unserer Kunden nach umweltfreundlicheren Produkten immer größer. Deshalb haben wir uns schon länger für die Produktion nachhaltiger Lebensmittelverpackungen starkgemacht.“

Die am Standort vorhandene Infrastruktur überzeugte schließlich auch die Konzernführung, die neue Produktion von Deckeln aus Fasermaterial in Alf zu realisieren, allerdings in einer Firmengründung auf dem Gelände – ohne

Tarifbindung und Mitbestimmungsstrukturen. „Das kam für uns nicht in Frage“, sagt Dieter Mainzer. „Zusammen mit der Technologieberatungsstelle Rheinland-Pfalz und der IG BCE ist es uns gelungen, diese Pläne zu verhindern und die neue Technologie in unserem Betrieb zu etablieren.“ Der Konzern verpflichtete sich, bis 2025 einen mehrstelligen Millionenbetrag in Alf zu investieren.



Solidarität wirkt: Alle senken ihre Arbeitszeit um dreieinhalb Wochenstunden - alle Jobs bei GSK in Dresden bleiben erhalten.

Gelungen ist dies „durch eine Mischung aus Druck und guten Argumenten“, sagt Dieter Mainzer. Dazu gehörten neben Qualifizierungsmaßnahmen auch finanzielle Zugeständnisse der Kolleginnen und Kollegen – abgesichert in einem Investitionstarifvertrag. Derzeit liegen die Einkommen der Beschäftigten noch 8,5 Prozent unter denen der Chemieindustrie, „wir arbeiten aber daran, dass wir uns schrittweise wieder der Fläche nähern“, sagt Mainzer.

Die Auftragsbücher bei Huhtamaki in Alf jedenfalls sind gut gefüllt. Schon bald sollen dort neben Kunststoffbechern und Papierdeckeln auch umweltfreundliche Papierkapseln für Nespressokaffee produziert werden. Inzwischen hat der Konzern rund 70 neue Stellen geschaffen – dank des Betriebsrats mit guten Arbeitsbedingungen. ■

„Viele sind unzufriedener als früher“

Im Frühjahr haben IG BCE-Mitglieder in rund 950 Betrieben neue Vertrauensleute gewählt. Silvia Kegel steht beim Autozulieferer Axalta in Wuppertal seit jüngstem als Vorsitzende an der Spitze des dortigen Vertrauenskörpervorstands. Im Interview mit unserem Autor *Andreas Schulte* spricht die 54-Jährige über ihre Ziele und über unzufriedene Belegschaften. Möglichst bald will sie Freizeit für Vertrauensleute durchsetzen.

Silvia, die diesjährigen Wahlen der Vertrauensleute sind abgeschlossen. Warum hast du Verantwortung übernommen und dich auch zum Vertrauenskörpervorstand wählen lassen?

Ich war bereits seit vier Jahren im Vertrauenskörper als Bildungsobfrau aktiv. Zudem bin ich seit 2014 auch Mitglied des Betriebsrats und mittlerweile freigestellt. Es ist aus unserer Sicht wichtig, dass Vertrauensleute und Betriebsrat Hand in Hand arbeiten. Wir hatten dies auch mal anders, aber ohne enge Anbindung an den Betriebsrat haben Vertrauensleute es schwerer, an entscheidende Informationen zu gelangen. Jetzt sind wir zu fünft im Vorstand. Drei von uns sind zugleich auch im Betriebsrat.

Was war deine erste Maßnahme als Vorsitzende?

Ich habe unsere Intranetseite auf Vordermann gebracht. Die lag ein bisschen brach. Jetzt gibt es dort zumindest die nötigen Kontaktdaten der Vertrauensleute. Das Intranet ist auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder zugänglich. Deshalb können wir dort gut darstellen, was wir überhaupt machen. Das wissen viele gar nicht. Hier müssen wir deutlich aktiver werden und zeigen, dass die Arbeit unserer 55 Vertrauenspersonen attraktiv sein kann und Spaß macht. Außerdem habe ich einen Arbeitskreis für Öffentlichkeitsarbeit ins Leben gerufen. Dort sollen sich alle Gedanken machen, wie wir unsere Arbeit

besser nach außen tragen können. Auch die Kommunikation untereinander kann noch besser werden. Wir haben jetzt eine Whatsapp-Gruppe, der gut 40 von uns angehören.

Kannst du beispielhaft eine anstehende Aktion nennen, die repräsentativ für eure Arbeit ist und zugleich nach außen trägt, was Vertrauensleute bewirken können?

Vertrauensleutearbeit geht oft auch über den gewerkschaftlichen Rahmen hinaus. So werden wir voraussichtlich in der Weihnachtszeit in der Kantine einen Wunschbaum aufstellen. Daran hängen Umschläge, die für Geschenke stehen. Kollegen und Kolleginnen können sich einen dieser Umschläge vom Baum pflücken. Darin steht dann geschrieben, welches Geschenk sie einem sozial benachteiligten Kind in der Region schenken. Diese Kinder können zum Beispiel auch Geschwisterkinder von Sterbenden sein. Wir wissen von der Hospizarbeit der Caritas, dass diese Kinder aufgrund des schweren Schicksals ihrer Geschwister sehr leiden, aber in dieser Phase auch sehr wenig Aufmerksamkeit erhalten. Auch solche Aktionen sind Teil unserer Tätigkeit.

Chapeau! Und was steht im Betrieb auf eurer Agenda?

In gut anderthalb Jahren stehen Betriebsratswahlen an. Wir müssen daher bald eine Strategie entwickeln, wie wir

die Belegschaft über die Unterschiede zwischen Listen- und Personenwahl aufklären. Zuletzt hatten wir sehr viele Listen. Das dürfte viele Wähler verunsichern, weil nicht leicht erkennbar war, für welche Inhalte einige Listen stehen.

Oft heißt es, die Zahl derjenigen sinke, die bereit sind, sich zur Vertrauensperson wählen zu lassen. Wie ist das bei euch?

Wir haben genügend Kandidaten und Kandidatinnen. Aber, ja: Es waren jetzt ein paar weniger als zuletzt.

Woran liegt das?

Schwer zu sagen. Die Arbeitsverdichtung nimmt immer weiter zu. Nicht nur bei uns hier bei Axalta. Das ist überall so. Das höre ich auch von anderen Betriebsräten und Vertrauensleuten. Viele sind einfach durch. Beschäftigte haben mittlerweile nicht mehr die Kraft für ein Amt zusätzlich zur Arbeit.

Was lässt sich dagegen unternehmen?

Ich arbeite schon seit längerem an einem Projekt, das Freizeit für Vertrauensleute herausholen soll. Bislang opfern sie meist ihre Pausen für ihre Arbeit. Mit Freizeit könnten Vertrauenspersonen ihre Arbeit entspannter und damit auch sorgfältiger ausführen. Zugleich wäre dies ein Zeichen der Wertschätzung – und wenn es für den Anfang nur drei Stunden pro Quar-

Zur Person:

Silvia Kegel, (54), ist seit 2001 bei Axalta. Sie hat in der kaufmännischen Abteilung gearbeitet und in der Produktion. Neben ihren Tätigkeiten im Betriebsrat und im Vertrauenskörper engagiert sie sich im Bezirksfrauenausschuss.

tal sind. Ich habe das Projekt schon im Klubb 200 der IGBCE vorgestellt. Das ist ein Qualifizierungsprogramm für besonders engagierte Ehrenamtliche.

Mit welchem Erfolg?

Dort sind meine Ideen gut angekommen. Aber natürlich ist ein Projekt, das dem Arbeitgeber Freizeit für Vertrauenspersonen abringt, ein dickes Brett. Es ließe sich über Betriebsverein-

barungen regeln, aber lieber wäre es mir, dies tariflich zu verankern. Wie lange dies dauern kann, sehen wir am jüngsten Tarifabschluss, der uns erstmals nach jahrelangem Kampf einen freien Tag für IGBCE-Mitglieder bringt.

6,85 Prozent mehr Geld, ein freier Tag für IGBCE-Mitglieder. Motiviert ein erfolgreicher Tarifabschluss für die Arbeit von Vertrauensleuten?

In jedem Fall. Viele Vertrauensleute können das Gesamtbild gewerkschaftlicher Arbeit nicht überblicken. Ich bin auch Mitglied der Tarifkommission. Nicht nur meine Erzählungen von der Front helfen ihnen sehr, innerhalb der Belegschaft für die IGBCE zu werben.

Wie haben sich die Arbeitsbedingungen von Vertrauensleuten in eurem Betrieb über die Jahre hinweg verändert?

Was ich jetzt sage, gilt für das Gros der Beschäftigten und für Vertrauensleute. Viele sind leider unzufriedener geworden. Das liegt nicht an den Vertrauensleuten, sondern an äußeren Einflüssen, zum Beispiel an der Firmenkultur. Es mangelt an Wertschätzung. Wir scherzen immer, dass stattdessen Wertschröpfung herrscht. Auch die Corona-Krise hat ihre Spuren hinterlassen – gerade bei jungen Leuten. Man merkt ihnen an, dass sie lange Zeit allein verbracht haben. Bei ihnen sind viele Eigeninteressen im Spiel. Oft fehlt es an Teamfähigkeit. Aber auch das ist ja eine gute Aufgabe für uns Vertrauensleute: die Teamfähigkeit junger Menschen zu stärken.

Wie unterstützt euch die IGBCE bei eurer Arbeit?

Ich habe bei der IGBCE für alle Anliegen Ansprechpartnerinnen und -partner. Vielleicht könnte die IGBCE noch offensiver für Bildungsurlaub werben. Manchmal fehlen Inhalte, die näher an der Praxis der Mitbestimmung sind. Für Vertrauensleute könnte da inhaltlich noch mehr gemacht werden. ■



Foto: Harald Reusmann

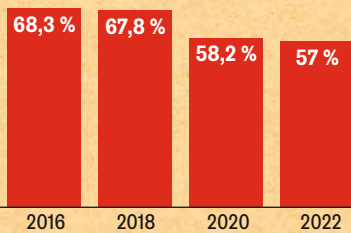
JAV-Wahlen

Jugend wählt

Im Herbst stehen in den Betrieben die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) an. Unsere Jugend ist unsere Zukunft. Deshalb hat sich die IGBCE Wahlziele gesetzt. Wir wollen in mehr Gremien mit mehr engagierten jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern vertreten sein. Ein Überblick.

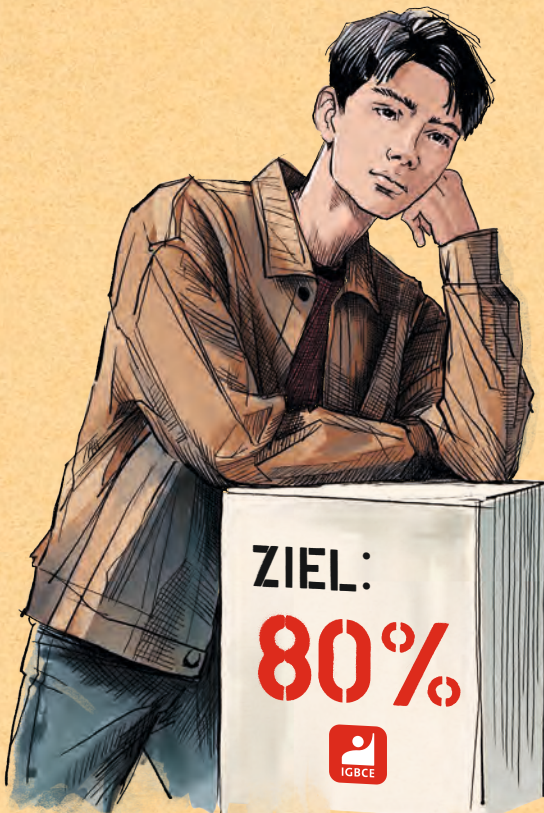
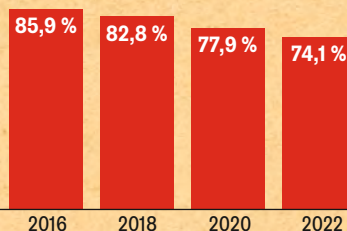
Wahlbeteiligung

Bei den vergangenen beiden Wahlen war die Beteiligung gesunken – die Coronapandemie lässt grüßen. Wir wollen zurück zu alter Stärke. 70 Prozent sind drin.



Organisationsgrad

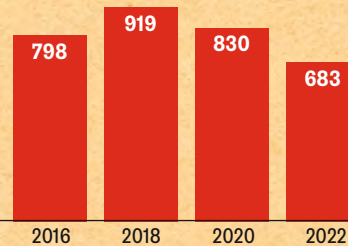
Drei von vier JAV-Mitgliedern sind Mitglied der IGBCE, so lautete das Ergebnis vor zwei Jahren. Das ist gut, aber es ist uns nicht genug. Wir streben einen Organisationsgrad von 80 Prozent nach den Wahlen 2024 an. Und dann wollen wir noch eins draufsetzen: Bis November 2025 wollen wir den Organisationsgrad im Vergleich zum Ergebnis nach der Wahl noch einmal um 2,5 Prozentpunkte steigern. Wir werden weitere JAVs für uns gewinnen.





Gremien

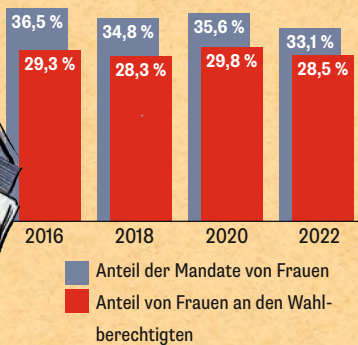
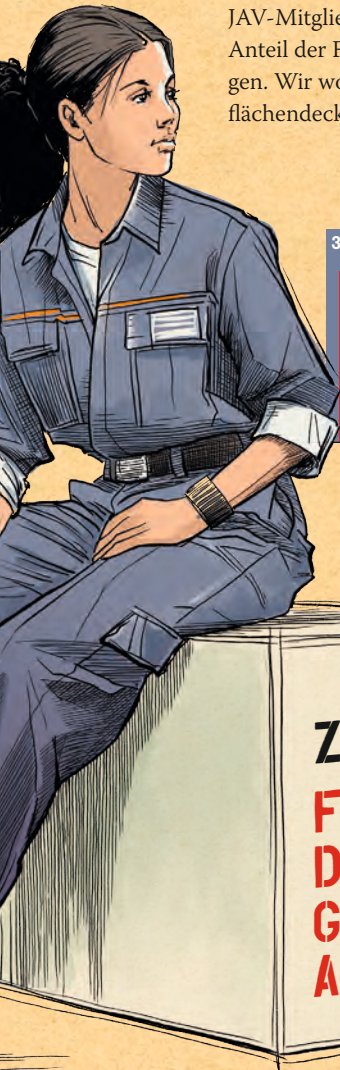
Die Zahl der Betriebe, in denen es Jugend- und Auszubildendenvertretungen gibt, war zuletzt gesunken. Wir wollen sie wieder steigern. 10 Prozent mehr Gremien als 2022 – das sollte doch machbar sein.



ZIEL:
+10%

Frauen

Gleichstellung ist uns wichtig. Schon seit vielen Jahren liegt der Anteil der weiblichen JAV-Mitglieder im Durchschnitt über dem Anteil der Frauen an den Wahlberechtigten. Wir wollen sicherstellen, dass dies auch flächendeckend der Fall ist.



ZIEL:
**FLÄCHEN-
DECKEND
GLEICHER
ANTEIL**

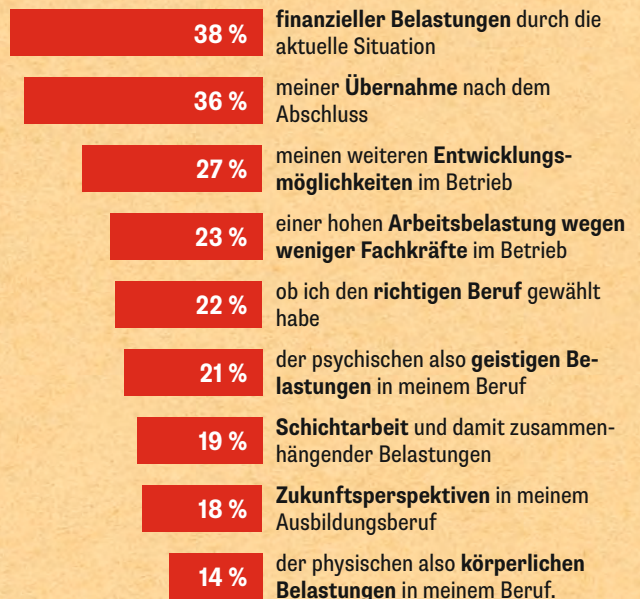
Weiterbildung



Wir versprechen: Jedes JAV-Mitglied bekommt innerhalb von 3 Monaten nach der Wahl ein persönliches Seminarangebot.

Umfrage

Wozu das Ganze? Damit wir die Probleme der jungen Menschen angehen können. Wir haben sie befragt, was sie bewegt. Hier ein Auszug: Auf die Frage "**Wenn ich an die Zeit nach der Ausbildung denke, bin ich besorgt hinsichtlich ...**" gab uns dieser Anteil der Befragten diese Antworten (Mehrfachnennungen möglich).



„Demokratie hört nicht am Werktor auf“



Foto: Stefan Koch

Alexander Bercht ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE.

In diesem Herbst werden in den Betrieben neue Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gewählt. Wie wichtig diese Wahlen sind, welche Erfahrung junge Menschen dabei machen und welche Ziele sich die IGBCE gesetzt hat, erklärt Alexander Bercht im Interview mit *Bernd Kupilas*.

Alexander, die JAV-Wahlen stehen vor der Tür. Wie wichtig sind die?

Sehr wichtig. Für viele junge Menschen sind die anstehenden JAV-Wahlen im Betrieb wichtiger Berührungspunkt mit der Demokratie. 16- oder 17-Jährige, die jetzt in ihre Ausbildung starten, haben vielleicht vorher noch nie gewählt oder – noch spannender – sich wählen lassen. Das ist eine wichtige und prägende Erfahrung. Unsere betrieblichen Wahlen senden gerade an junge Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, eine wichtige Botschaft: Demokratie hört nicht am Werktor auf. Die Wahrnehmung demokratischer Rechte und persönliches Engagement sind wichtige Werkzeuge, um in unserer Gesellschaft und am Arbeitsplatz, die Dinge zum Besseren zu bewegen. Gerade in Zeiten, in denen unsere Demokratie durch populistische Strömungen unter Druck gerät, ist dies eine wichtige Erfahrung.

Die IGBCE hat sich für die JAV-Wahlen ambitionierte Ziele gesetzt.

Ja, unsere wesentlichen Ziele lassen sich so zusammenfassen: Wir wollen, dass sich möglichst viele junge Menschen in möglichst vielen Betrieben an den Wahlen beteiligen. Und wir wollen sie natürlich für unsere Vorstellungen von guter Arbeit in ihrem Betrieb gewinnen und dafür, dass sie ihr Kreuz bei unseren IGBCE-Kandidatinnen und -Kandidaten machen. Eine hohe Wahlbeteiligung erhöht unsere Legitimität, ein hoher Organisationsgrad in den JAV-Gremien unsere Gestaltungsmacht als Gewerkschaft.

Die Wahlbeteiligung war vor zwei Jahren nicht so berauschend hoch.

Das stimmt. Und das wollen wir – und das muss sich auch – wieder ändern. Die schwache Beteiligung damals kann man vielleicht noch mit den Auswirkungen der Pandemie erklären – Lockdowns und eingeschränkte Kontaktmöglichkeiten wirkten sich auf unsere Möglichkeiten aus, Kandidierende zu finden und Wahlkampf zu betreiben. Aber Corona ist vorbei. Wir wollen den Corona-Knick hinter uns lassen und zurück zu alter Stärke finden. Wir brauchen sie, damit wir in den Betrieben die nötige Wirkung entfalten können.

Wie kann eine höhere Wahlbeteiligung gelingen?

Ich setze darauf, dass unsere Ehrenamtlichen in den Betrieben sich des Themas annehmen, sich aktiv einschalten und ihre JAVis bei der Vorbereitung der Wahl und im Wahlkampf unterstützen. Zum einen geht es darum, junge Menschen, die mit uns gemeinsam für unsere gewerkschaftlichen Werte eintreten wollen, für eine Kandidatur zu begeistern. Unsere IGBCE lebt von motivierten und engagierten Menschen. Überzeugende Menschen überzeugen Menschen. Davon leben wir. Und natürlich müssen wir dann einen aktiven Wahlkampf betreiben. Wir müssen sichtbar sein, dann können wir die jungen Beschäftigten auch erreichen. Als IGBCE unterstützen wir unsere Aktiven in den Betrieben mit vielen Materialien rund um die Wahlen über unser JAV-Portal. Dort gibt es Hilfen und Materialien, angefangen mit Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung

der Wahl für Wahlvorstände bis hin zu Marketing rund um die Wahl, für Wählerinnen, Wähler, Kandidierende und Interessierte.

Was werden die Themen des Wahlkampfes sein?

Ausbildung bleibt entscheidend für die Zukunft der Unternehmen – und sie ist darüber hinaus ein entscheidender Faktor für unsere wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität. Nur wenn jungen Menschen in unserer Arbeitswelt eine gute und verlässliche Perspektive geboten wird, fallen sie den Populisten nicht zum Opfer. Unsere JAVen sind die erste Kampflinie, wenn es darum geht, den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Sie setzen sich vehement für mehr Ausbildungsplätze ein, und sie sorgen dafür, dass die Qualität der Ausbildung stimmt und dass die Ausgebildeten am Ende möglichst auch unbefristet übernommen werden, so wie wir das als IGBCE fordern. Als JAVis können unsere jungen Mitglieder eine wichtige Erfahrung machen: dass sie ihre Zukunft selbst mitgestalten können und in existenziellen Fragen nicht über sie hinweg regiert wird. An Themen mangelt es uns also wahrlich nicht. Und wir haben motivierte junge Menschen, die für diese Themen eintreten. Das macht mich zuversichtlich.

Du bist optimistisch, dass die IGBCE ihre Wahlziele erreicht?

Ja. Wir geben jetzt richtig Gas. Zum Wohl der jungen Menschen und ihrer Interessen. ■

Der Spitzenwerber

GBCE vom ersten Tag im Betrieb an! Das ist das Credo, nach dem Oliver Elsen lebt und handelt. Aus gutem Grund: Ihn hatte nach seiner Einstellung bei Aluminium Oxid Stade (AOS) niemand auf eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft angesprochen. Fünf Jahre gingen ins Land, ehe ein Kollege damit „um die Ecke kam“. So etwas passiert neuen Kolleginnen und Kolleginnen bei AOS garantiert nicht mehr. Oliver Elsen ist als IGBCE-Vertrauensmann „Gewerkschaftsmitgliederwerber Nummer 1“ in dem Unternehmen mit rund 500 Beschäftigten. Doch der Reihe nach.

Als Elsen Anfang 2000 als Chemie-Hilfswerker im Vier-Schicht-System bei AOS anfang, sei niemand von den betrieblich aktiven IGBCE'lern auf ihn zugekommen, erzählt er und ergänzt: „Und ich war damals vielleicht auch nicht neugierig genug, um zu erfahren, was die IGBCE eigentlich für uns so macht und warum Gewerkschaft wichtig ist.“ Außerdem hatte er in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends neben der Arbeit ganz schön viel zu tun: heiraten, Haus bauen, Familie gründen.

Erst 2005 fragte ihn ein Kollege aus dem Betriebsrat, ob er sich nicht im Betrieb auch gewerkschaftlich mehr einbringen wolle. Elsen war gleich Feuer und Flamme. Denn sich für andere zu engagieren und die Stimme für die zu erheben, die das selbst nicht können, war damals auch schon außerhalb des Betriebs sein Ding. Ab 2006 hatte er auch für betriebliche Belange ein offizielles Mandat. Seine Kolleginnen und Kollegen wählten ihn in den Betriebsrat und zum Vertrauensmann. Seit 2014 ist er freigestellter Betriebsratsvorsitzender.

Als IGBCE-Vertrauensmann ist er „Gewerkschafter durch und durch“ – und Mitgliederwerbung „aus tiefer Überzeugung“ deshalb auch seine



Foto: Christian Burkert

Oliver Elsen ist Betriebsratsvorsitzender bei Aluminium Oxid Stade. Seine Begeisterung für die IGBCE ist ansteckend, er hat schon viele neue Mitglieder geworben.

große Leidenschaft. Bei ihrem Rundgang durch den Betrieb kommen alle „Neuen“ zwangsläufig im Betriebsratsbüro vorbei. Dort wartet Oliver Elsen auf sie und geht gleich in die Offensive. Er ist ein Gegenbeispiel zum Klischee des eher wortkargen Norddeutschen. Sein Motto: „Klartext schnacken.“ Seine Einstellung: Hier geht niemand ohne unterschriebenen Mitgliedsantrag raus. „Im Grunde versteht auch jeder, dass es ohne Gewerkschaft nicht geht“, so Elsens Überzeugung. So auch die neuen Auszubildenden in diesem Jahr – alle sind in die IGBCE eingetreten. Mit schlagkräftigen Argumenten hat Elsen sie davon überzeugt, dass es auch in Zukunft gute Tarifverträge und faire Löhne nur mit einer starken Gewerkschaft gibt.

Tariflohnbedingungen waren damals, im Jahr 2000, auch entscheidend für Oliver Elsens Wechsel zu AOS. „Ohne diese Sicherheit im Rücken hätten meine Frau und ich unsere Lebensplanung mit Hausbau und Familiengründung Anfang der Nuller-Jahre nicht so angehen können“, sagt der 49-jährige Elsen rückblickend.

Denn wie es sich anfühlt, ohne Tarif zu arbeiten, weiß Oliver Elsen nur zu gut. Vor seiner Einstellung bei AOS arbeitete der gelernte Heizungsbauer mehrere Jahre in einem Handwerksbetrieb. Als er seinen Chef einmal nach einer Aufstockung seines Gehalts fragte, antwortete der nur lapidar: „Ich kann dir nicht mehr Geld geben, weil ich mir gerade einen neuen Opel Omega 3000 bestellt habe.“ Eine Anekdote, die Elsen auch gern Kolleginnen und Kollegen erzählt, die noch kein Gewerkschaftsmitglied sind.

Auch der diesjährige Tarifabschluss in der Chemieindustrie hilft ihm bei der Mitgliederwerbung. Dass IGBCE-Mitglieder jetzt einen zusätzlichen freien Tag pro Jahr bekommen, sei das „i-Tüpfelchen“ bei der Ansprache, sagt Elsen. „Endlich haben wir schwarz auf weiß, was viele Aktive an der Basis schon seit Langem fordern: einen spürbaren Bonus für Mitglieder.“ Seit dem Tarifabschluss sind noch weitere, bisher unentschlossene Kolleginnen und Kollegen bei AOS in die Gewerkschaft eingetreten.

Elsens Engagement als Gewerkschafter endet nicht am Werkgelände. Er sitzt für die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat von AOS, ist im IGBCE-Bezirksvorstand Hamburg/Harburg und im IGBCE-Landesvorstand Nord aktiv. Außerdem ist er stellvertretender Bürgermeister in seiner 1300-Einwohner-Heimatgemeinde Oberndorf an der Oste, Bauausschussvorsitzender im Gemeinderat und ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Stade. Viel Zeit für Hobbys bleibt da kaum. Aber eine gemeinsame, abendliche Fahrradrunde mit seiner Frau in der Umgebung von Oberndorf gehört für ihn zu einem gelungenen Tag dazu.

Volker Wartmann ■

Endlich (etwas mehr) Klarheit

Wie werden Betriebsräte angemessen vergütet? Wie darf sich ihre Bezahlung im Laufe der Zeit entwickeln? Die Bundesregierung hat das leidige Thema Betriebsratsvergütungen angepackt und das Gesetz ergänzt. Sie reagierte damit auf ein strenges Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH). Betriebsräte können jetzt durch Betriebsvereinbarungen mehr Sicherheit schaffen. Das ist ein Fortschritt. Ein Durchbruch ist es noch nicht. *Bernd Kupilas fasst zusammen.*

Das Urteil schlug ein wie eine Bombe: Unternehmen machen sich wegen Untreue strafbar, urteilte der Bundesgerichtshof Anfang 2023, wenn sie Betriebsräten zu hohe Vergütungen zahlen. **1** In den Chefetagen schrillten daraufhin die Alarmglocken. „In vielen Betrieben“, berichtet Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung der IGBCE-Hauptverwaltung in Hannover, „reagierten die Personalabteilungen nervös und gingen auf ihre Betriebsräte zu.“ Die Unternehmen stellten die bislang übliche Praxis der Betriebsratsvergütung in Frage, ganz gleich ob sie nun mündlich verabredet oder schriftlich festgehalten war. vielerorts waren beide Betriebsparteien ein Stück weit ratlos. „Generell hat das Urteil für große Verunsicherung in den Betrieben gesorgt“, sagt Grüneberg.

Hintergrund des aufsehenerregenden Urteils war ein schlagzeilenträchtiger Streit um die Vergütung von Betriebsräten bei VW. Die Praxis bei dem Automobilhersteller hatte zwar mit der Realität in den meisten Betrieben der Republik wenig zu tun, trotzdem nahmen in vielen Unternehmen die Rechtsabteilungen das zum Anlass für eine Überprüfung. Der Vorwurf der Straftat wiegt nun einmal schwer. Hinzu kommt: Der Bundesgerichtshof legte mit seinem Urteil sehr strenge Maßstäbe an die Vergütungsregeln für Betriebsräte. So entschied das Gericht: Das Betriebsratsamt ist ein Ehrenamt. Die Betriebsratsstätigkeit ist unentgeltlich auszuüben, wobei im Interesse

der Unabhängigkeit ein strenger Maßstab anzulegen ist. Deshalb könne die Betriebsratskarriere auch nicht als Grundlage für die Bezahlung herhalten.

Was hat der Gesetzgeber geändert?

Damit die Verunsicherung ein Ende hat, reagierte die Bundesregierung und ergänzte das Betriebsverfassungsgesetz. Die Novelle wurde jüngst von Bundestag und Bundesrat beschlossen. Zwei Paragraphen wurden ergänzt:

S Paragraph 37 legt fest, dass das Entgelt eines Betriebsratsmitglieds nicht geringer bemessen sein darf, als das Entgelt „vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung“. Hier geht es also um die bewährte Praxis, Vergleichsgruppen zu bilden. Der Gesetzgeber fügte nun einen Passus hinzu, der besagt: Entscheidend für die Bildung von Vergleichsgruppen ist der Zeitpunkt zu Beginn der Amtsübernahme eines Betriebsratsmitglieds – und nicht etwa der Zeitpunkt der Freistellung. Damit wird der Stand der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) noch mehr hervor gehoben. Und: Die Betriebsparteien können eine Betriebsvereinbarung zu dieser Vergleichsgruppenbildung abschließen. Darin können die Kriterien für das Verfahren festgelegt werden. **2**

1

Bundesgerichtshof

Entscheidung des BGH im Fall VW vom 10.1.2023, Aktenzeichen.: 6 StR 133/22

2

Betriebsverfassungsgesetz

Der komplette eingefügte Passus in Paragraph 37, Absatz 4 lautet sie folgt: „Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen, soweit nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; Gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.“

§ Paragraf 78 legt fest, dass Betriebsratsmitglieder wegen ihres Amtes „weder bevorzugt noch benachteiligt“ werden dürfen. Hier fügte der Gesetzgeber einen Passus hinzu, der klarstellt: Eine Entwicklung der Vergütung ist prinzipiell möglich, und es liegt dann keine Bevorzugung oder Benachteiligung vor, wenn „das Mitglied die für die Gewährung des Entgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt“. Grob übersetzt könnte man sagen: Wer als Betriebsrat in E10 eingruppiert werden will, muss auch können, was man in E10 in diesem Betrieb können muss. ③

Was sollten Betriebsräte tun?

IGBCE-Fachmann Jan Grüneberg erklärt, worauf es jetzt ankommt: Durch die Betriebsratsarbeit erworbene und durch Betriebsratsschulungen erworbene Fähigkeiten (Verhandlungskompetenz, angeeignetes Fachwissen et cetera) fallen nach dem BGH-Urteil auch nach der Neuregelung als Kriterium für eine höhere Bezahlung aus. Viel wichtiger ist es nach wie vor „zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Vergleichsgruppen zu bilden“. Schon bislang wurde vom BAG gefordert, die Vergleichsgruppen direkt bei Amtsübernahme zu bilden. Erfolgt das erst Jahre später mit der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds, „gestaltet sich die Bildung der Vergleichsgruppen schwierig, weil etwa wegen der Fluktuation oder neuer Stellenbeschreibungen keine geeigneten Vergleichspersonen mehr im Betrieb sind“. Durch die Aufnahme ins Betriebsverfassungsgesetz, so Grüneberg, ist nun für Betriebsratsmitglieder offensichtlicher, die Vergleichsgruppe bereits von Anfang an zu bilden. Betriebsräte sollten auch die Möglichkeit nutzen, eine Betriebsvereinbarung zum Verfahren der Vergleichsgruppenbildung abzuschließen. „Das gibt beiden Seiten Rechtssicherheit.“ Die IGBCE hat eine Musterbetriebsvereinbarung entwickelt, die sie Betriebsräten zur Verfügung stellt.

Wie beurteilt die IGBCE die Neuregelung?

Die Neuregelung sei „ein Zurück zum Zustand vor dem BGH-Urteil und gibt uns wieder ein Stück Klarheit“, sagt Grüneberg. Das Gesetz stelle nun klar, dass Betriebsratsvergütungen sich entwickeln dürfen. „Das war nach dem BGH-Urteil so nicht klar“, sagt er. Es gibt Betriebsräten und Unternehmen die Möglichkeit, Kriterien für die Vergleichsgruppenbildung festzulegen. Allerdings ist eine Betriebsvereinbarung hierzu nicht erzwingbar.

Was ist eigentlich mit der Benachteiligung?

IGBCE-Experte Grüneberg bemängelt die Schlagseite, die die Diskussion um Betriebsratsvergütungen im Zusammenhang mit dem BGH-Urteil bekommen hat. „In der Öffentlichkeit ist der Eindruck entstanden, als wäre die Bevorzugung von Betriebsratsmitgliedern das große Problem“, sagt er, „dabei ist eher das Gegenteil der Fall“. Immer noch würden Betriebsräten in vielen, gerade in kleineren Unternehmen Entwicklungsmöglichkeiten vorenthalten. „Die Arbeitgeber arbeiten hierbei mit allen Tricks und wehren sich gegen eine Höhergruppierung.“ Auch der DGB-Rechtsschutz weiß von skandalösen Fällen zu berichten. Hier, so Grüneberg, „würden wir uns mehr Schutz durch das Gesetz wünschen“. Der große Wurf sei die gesetzliche Neuregelung deshalb noch nicht.

Anspruch auf Schichtzulagen

Zudem hat bei einem neuerdings umstrittenen Thema das Bundesarbeitsgericht jetzt Klarheit geschaffen: Freigestellte Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf die Zahlung ihrer Wechselschichtzulagen, auch wenn sie durch die Betriebsratstätigkeit tatsächlich nicht mehr in Wechselschicht, sondern zu üblichen Bürozeiten arbeiten. Geklagt hatten zwei Rettungssanitäter, denen der Arbeitgeber das Entgelt um die Schichtzulagen gekürzt hatte. Diese Kürzung sei unzulässig, urteilte das oberste deutsche Arbeitsgericht. ④ Es kippte damit ein Urteil der Vorinstanz, die eventuell unter dem Eindruck der BGH-Rechtsprechung diese Bewertung Mitte 2023 getroffen hatte. ■

③

Betriebsverfassungsgesetz

Der komplette eingefügte Passus in Paragraf 78 lautet wie folgt: „Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Entgelt nicht vor, wenn das Mitglied der in Satz 1 genannten Vertretungen in seiner Person die für deren Gewährung erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.“

④

Bundesarbeitsgericht

BAG 7 AZR 197-23. Der Erfolg vor Gericht war vom DGB-Rechtsschutz erfochten worden. Geklagt hatten zwei ver.di-Mitglieder.

Exklusive Boni

Mehr Geld für IGBCE-Mitglieder in Leiharbeit

Die Mitgliedschaft in der IGBCE zahlt sich auch für Leiharbeitsbeschäftigte aus – und lässt bei ihnen sogar zweimal jährlich die Kasse extra klingeln. Denn unter bestimmten Voraussetzungen kommen Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit in den Genuss von Extrazahlungen zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Bedeutet: Sie müssen erstens mindestens sechs Monate Gewerkschaftsmitglied und zweitens mehr als sechs Monate in einem Verleihbetrieb beschäftigt sein, der an die Tarife der DGB-Tarifgemeinschaft mit dem Leiharbeitgeberverband GVP gebunden ist.

Bis 30. November Antrag stellen!

Wenn die Kolleginnen und Kollegen diese Voraussetzungen erfüllen, müssen sie die Extrazahlung nur noch fristgerecht beantragen. Den Antrag, den sie im Mitgliederbereich auf der IGBCE-Website herunterladen können, müssen sie – mit Nachweis ihrer IGBCE-Mitgliedschaft – bei ihrem Verleihbetrieb stellen. Die Extrazahlung zum Weihnachtsgeld muss zwischen dem 19. Oktober und 30. November beantragt werden, die Aufstockung des Urlaubsgeldes zwischen dem 19. Mai und 30. Juni bei der Verleihfirma vorliegen. Wer noch bis inklusive Dezember 2024 Mitglied wird, hat bereits im kommenden Sommer Anspruch auf das Extraplus zum Urlaubsgeld. Also jetzt Mitglied werden und Bonus sichern.

Das Extrageld ist Bestandteil des Tarifergebnisses, das die IGBCE und die anderen DGB-Gewerkschaften im Januar 2020 ausgehandelt haben. ■

Nachhaltigkeitsberichterstattung

Handlungshilfe mit Praxistipps für die Mitbestimmung

Schon seit diesem Jahr sind die großen Unternehmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet. Ab 2025 sind auch die kleineren und mittleren Unternehmen in Sachen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), wie die EU-Richtlinie offiziell heißt, gefordert. Für die Mitbestimmung eröffnen sich durch CSRD neue Möglichkeiten, Unternehmenspolitik über die Einflussnahme auf die Berichterstattung mitzugestalten. Insbesondere mit Blick auf die so-

ziale Dimension haben Interessenvertreterinnen und -vertreter die Chance, ihre Perspektiven und Erfahrungen einzubringen. Eine neue Handlungshilfe, die die IGBCE gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet hat, gibt Praxistipps und zeigt auf, welche Möglichkeiten der Einflussnahme es gibt.

Die Handlungshilfe gibt es hier:



Ausgezeichnete Projekte

Jetzt für den Betriebsrätepreis 2025 bewerben!

„The winner is ...“ heißt es im November wieder, wenn beim Deutschen Betriebsrätetag in Bonn die Preise für hervorragende Projekte von Betriebsräten vergeben werden. Unter den zwölf Nominierten in diesem Jahr sind auch wieder drei Betriebsräte aus der IGBCE, die wir ausführlich in unseren Praxisbeispielen auf den Seiten 2 und 3 dieser Profil Plus vorstellen. Schon jetzt können sich Mitbestimmungsgremien – Betriebsräte, auch Gesamt- und Konzern- und Europäische Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen – mit ihren Projekten für den Deutschen Betriebsrätepreis 2025 bewerben. Eingereicht werden können Projekte aus den Jahren 2023 bis 2025, die die Arbeitsbedingungen im Betrieb



verbessern, zum Erhalt oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen sowie zur Bewältigung von Krisen im Betrieb beitragen. Die Bewerbungsfrist läuft bis zum 30. April 2025. Bei Fragen dazu unterstützt euch die Abteilung Betriebspolitik der IGBCE: betriebspolitik@igbce.de.

Mehr Informationen zum Preis gibt es hier:

