

Dezember 2024 | Januar 2025

+plus

Das Extra für Aktive

Kein Blatt Papier

Wie Betriebsräte bei Michelin noch Schlimmeres verhinderten

Krankenbesuche

Was der Arbeitgeber darf und was Betriebsräte tun sollten

Vertrauensleute

GANZ NAH DRAN





Foto: Marcus Schwetasch

Ein starkes Team: Die Michelin-Betriebsräte der verschiedenen Standorte in Deutschland haben bei den Sozialplanverhandlungen von Anfang an mit einer Stimme gesprochen und das Optimum für die Beschäftigten erreicht. Im Bild von links: Hans-Joachim Jordan, Lukas Kopaczewski, Eric Heilig, Jens Neubauer, Thorsten Bayer, Stefan Bungert und Francesco Caricato

„Zwischen uns passt kein Blatt Papier“

Im September 2023 ließ der französische Reifenhersteller Michelin gegenüber seinen Betriebsräten die Bombe platzen: Zwei seiner deutschen Standorte machen ganz dicht, ein dritter wird geschumpft. 1500 Arbeitsplätze fallen weg. Wie wichtig engagierte Betriebsräte mit einer starken IG BCE im Rücken gerade auch in dieser Situation sind – und warum das Beispiel Michelin als Blaupause für Betriebsratsarbeit bei drohenden Werksschließungen dienen kann, erzählt *Kathryn Kortmann*.

Gänzlich unvorbereitet traf sie die Hiobsbotschaft an jenem 7. September 2023 nicht. „Als Ende August eine Einladung für die Teilnahme am Wirtschaftsausschuss eintrudelte, um uns ‚Mitteilung zu machen und die weitere Vorgehensweise zu erläutern‘, erinnert sich Lukas Kopaczewski, „da haben wir schon geahnt, dass uns unangenehme Nachrichten erwarten.“ Doch mit diesem Ausmaß der Kahlschlagpläne hatten die Betriebsratsvorsitzenden der deutschen Michelin-Standorte nicht gerechnet. „Dass Karlsruhe auf der Abschn-

liste stand – und vielleicht auch Trier –, kam nicht unerwartet“, sagt Kopaczewski, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und BR-Vorsitzender in Karlsruhe. „Aber doch nicht Homburg.“

Das, was das Unternehmen den Gremienvertretern an diesem Tag präsentierte, sah so aus: Schrittweise wird Michelin bis Mitte 2025 die Lkw-Reifenproduktion in Deutschland einstellen, die Werke in Karlsruhe und Trier komplett schließen und das Kundenkontaktzentrum von Karlsruhe nach Polen verlagern. In Homburg bleibt zwar die Runderneuerung

der Lkw-Reifen erhalten, die Neureifenproduktion aber fällt ebenso wie die Halbfabrikatfertigung den Sparplänen zum Opfer.

Feingefühl für das richtige Tempo

Den anfänglichen Schock schüttelten die Betriebsräte schnell ab. Ihnen war klar: Jetzt ist Eile geboten, wenn „wir noch was retten und für unsere Leute das Bestmögliche aus der Situation herausholen wollen“, so Lukas Kopaczewski. Die Eile, die der französische Konzern mit Sitz in Clermont-Ferrand bei der Abwicklung der Standorte und

Arbeitsplätze an den Tag legen wollte, bremsten die Betriebsräte dagegen aus. „Ende November wollte Michelin das Aus der Werke öffentlich verkünden“, sagt Jens Neubauer, BR-Vorsitzender für Vertrieb, Logistik und Zentralbereiche und Sprecher des Wirtschaftsausschusses. „Bis dahin sollte auch der Sozialplan stehen.“ Diesen Zahn haben die Betriebsräte der Unternehmensführung schnell gezogen. Zunächst standen andere Fragen auf der Agenda: Gibt es Möglichkeiten, die Werke doch noch zu erhalten und zumindest einen Teil der Arbeitsplätze zu retten? Verhandelt jedes Werk für sich oder soll eine gemeinsame Verhandlungskommission für alle Standorte gebildet werden?

Gut beraten – von Anfang an

„In dieser Situation war es gut, die Gewerkschaft an unserer Seite zu haben“, sagt Lukas Kopaczewski. „Die IG BCE wusste in jeder Situation genau, welche Schritte als nächstes zu gehen waren, oder wie wir uns am besten positionieren.“ Zum Beispiel: „Lasst euch nicht spalten, verhandelt alles zusammen und holt für alle Standorte nur einen Anwalt und einen Berater ins Boot.“ Das, so Jens Neubauer, „hat sich als goldrichtig erwiesen“. Mit an Bord waren von Anfang an auch die Betriebsratsvorsitzenden, deren Standorte gar nicht von Schließungsplänen betroffen waren, wie das Pkw-Reifenwerk in Bad Kreuznach. „Das hat den Druck erhöht“, sagt Thorsten Bayer, stellvertretender BR-Vorsitzender in Bad Kreuznach, „weil wir die ganze Palette der Mitbestimmungsmöglichkeiten ausspielen konnten.“ Mehrarbeit etwa, die mitbestimmungspflichtig ist, hätte der Betriebsrat abgelehnt, wenn die Sozialplanverhandlungen für die von Schließung betroffenen Werke nicht „auf Kurs“ waren.“

Erste Priorität hatte jedoch der Standorterhalt. Deshalb erarbeiteten Betriebsräte und IG BCE – statt sofort in die Sozialplanverhandlungen einzusteigen – zunächst ein Alternativkonzept. Auf rund 100 Seiten haben sie

dem Unternehmen Vorschläge – Bildung von Kompetenzzentren, höher spezialisierte Fertigungen oder Zusammenlegung von Werken – präsentiert, um den Kahlschlag zu verhindern. Vergeblich. Der Wille, die Standorte zu erhalten, war auf Arbeitgeberseite nicht vorhanden. Deshalb stand dann ab März 2024 die Aushandlung des Sozialplans für alle betroffenen Werke im Zentrum der Bemühungen. „Wir sind mit drei Zielen in diese Verhandlungen gegangen“, berichtet Jens Neubauer. „Alle gehen erhobenen Hauptes aus der Firma, weil alle fair behandelt werden. Der Scheck, also das Finanzielle, muss stimmen. Und wir schaffen drittens Perspektiven, ganz individuell und für jeden Einzelnen.“

Was dann folgte, waren harte Verhandlungen, die mit viel Weitsicht und insbesondere großer Transparenz untereinander und gegenüber allen Beschäftigten geführt wurden. So waren die Betriebsratsvorsitzenden nach Möglichkeit immer auch bei allen Betriebsversammlungen der anderen Standorte anwesend. „Dadurch konnten wir Sorgen und Wünsche in den Belegschaften und haben deren Stimmung unmittelbar mitbekommen“, sagt Jens Neubauer. „Außerdem hat das auch dem Arbeitgeber signalisiert, dass zwischen uns kein Blatt Papier passt.“

Busdemo nach Frankreich geplant

Große Geschlossenheit haben die Belegschaften auch bei den Kundgebungen in Homburg oder Karlsruhe demonstriert, mit denen sie öffentlich auf ihre Situation aufmerksam gemacht haben. „Wir wären sogar mit vielen Bussen nach Clermont-Ferrand in Frankreich gefahren“, berichtet Hans-Joachim Jordan, BR-Vorsitzender in Homburg. „Eigens gegründete Komitees haben die Fahrt bereits geplant und das auch nach außen kundgetan.“

Wohlwissend, dass Michelin großen Wert auf sein Image legt und alles tun würde, um möglichst wenig in die Schlagzeilen zu kommen. „Wenn es drauf angekommen wäre, wären auch

wir aus Bad Kreuznach mitgefahren“, sagt Thorsten Bayer.

Ziele zu 99 Prozent erfüllt

So weit kam es nicht. Der Druck zeigte Wirkung, die Taktik, die IG BCE, Anwalt, Berater und Betriebsräte führen, ging auf – und nach knapp drei Monaten stand ein Sozialplan, der die drei angepeilten Ziele „zu 99 Prozent erfüllt hat“, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Kopaczewski. Weil sie die Budgetverhandlungen – anders als in den meisten Fällen üblich – vorangestellt haben, konnten betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Stattdessen ist es mit einem gut ausgestatteten Freiwilligenprogramm möglich, zu steuern, wer wann geht, in die Transfergesellschaft wechselt oder für wen die sogenannte Rentenbrücke in Frage kommt. Mit der können sich in Homburg zum Beispiel ältere Kollegen aus der Runderneuerung zurückziehen und ihren Arbeitsplatz für jüngere Kollegen aus der Neureifenproduktion freimachen.

Der Sozialplan enthält neben einer Basisabfindung und Kinderzuschlägen auch einen Entgeltverzichtsvergleich. Um ihre Standorte am Leben zu halten, hatten die Beschäftigten in der Vergangenheit auf Teile ihres Entgelts verzichtet, „die wir nun natürlich zurückverlangen“, sagt Hans-Joachim Jordan. Teil der Vereinbarung ist auch, dass alle Beschäftigten, egal wie lange sie im Unternehmen sind, Anspruch darauf haben, für zwölf Monate in die Transfergesellschaft zu wechseln. Die verschafft den Kolleginnen und Kollegen Orientierung auf dem Arbeitsmarkt und qualifiziert sie für neue Jobs. Auch ein Härtefallfonds gehört zum Gesamtpaket dazu.

„Das waren harte Wochen und Monate, die hinter uns liegen“, sagt Jens Neubauer. „Aber es hat sich gelohnt. Die Werke konnten wir zwar nicht retten, aber die Kraft der Solidarität hat dazu geführt, dass jede und jeder Einzelne eine Perspektive bekommt.“ ■

„Das ist bombastisch!“

Der Mitgliedervorteil aus dem jüngsten Tarifabschluss der Chemiebranche kommt bei den Beschäftigten gut an. Das berichtet Ramon Jüngling, Betriebsratsvorsitzender bei Sun Chemical Colors & Effects in Ludwigshafen und Mitglied der regionalen Tarifkommission Rheinland-Pfalz der IGBCE. Im Interview mit *Andreas Schulte* spricht er außerdem über die anhaltende Euphorie, über neue Möglichkeiten zur Mitgliedergewinnung und warum er dabei nicht mit der Tür ins Haus fällt.

Ramon, welche Rückmeldungen aus der Belegschaft erhältst du auf den Tarifabschluss 2024 in der Chemiebranche?

Ich muss sagen: Ich habe noch nie ein so ungeteilt gutes Echo erhalten.

Wie kommt das?

Das liegt in erster Linie daran, dass wir unsere drei Hauptforderungen fast uneingeschränkt durchsetzen konnten. 6,85 Prozent mehr Lohn sind ganz knapp an den ursprünglich geforderten sieben Prozent. Und wir haben erstmals in einem Flächentarifvertrag einen Mitgliedervorteil erstritten. Das ist ein bombastischer Erfolg. Wichtig ist dabei auch, dass wir eine einfache und verständliche Lösung gefunden haben. Denn ob Beschäftigte in vollkontinuierlicher Wechselschicht, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte oder auch Azubis – alle erhalten einen freien Tag, bemessen an der individuellen Dauer ihres Arbeitstages. Und, auch das ist ein Erfolg in dieser Tarifrunde, wir gehen endlich die Reform des Bundesentgelttarifvertrags (BETV) an. Der stammt noch aus den Achtzigerjahren und regelt insbesondere die Eingruppierung der Beschäftigten. Von acht Themenfeldern, die zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wurden, sind bereits zwei umgesetzt. Die Kollegen und Kolleginnen sehen: Es wird geliefert.

Was sind die konkreten Auswirkungen?

Zum einen haben Mitglieder der IGBCE damit einen freien Tag im Jahr mehr.

Zum anderen kommen nach der ersten Lohnsteigerung im vergangenen September nun im April noch einmal 4,85 Prozent hinzu. So mancher kann sich durch das Plus von insgesamt 6,85 Prozent über mehrere Hundert Euro brutto mehr monatlich freuen. Viele Kolleginnen und Kollegen scheinen das gar nicht fassen zu können. Das bringen sie immer wieder in Gesprächen mit uns zum Ausdruck.

Vor allem der Mitgliedervorteil von einem freien Tag kommt gut an?

Ja. Viele sind jahrzehntelang in der IGBCE. Sie engagieren sich und zahlen Beiträge. Aber sämtliche tariflichen Vergünstigungen, die die IGBCE erstreitet, erhielten bislang alle Beschäftigten. In den Augen vieler sind Nichtmitglieder Trittbrettfahrer. Der erstmalige Mitgliedervorteil zeigt ab sofort: Wer weiterhin mitfahren will, muss sich auch engagieren. Unabhängig davon ist die Freude über den freien Tag riesengroß, zumal es einen zweiten Tag frei gibt, wenn ein Kollege sein 10., 25., 40. oder 50. Mitgliedsjubiläum feiert. Willst du eine Anekdote hören?

Unbedingt!

Ein älterer Kollege rief uns an und wollte für vier Jubiläen rückwirkend gleich vier Tage frei haben. Aber die Regelung gilt natürlich erst ab 2025. Wir glauben, er wollte nur scherzen. Die Geschichte zeigt dennoch, welche gute Stimmung der Mitgliederbonus erzeugt.

Lässt sich die Euphorie nutzen, um mehr Kollegen und Kolleginnen für die IGBCE zu gewinnen?

Grundsätzlich ja, sehr gut sogar. Der Tarifabschluss hat ein großes überregionales Medienecho hervorgerufen. Dies hat bundesweit bereits zu einer Eintrittswelle geführt.

Auch bei euch im Betrieb?

Bei uns ist es schwieriger. Unser Organisationsgrad ist bereits sehr hoch. Die gewerkschaftlichen Strukturen sind bei den über 900 Standort-Beschäftigten von Sun Chemical Colors & Effects sehr klar wahrnehmbar. Salopp formuliert haben wir eine Art Sättigungsgrad erreicht. Die wenigen, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, lassen sich nur in kleinen Schritten überzeugen.

Um den Mitgliedervorteil zu erhalten, müssen Beschäftigte ihre IGBCE-Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen. Den Nachweis können sie jeweils ab dem 1. Januar für das Kalenderjahr im Mitgliederbereich auf der IGBCE-Website downloaden. Das funktioniert allerdings nur bei registrierten Mitgliedern. Wer sich noch nicht angemeldet hat, sollte dies dringend nachholen.

Wie geht das?
Einfach QR-Code scannen!



Wie versucht ihr es?

In vielen Gesprächen. Aber ich verfare nach dem Motto: „Überzeugen, nicht überreden.“ Wir sind Betriebsräte. Wir lösen zunächst einmal Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen. Erst wenn ein Konflikt gelöst ist, mache ich darauf aufmerksam, dass nur eine starke Gewerkschaft die nötige Rückendeckung zur Konfliktfähigkeit von Arbeitnehmervertretungen bietet. Dann sage ich: „Denk doch mal über einen Eintritt nach. Ihr seht ja den erfolgreichen jüngsten Abschluss.“ Das wird dann auch gemacht. Die meisten sehen sehr wohl, was Betriebsräte und die IGBCE leisten und erkennen dies an – auch die Außertariflichen. Aber es ist nicht so, dass bei jeder Beratung die Gewerkschaft ins Spiel kommt. Viele kommen zu uns und wollen nur einmal Dampf ablassen, wenn sie im Arbeitsalltag Stress haben. Das können sie bei

uns besser als zuhause, weil wir ein besseres Verständnis für betriebliche Abläufe haben als der Partner daheim.

Wer in den Genuss des Mitgliederbonus kommen will, muss sich als Gewerkschaftsmitglied outen. Gab es bei euch Bedenken wegen des Datenschutzes?

Bei uns ist der Organisationsgrad so hoch, dass der Arbeitgeber ohnehin davon ausgehen kann, dass er es im Zweifel mit einem Gewerkschaftsmitglied zu tun hat. Bei uns hat keiner Angst davor, dass der Arbeitgeber um die Mitgliedschaft weiß. Deshalb sehe ich da kein Problem. Ich wüsste auch nicht, dass bei uns ein Gewerkschafter aufgrund seiner Mitgliedschaft einmal Nachteile gehabt hätte. Das mag allerdings in kleineren Betrieben ein Thema sein. Aber für die-

sen Fall haben IGBCE und Arbeitgeberverband ja eine Verfahrensvereinbarung getroffen, die Beschäftigten und Unternehmen eine rechtssichere und einheitliche Geltendmachung und Abwicklung des Anspruchs ermöglicht. ■

Zur Person:

Der gelernte Chemielaborant **Ramon Jüngling** (53) ist am Standort Ludwigshafen Betriebsratsvorsitzender bei Sun Chemical, einem US-amerikanischen Zulieferer der grafischen Industrie.



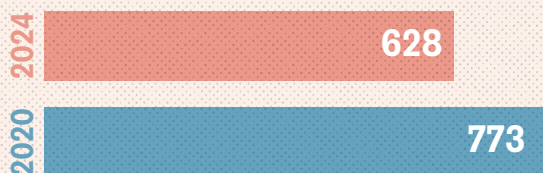
Vertrauensleutewahlen

Jünger, weiblicher, beruflich diverser

Vertrauensleute sind unsere gewerkschaftliche Basis im Betrieb. Die Auswertung der Wahlen zu den Vertrauenskörpern aus dem Frühjahr zeigt: Wir bleiben als IGBCE in der Breite der Betriebe stark vertreten. Unsere Grafiken zeigen den vorläufigen Stand nach Erfassung von 81 Prozent der Ergebnisse.

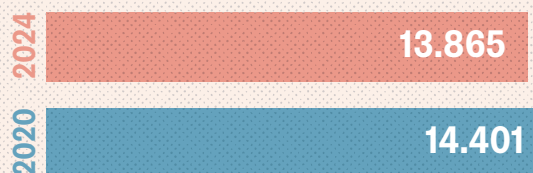
Gremien

Die Zahl der Gremien wird am Ende der Auszählung leicht unter dem Wert von 2020 liegen, weil 76 Verbundgremien mit 196 Betrieben gebildet wurden.



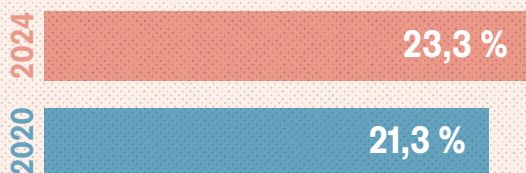
Vertrauensleute

Dies ist die Gesamtzahl der Vertrauenspersonen nach Auszählung von gut 80 Prozent der Ergebnisse. Am Ende wird die Zahl leicht höher liegen als vor vier Jahren.



Frauenanteil

Der Frauenanteil wächst, besonders unter den Jüngeren.

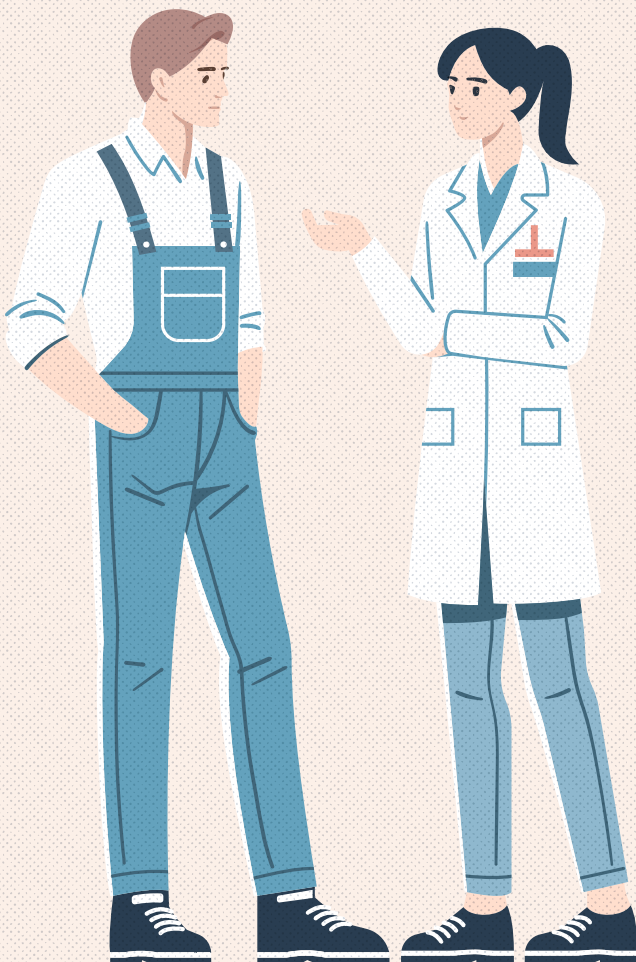


Angestellte & Co

Wir erreichen neue Gruppen von Beschäftigten. Hier der Anteil von Vertrauenspersonen aus dem kaufmännischen und akademischen Bereich, Angestellte, Außer tarifliche (KAAT).

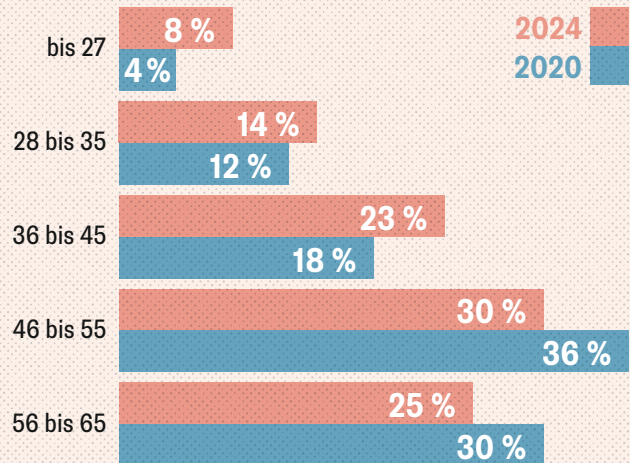


davon Frauen



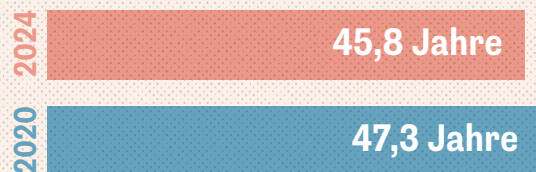
Altersstruktur

Insgesamt werden die Vertrauensleute im Schnitt jünger. Mehr als 22 Prozent gehören zur Gruppe der unter 35-Jährigen, vor vier Jahren waren das gut 19 Prozent.



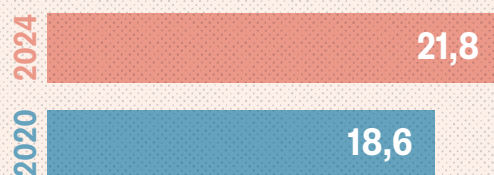
Durchschnittsalter

Es ist um gut anderthalb Jahre gesunken.



Gremiengröße

Die Gremien sind im Schnitt größer geworden, auch weil etliche Gemeinschaftsgremien gebildet wurden, zum Beispiel in Chemieparcs. Hier die Anzahl der Vertrauenspersonen pro Gremium



„Die eigentliche Mission fängt jetzt erst an“

Diverser, jünger und weiblicher – so sehen die IGBCE-Vertrauenskörper nach den Wahlen vom Frühjahr 2024 aus. Francesco Grioli analysiert im Interview mit *Bernd Kupilas* die Ergebnisse der Vertrauensleutewahlen und erklärt, warum es in jedem Betrieb ein möglichst starkes Team IGBCE braucht.

Francesco, die vorläufige Auswertung zu den Vertrauensleutewahlen liegt vor. Stand Mitte November haben wir weniger Gremien im Vergleich zu den Wahlen vor vier Jahren. Wie müssen wir diese Zahlen bewerten?

Zunächst einmal sind das vorläufige Zahlen. Viele Gremien konstituieren sich noch, deshalb fehlen uns deren Ergebnisse noch für eine verlässliche Endauswertung. Am Ende werden wir aber mehr als 700 Vertrauenskörpergremien haben. Das sind zwar nicht so ganz viele wie vor vier Jahren. Aber das hat auch damit zu tun, dass wir neue Regularien geschaffen haben und es jetzt möglich ist, Gemeinschaftsgremien zu schaffen, zum Beispiel in Chemieparks. Allein davon haben wir jetzt rund 60 – das waren vorher mindestens doppelt so viele Einzelgremien. Da kann man nicht von einem Minus reden, das ist eher ein statistischer Effekt. Und auch bei der Zahl der Vertrauensleute werden wir am Ende bei einem Plus landen – also wir werden mehr Vertrauensleute haben als noch vor vier Jahren.

Wir sind also gut unterwegs?

Ja, definitiv. Unsere Vertrauenskörper sind diverser, jünger und weiblicher geworden, und wir konnten neue Gruppen von Beschäftigten für uns gewinnen. Wir haben zum Beispiel allein aus dem KAAT-Bereich, also aus

den Reihen der Kaufleute, der akademischen Berufe und der AT-Beschäftigten, deutlich mehr als 2000 Vertrauensfrauen und -männer gewinnen können. Das ist ein Erfolg. Dort ist übrigens der Frauenanteil besonders hoch – die Frauen stellen mit 53 Prozent sogar die Mehrheit. Auch ist es uns gelungen, viele neue Vertrauenskörper zu gründen. Der entscheidendste Aspekt der hinter uns liegenden Wahlen ist aus Organisationssicht aber ein anderer.

Welcher ist das?

Mit dem sicheren Abschluss der Wahlen können wir jetzt gestärkt in die Vorbereitungen zu unserem Gewerkschaftskongress 2025 starten. Mit satzungskonformen und ordentlichen Wahlen haben wir den Grundstein gelegt für alle weiteren Schritte hin zum Kongress – die IGBCE hat jetzt eine neu gewählte demokratische Legitimierung an ihrer Basis. Wir sind nun mal eine demokratische Organisation, und da sind solche organisationsweiten Wahlen weiß Gott mehr als eine Formalie.

Also Mission erfüllt, alles gut?

Ganz und gar nicht. Die eigentliche Mission steht gerade erst am Anfang. Nach den erfolgreich verlaufenen Wahlen wird es jetzt unsere Aufgabe sein, in den Betrieben ein neues Miteinander von Vertrauensleuten und Betriebs-



Foto: Stefan Koch

Francesco Grioli ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE.

räten zu schaffen. Unser Ziel lautet: Wir wollen in den Betrieben als Team IGBCE wahrgenommen werden. Denn eines wissen wir aus Erfahrung: Wenn sich Betriebsräte und Vertrauensleute gemeinsam als gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb verstehen und Hand in Hand arbeiten, dann können sie wirklich etwas reißen.

Wie kann das funktionieren?

Das Betriebsverfassungsgesetz bietet Betriebsräten zahlreiche Möglichkeiten, Vertrauensleute in die Mitbestimmungsarbeit einzubeziehen. Davon sollten wir ausgiebig Gebrauch machen. Denn am Ende bringen Vertrauensleute jede Menge Anstöße von unten mit, aus den Abteilungen, den Produktionshallen, Anlagen, Werkstätten und Büros. Sie sind die Stimme der Basis und können helfen, die großen Themen kompetent anzugehen.

An welche großen Themen denkst du da?

Generell geht es mir um das alles übergreifende Thema der Transformation. Die Herausforderungen in den Betrieben sind so dermaßen groß – die sind nur im Sinne der Beschäftigten zu lösen, wenn wir massiv, mächtig und geschlossen auftreten und unsere gewerkschaftlichen Forderungen einbringen. Dazu brauchen wir überall ein starkes Team IGBCE, von Betrieb zu Betrieb. ■

Die Vielleserin

Wenn die Delegierten im Oktober 2025 auf dem 8. Ordentlichen Gewerkschaftskongress der IG BCE über Hunderte Anträge beraten und abstimmen, wird Katja Marx zwischenwomöglich ein wenig mit ihren Gedanken abschweifen – und an lange Sitzungen und Diskussionen bis in den späten Abend, müde Augen und überdosierten Kaffeekonsum denken. Denn zahlreiche Anträge wird sie in- und auswendig kennen. Als Mitglied der Antragsberatungskommission des IG BCE-Landesbezirks Rheinland-Pfalz/Saarland wird sie sämtliche Anträge, die aus ihrem Landesbezirk gestellt werden, bereits im Vorfeld gründlich gelesen, korrigiert, vergleichbare Anträge zusammengefasst und ihnen gegebenenfalls auch den notwendigen grammatikalischen Feinschliff verpasst haben.

„Die Abende, an denen sich unsere Antragsberatungskommission trifft, werden meist lang, sehr lang“, sagt Katja Marx. „Vor dem letzten Gewerkschaftskongress 2021 haben wir rund 140 Anträge intensiv durchgearbeitet.“ Thematisch decken die Anträge eine große Bandbreite ab: von der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie über mehr Frauen in Führungspositionen, einer verstärkten Präsenz gegen Rechtspopulismus, Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen bis zu Investitions-offensiven für eine klimagerechte Industrie. Die Antragsberatungskommission des Landesbezirks Rheinland-Pfalz/Saarland setzt sich aus Mitgliedern der vier IG BCE-Bezirke Mittelrhein, Mainz, Ludwigshafen und Saarbrücken zusammen. „Damit uns die Augen nicht zufallen, brauchen wir während unserer Treffen schon den einen oder anderen Liter Kaffee“, erzählt Marx, die den IG BCE-Bezirk Mittelrhein vertritt.

Dem Gewerkschaftskongress 2025 sieht sie gespannt entgegen, denn die



Katja Marx hat ein Faible für ehrenamtliches Engagement und spannende Unterhaltung.

Foto: Matthias Jung

Herausforderungen „nehmen zu“. Marx ist dennoch zuversichtlich: Die Delegierten werden bei diesem Treffen die notwendigen Weichen stellen, damit die IG BCE in den kommenden Jahren weiterhin als durchsetzungsstarke Organisation agieren kann. „Tarifpolitik bleibt für uns auch in Zeiten der Transformation das zentrale Mittel, um die Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder zu sichern und zu verbessern“, sagt Katja Marx. „Wir müssen jedoch künftig noch mehr Einfluss auf die Politik nehmen, damit Deutschland ein guter Standort für die Chemieindustrie bleibt.“

Alle vier Jahre Hunderte Seiten Anträge zu lesen, ist für die überzeugte IG BCElerin Katja Marx lediglich eine temporäre Zusatzaufgabe. „Wenn man sich als ehrenamtliche Gewerkschafterin aktiv für seine Kolleginnen und Kollegen engagiert, häufen sich die Aufgaben im Laufe der Zeit fast zwangsläufig“, sagt sie. Sich für ihre „Mitmenschen einzusetzen“, war ihr „schon immer wichtig“. Bereits zu ihrer Schulzeit war sie über viele Jahre Klassensprecherin. Heute ist die mittlerweile 61-Jährige Vorsitzende des Frauenausschusses und stellvertretende Vorsitzende des IG BCE-Bezirksvorstands Mittelrhein, Mitglied des ehrenamtlichen Hauptvorstands der IG BCE, Mitglied in der Bundestarifkommission Chemie und stellvertretende Vorsitzende des DGB-Kreisverbands Rhein-

Lahn. Außerdem engagiert sie sich als ehrenamtliche Richterin am Landesozialgericht in Mainz.

Neben ihren Ehrenämtern ist Katja Marx auch noch 37,5 Stunden in der Woche berufstätig. Nach ihrem Schulabschluss begann sie 1978 bei Zschimmer & Schwarz in Lahnstein ihre Ausbildung zur Chemielaborantin. Schon bald engagierte sie sich als Jugendvertreterin und Betriebsrätin. Seit 2006 ist sie Betriebsratsvorsitzende – und als solche freigestellt. Betriebliche und gewerkschaftliche Belange unter einen Hut zu bekommen, erfordere ein gewisses Organisationstalent, berichtet Marx. Termine am Wochenende sind deshalb keine Seltenheit für sie.

Ein privater Termin in der Woche ist ihr seit einigen Jahren jedoch heilig: der Mittwochnachmittag. Dann holt sie ihre Enkelin vom Kindergarten ab und verbringt mit ihr den zweiten Teil des Tages. „Das erdet ungemein“, sagt Katja Marx.

Wenn sie Freizeit hat, geht sie gern spazieren oder macht Nordic Walking. Und während der Heimfahrt – ihr Weg von der Arbeit nach Hause ist rund 30 Kilometer lang – sowie vor dem Einschlafen frönt sie ihrer „absoluten Leidenschaft“: Krimis – in Form von Hörbüchern. „Auch wenn manche Anträge noch so spannend sind, mit ins Bett nehme ich sie nicht“, so Marx. „Dort bekommen meine Krimis immer den Vorzug.“

Volker Wartmann ■

Darf der Arbeitgeber Kranke besuchen?

Der Fall Tesla erregt die Gemüter: Der Autohersteller hatte wegen eines hohen Krankenstands Beschäftigte seines Werks in Grünheide zu Hause besuchen lassen. Das hat eine öffentliche Debatte entfacht. Wie sollten Betriebsräte mit dem Thema Krankenstand umgehen? *Bernd Kupilas* fasst zusammen.

1

Bundesarbeitsgericht

Das höchste deutsche Arbeitsgericht hat schon 1982 entschieden, dass Arbeitnehmer keine außerprozessuale Auskunftspflicht über ihren Gesundheitszustand haben. Urteil vom 25.11.1982 - 2 AZR 140/81.

2

Sozialgesetzbuch

Die Regelungen zur Einschaltung des Medizinischen Dienstes sind in § 275 SGB V festgelegt.

3

Betriebsverfassungsgesetz

Der Betriebsrat hat über § 80 Abs. 1 Nr. 1 über die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen zu wachen, wozu auch die Vorschriften aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören und in § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG die allgemeine Aufgabe, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern.

Was der Arbeitgeber darf ...

Prinzipiell darf der Arbeitgeber krankgemeldete Beschäftigte anrufen oder auch aufsuchen. Solche Nachforschungen „kann dem Arbeitgeber erst mal niemand verbieten“, sagt Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung/Aufsichtsratsrecht beim IGBCE-Hauptvorstand in Hannover. Allerdings müssen dann schon erhebliche Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen. Und: Betroffene Beschäftigte müssen weder solche Anrufe annehmen noch dem Vorgesetzten die Haustür öffnen. 1 Die Frage sei, betont Grüneberg: Was sollen die Besuche oder Anrufe bringen? Vorgebliche Beweise, die sich auf diese Art sammeln lassen, haben oft wenig Aussagekraft. Grüneberg nennt ein Beispiel: „Wenn jemand auf den sozialen Medien Bilder von der See postet, bedeutet das nicht, dass er oder sie arbeitsfähig ist. Bei einigen Erkrankungen können ja zum Beispiel ein paar Tage an der See durchaus förderlich sein.“

Was also sollen Verdächtigungen bringen – außer dass sie zusätzlichen Druck ausüben?, argumentiert Grüneberg. Und dieser Druck trifft nicht nur vermeintliche oder tatsächliche Drückeberger – sondern alle Beschäftigten. „In der Konsequenz führt ein solches Verhalten des Arbeitgebers zu einem Klima der Angst. Es besteht die Gefahr, dass sich Beschäftigte nicht mehr trauen, sich krankzumelden und sich krank zur Arbeit schleppen.“ Arbeitgeber bedienen gern klassische Ressentiments, denen gerade Betriebsräte nicht auf den Leim gehen sollten. „Arbeitgeber argumentieren argwöhnisch damit, dass die Zahl der Krankheiten an Montagen besonders hoch sei“, erklärt Peter Voigt, Justiziar der IGBCE, „aber das ist nur logisch, denn vor dem Montag liegen zwei Tage, an denen die Arztpraxen nicht geöffnet waren.“ Wenn Arbeitgeber tatsächlich berechnete Zweifel an der

Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten haben, müssen sie nicht hinterherspionieren – sie können über die Krankenkasse den Medizinischen Dienst einschalten lassen. 2

... und was der Arbeitgeber sollte

Im Sinne eines vernünftigen Gesundheitsmanagements sind solche Besuche oder andere Aufdringlichkeiten des Arbeitgebers also nicht, betont Jan Grüneberg. Betriebsräte sollten sich in solchen Fällen auf keinen Fall zum Handlanger des Arbeitgebers machen. Sie sollten stattdessen auf ein systematisches Gesundheitsmanagement drängen. Hier kommen Betriebsräte ins Spiel. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ihre ureigenste Aufgabe, so ist es im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt. 3 Es ist deshalb die Aufgabe von Betriebsräten, möglichen betrieblichen Gründen für eine erhöhte Krankenquote auf den Grund zu gehen und diese abzustellen.

Sind Rückkehrgespräche sinnvoll?

Spitzeleien wie bei Tesla sind jedoch eher die Ausnahme und bergen auch für Arbeitgeber viele Risiken, zum Beispiel datenschutzrechtlich. Was allerdings immer noch weit verbreitet ist, sind Krankenrückkehrgespräche. „Regelungen zu solchen Gesprächen gibt es in zahlreichen Unternehmen“, betont Grüneberg, bisweilen gibt es auch Betriebsvereinbarungen zu dieser Praxis. In jedem Fall hat der Betriebsrat hierbei Mitbestimmungsrecht aus Paragraph 87 Absatz 1 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes. 4 Danach hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Das heißt, Rückkehrgespräche sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. In jedem Fall sollten sie auf ein paar Regeln drängen: In den

Gesprächen sollte es darum gehen, betriebliche Gründe für die Arbeitsunfähigkeit zu eruieren: So kann im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung geprüft werden, welche Faktoren noch nicht hinreichend berücksichtigt wurden, zum Beispiel die Arbeitszeiten und die Organisation der Arbeitsaufgaben et cetera. Beschäftigte sollten sich auf das Gespräch vorbereiten und ein Mitglied des Betriebsrats oder der Schwerbehindertenvertretung mitnehmen können. Und schließlich sollte festgehalten sein, dass Fragen nach dem Gesundheitszustand unterbleiben, Beschäftigte auch die Diagnose nicht nennen müssen und dass das Gespräch keine personellen Maßnahmen zur Konsequenz haben wird.

Rückkehrgespräche sind generell kritisch zu bewerten, sagen die IGBCE-Fachleute. Oft genug dienen sie einzig und allein dazu, eine Kündigung vorzubereiten, und nicht selten sind sie kontra-

produktiv. **5** IGBCE-Rechtsexperte Jan Grüneberg nennt ein Beispiel aus der Praxis: In einer Betriebsvereinbarung war festgelegt, dass der jeweilige Vorgesetzte das Rückkehrgespräch führt und für diese Gespräche geschult wird. „Schön und gut“, merkt Jan Grüneberg an, „aber was ist, wenn der Vorgesetzte der Grund für die Arbeitsunfähigkeit ist? Wenn er derjenige ist, der mich durch schlechte Führung krank macht?“

Fazit: Das Mittel des Rückkehrgesprächs ist fragwürdig und veraltet. Solche Gespräche vergiften das Miteinander und schaffen eine Kultur des Misstrauens und somit zusätzlichen, negativen psychomentalen Druck. Deshalb sollten Betriebsräte sich am besten gar nicht auf diese Form des vermeintlichen Gesundheitsmanagements einlassen. Es gibt da etwas Besseres.

Der Königsweg ist das BEM

Seit 2004 gibt es das Mittel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Es wurde geschaffen, um Beschäftigten einen Weg zurück in den Berufsalltag zu eröffnen – und zwar in einem organisierten Prozess, der ihre Bedürfnisse berücksichtigt. **6** Betriebsräte sollten deshalb darauf drängen, eine Vereinbarung zum BEM abzuschließen, statt eine zu Rückkehrgesprächen. Das BEM hat etliche Vorteile. So ist der Datenschutz gewährleistet, und es ist auch immer ein Arzt einbezogen – Betroffene haben also Zugang zu jemandem, dem sie vertrauen können. „Das BEM ist eine vernünftige gesetzliche Alternative, es funktioniert völlig anders als Rückkehrgespräche“, betont Jan Grüneberg. „Hier geht es um Vertrauen, nicht um Misstrauen.“

Wie wichtig es ist, dass sich Betriebsräte um die Ausgestaltung eines BEM kümmern, zeigt eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Demnach können Beschäftigte kein BEM einfordern, wenn es in ihrem Betrieb keine Betriebsvereinbarung dazu gibt. **7** Eine Analyse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von 2018 hat gezeigt: Weniger als 40 Prozent aller berechtigten Beschäftigten wird ein BEM angeboten. Die gleiche Erhebung zeigt aber auch: Dort, wo es angeboten wird, wird es auch gut genutzt. Denn 70 Prozent der berechtigten Beschäftigten nehmen dieses Angebot an. Bisher haben Arbeitgeber keine gesetzliche Pflicht, ein BEM anzubieten. „Umso wichtiger ist es“, sagt Experte Jan Grüneberg, „dass Betriebsräte sich darum kümmern und die gesundheitsfördernden Maßnahmen des BEM im Betrieb einführen.“

4 Betriebsverfassungsgesetz

In § 87 Abs.1 Nr. 1 heißt es, dass der Betriebsrat „in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“ mitzubestimmen hat, und zwar „soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht“. Rückkehrgespräche sind gesetzlich nicht geregelt, und sie betreffen die Ordnung des Betriebs (BAG 8.11.1994 - 1 ABR 22/94).

5 Universität Köln

Schon 2022 hat eine Studie der Universität Köln herausgefunden, dass Rückkehrgespräche missbraucht werden können und dann letztendlich auch für den Arbeitgeber kontraproduktiv sind. boeckler.de/pdf/fof_krankenrueckkehrgespraeche.pdf

6 Sozialgesetzbuch

Die Grundsätze des BEM sind in § 84 Abs. 2 SGB IX festgelegt.

7 Bundesarbeitsgericht

BAG 7.9.2021 - 9 AZR 571/20 - NZA-RR 2022, 161

Du hast Fragen?



Die IGBCE bietet eine digitale Sprechstunde rund um das Thema **Krankenstand und was dabei für die Betriebsratsarbeit wichtig ist** an. Die IGBCE-Rechtsexperten Jan Grüneberg und Peter Voigt **beantworten dazu am 16. Januar 2025 von 11 bis 12 Uhr** Fragen. Interessierte müssen sich im Vorfeld per E-Mail an sprechstunde@igbce.de anmelden. Sie erhalten dann einen Teilnahmelink zur Sprechstunde. Fragen, die dort geklärt werden sollen, können nach Anmeldung an die angegebene E-Mail-Adresse geschickt werden.

Netzwerke

Vermittlung von Fachkräften

Viele offene Stellen einerseits und Stellenabbau andererseits – die Fachkräftesituation in der Chemie- und Pharmaindustrie ist heterogen. IGBCE und Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) haben im letzten Tarifabschluss nach Lösungen für diese Problematik gesucht – und gefunden: Der sogenannte Fachkräftenadar, den es bei Hessen Chemie und dem Landesausschuss der Chemie-Arbeitgeber NRW bereits gab, soll künftig auch in anderen Regionen allen Beteiligten – Job suchenden Beschäftigten und Fachkräfte suchenden Betrieben – Perspektiven aufzeigen und Fachkräfte in der Branche halten.

Dazu schaffen die Tarifparteien gemeinsam mit einem externen Partner mittels einer branchenweiten Onlineplattform regionale Fachkräftenadare, die aus dem Unterstützungsfonds der chemischen

Industrie (UCI) finanziert werden. Betriebe haben über den Fachkräftenadar die Möglichkeit, ihre Beschäftigten und Ausbildungsabsolventen, die sie nicht mehr beschäftigen können, anderen Unternehmen in der Branche anzubieten. Die regionalen Fachkräftenadare, die bis März 2025 starten, sollen ab April 2025 auch mit der bundesweiten Vernetzung beginnen.

Betriebsräte sollten die Möglichkeiten des Fachkräftenadars kennen und sich darüber informieren, ob ihr Unternehmen im regionalen Fachkräftenadar registriert ist und diesen zur Gewinnung von Fachkräften nutzt. Für alle Betriebsräte in Baden-Württemberg bietet der dortige Landesbezirk am 5. Dezember von 11 bis 12 Uhr digital eine erste Informationsveranstaltung zum Fachkräftenadar an. Anmeldungen dazu sind unter lb.bawue@igbce.de möglich. ■

Betriebsrätepreis

Doppelter Erfolg

Gleich zwei Projekte aus dem Wirkungskreis der IGBCE haben bei der Verleihung des Deutschen Betriebsrätepreises eine der begehrten Auszeichnungen abgeräumt. Das Betriebsrätenetzwerk Stade erhielt für die Initiierung der Standortallianz, die rund 10.000 Arbeitsplätze in der Region sichert, den Silber-Preis. Über den Publikumspreis freute sich der Betriebsrat von Glaxo Smith Kline (GSK) am Standort Dresden. Mit einem ausgeklügelten Solidaritätsprojekt ist es dem Gremium gelungen, den vom Arbeitgeber geplanten Personalabbau am Standort zu verhindern. ■

Inklusionspreis


SBV-Projekte gesucht!

Die IGBCE vergibt im Rahmen ihrer 19. Jahrestagung für Schwerbehindertenvertretungen im April zum zweiten Mal einen Inklusionspreis. Egal ob groß und umfangreich oder klein und spezifisch – die IGBCE würdigt mit dem Preis Initiativen, die Inklusion nicht nur als Konzept, sondern als gelebte Praxis begreifen. Eingereicht werden können Projekte der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV), der Konzern- und der Gesamt-SBV. Bewerbungsschluss ist der 28. Februar 2025.

Mehr Informationen: igbce.de/igbce/inklusionspreis ■

Fahrplan

2025 steht vor der Tür

- 
- 1. bis 3. April**
SBV-Jahrestagung mit Verleihung des IGBCE-Inklusionspreises
 - Ende April/Anfang Mai**
1. Runde Bundestarifverhandlungen Kautschuk
 - 12. und 13. Juni**
Gute Arbeit - Arbeitszeit im Wandel (digitale Tagung)
 - 9. September**
3. Rechtspolitische Tagung
 - Mitte September**
1. Runde Bundestarifverhandlungen Feinkeramik
 - 16. und 17. September**
BR-Jahrestagung
 - Oktober**
Start der Diskussionen zur nächsten Tarifrunde Chemie
 - 19. bis 24. Oktober**
8. Ordentlicher Gewerkschaftskongress der IGBCE
 - 7. und 8. November**
Tagung für Ausbilderinnen und Ausbilder