

Februar | März 2025

+plus
Das Extra für Aktive

Grenzenlose Solidarität

Wie Europabetriebsräte starke
Allianzen bilden

Nur ein Spruch?

Was Betriebsräte gegen
diskriminierende Parolen tun können

BUNDESTAGSWAHL

**WO
BLEIBT
DIE
INDUSTRIE?**





Die Solidarität ist groß: Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen im Europabetriebsrat bei Freudenberg schmiedet Bernhard Müller-Klinke grenzüberschreitende Allianzen.

Fotos: Marcus Schwetasch

Losenstein im österreichischen Steyr-Land. Mehr als 100 Beschäftigte produzieren dort für die Freudenberg-Gruppe Dichtungen für namhafte Autohersteller wie BMW, Mercedes oder VW. Noch. Denn das Unternehmen mit Hauptsitz im baden-württembergischen Weinheim hat unlängst den Plan verkündet, den Standort Ende 2026 aufzugeben. Der in rund 60 Ländern agierende Mischkonzern führt „wirtschaftliche Gründe“ an. Freudenberg beliefert neben der Automobilindustrie auch die Textil- und Chemieindustrie und verantwortet zum Beispiel die namhaften Vileda-Reinigungsprodukte. Insbesondere die langsame Entwicklung im Elektrofahrzeugmarkt soll zu einer anhaltenden Unterauslastung des Werks in Losenstein geführt haben. Von der Unternehmensentscheidung sind auch zwei Standorte in Deutschland betroffen, Emmerich und Öhringen. Dorthin nämlich will Freudenberg jene Teile der Produktion aus Österreich verlagern, die „das Unternehmen auf keinen Fall

Grenzgänger

Standortverlagerungen, Restrukturierungen oder transnationale Umstrukturierungen – meist steckt nichts Gutes hinter Schlagworten wie diesen. Sie bedeuten Gefahr für Tausende von Arbeitsplätzen und bringen die vorhandenen lokalen Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht nur sprichwörtlich an ihre Grenzen. Umso wichtiger sind Europäische Betriebsräte (EBR). Warum? *Kathryn Kortmann* hat sich bei drei Gremien umgehört.

verlieren will“, sagt Bernhard Müller-Klinke. Er ist seit zehn Jahren Europabetriebsrat, seit sieben Jahren Mitglied im Lenkungsausschuss des SE-Betriebsrats (SEBR) und in dieser Funktion einer der ersten, die von den Unternehmensplänen erfuhren. Bei Freudenberg gibt es einen SEBR, weil das Unternehmen eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) ist, der Europabetriebsrat daher auf dem SE-Beteiligungsgesetz beruht.

Immer dann, wenn Entscheidungen Standorte und Beschäftigte in mehreren

Ländern der Europäischen Union (EU) betreffen, gebührt das Erstinformationsrecht der europäischen Arbeitnehmervertretung, so es denn eine gibt. „Knapp eine Woche, bevor die lokalen Betriebsräte und die Belegschaft in Losenstein mit der Entscheidung konfrontiert wurden, hat uns die Unternehmensspitze ihre Pläne offenbart“, erzählt Müller-Klinke. „Das ist wichtig, weil wir so frühzeitig alles in die Wege leiten können, um zeitnah mit allen beteiligten lokalen Gremien Allianzen zu bilden.“

Anders als lokale Betriebsräte haben die grenzübergreifenden EBR zwar kein Verhandlungsmandat für die betroffenen Standorte, aber Informations- und Anhörungsrechte. „Auf diese Weise begleiten wir den Prozess“, erzählt Bernhard Müller-Klinke. Bedeutet: Wie im Fall Losenstein hinterfragt der SEBR die Unternehmensentscheidung, holt Sachverständige ins Boot, um grenzübergreifende Strategien zu entwickeln, bildet eine Achse mit den Gewerkschaften, bezieht die Politik ein und bringt lokale Betriebsräte und – im Idealfall – auch die CEOs der Länder an einen Tisch. „Wichtig ist uns dabei vor allem die Solidarität über die Ländergrenzen hinweg“, sagt Müller-Klinke. „Das funktioniert bislang sehr gut, wohl auch weil alle wissen, dass die vermeintlichen Gewinner oder Profiteure von Unternehmensentscheidungen beim nächsten Mal auf der Verliererseite stehen können.“

Ob es noch Hoffnung für den Standort Losenstein gibt, stand zum Redaktionsschluss noch nicht fest. Der erste Anhörungstag, bei dem der SEBR seine Argumente für den Standorterhalt vorgebracht hat, fand Ende Januar statt. „Gemeinsam mit den lokalen Betriebsräten und den Gewerkschaften kämpfen wir um den Standort und jeden einzelnen Arbeitsplatz – bis zum Schluss“, sagt Bernhard Müller-Klinke. Und sollte die Schließung am Ende doch nicht zu vermeiden sein, unterstützt der SEBR auch bei Sozialplanverhandlungen mit wertvollen Tipps. So wie zuletzt im britischen Blackburn, wo die Abfindung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen dank der Informationen durch den SEBR mehr als doppelt so hoch ausfiel, als zunächst vom Unternehmen angeboten.

„Wir machen Solidarität erlebbar“

Mit Restrukturierungsmaßnahmen ist auch das Europa-Forum (EF) im Spezialchemie-Konzern Lanxess mit Hauptsitz in Köln immer wieder konfrontiert. Elf EF-Mitglieder vertreten rund 8000 Beschäftigte in acht europäischen Ländern. „Die Möglichkeiten der

lokalen Betriebsräte variieren von Land zu Land und sind sehr unterschiedlich“, sagt Andreas Döring, Vorsitzender des EF, „je nach dort geltendem Recht.“ Umso wichtiger ist es ihm, dass im EF möglichst viele EU-Länder durch Kolleginnen und Kollegen vertreten sind. „Wir werfen unser gesamtes Know-how der Gewerkschaftsarbeit in die Waagschale, informieren uns gegenseitig, unterstützen uns und machen grenzüberschreitende Solidarität erlebbar“, sagt Döring.

Die Arbeitnehmervertreter des EF treffen sich regelmäßig, zweimal jährlich mit allen im Europa-Forum, dazu zweimal jährlich auf Ebene des kleineren Exekutiv-Komitees und „stehen auch so immer in engem Kontakt, wenn Themen konkret aufploppen.“ Dann nämlich ist Eile geboten, gilt es, keine Zeit zu verlieren. Dazu trägt im Lanxess-Konzern seit Kurzem auch eine Verbesserung bei, die das EF durchgesetzt hat. „Wir haben es geschafft, dass unser Gremium jetzt tatsächlich als Erstes in die Pläne der Chefetage eingeweiht wird, sogar noch vor dem Wirtschaftsausschuss“, berichtet Andreas Döring. „Das ist eine wichtige Errungenschaft, mit der wir künftig noch schneller grenzüberschreitend reagieren können.“

Papier ist geduldig

Von solch einer Unternehmenspraxis kann Monika Förster nur träumen. Sie ist EBR-Vorsitzende beim Chemieunternehmen Ineos mit Hauptsitz in London. Rechtzeitige Informations- und Anhörungsrechte, die dem EBR laut Gesetz zustehen, werden regelmäßig missachtet – und das, obwohl es auch bei Ineos dazu eigens eine Vereinbarung gibt. Die garantiert dem EBR, frühzeitige Informationen zu bekommen, „so dass wir ausreichend Zeit haben, um darauf mit einem Statement zu reagieren und Einfluss nehmen können“. Eigentlich.

Denn Papier ist geduldig, die Praxis sieht trotz Vereinbarung im Ineos-Konzern anders aus. Die Restrukturierungspläne, die das Unternehmen mit den Werken in Gladbeck und im belgischen

Antwerpen Ende November 2024 verkündet hat, haben Monika Förster und ihre EBR-Kolleginnen und -Kollegen per E-Mail nebst angehängter Pressemitteilung eine Viertelstunde nach der öffentlichen Bekanntmachung erfahren. Im Sommer 2025, so mussten sie der Verlautbarung entnehmen, will Ineos das Werk im nördlichen Ruhrgebiet vorübergehend schließen, die Phenol-Produktion soll von der Schwesteranlage in Belgien übernommen werden, die seit zwei Jahren nicht mehr in Betrieb ist, dann aber wieder hochgefahren werden soll. „Die Entscheidung wirft Fragen auf, die grenzübergreifend Kon-



sequenzen haben und uns bislang nicht beantwortet wurden“, sagt Monika Förster. Zum Beispiel: Wie lange soll vorübergehend sein? Was passiert mit den Beschäftigten in Gladbeck? Gibt es in Antwerpen überhaupt genügend Kolleginnen und Kollegen für die Produktion? Und was bedeutet die Entscheidung für den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens? Antworten darauf erhofft sich der EBR bei einem außerordentlichen Treffen mit der Unternehmensleitung im schweizerischen Rolle. „Das“, so hofft Monika Förster, „könnte vielleicht einen Neuanfang in der Zusammenarbeit zwischen EBR und Unternehmensführung markieren“. Sollte das nicht so kommen, schließt der EBR auch rechtliche Schritte nicht aus. ■

„Wir können leichter für Verbesserungen sorgen“

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU verlangt von Unternehmen neue Standards bei der Berichterstattung zur Nachhaltigkeit. Der Mitbestimmung eröffnen sich durch die Richtlinie große Chancen, erzählen Barbara Kraller und Ingrid Heindl, Betriebsrätinnen bei Wacker Chemie, im Interview mit *Andreas Schulte*.

Barbara, Ingrid, neue Berichtspflichten deuten zunächst einmal auf mehr Bürokratie hin. Warum sollten sich Arbeitnehmervertretungen dennoch mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD-Vorbild auseinandersetzen?

Barbara: Sie bietet einen Hebel, die Interessen von Kolleginnen und Kollegen besser durchzusetzen. Vorteile sehe ich nicht nur für die Mitbestimmung. Auch der Arbeitgeber und die Bevölkerung können profitieren.

Wie das?

Barbara: Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird durch die EU-Richtlinie hinsichtlich der Bedeutung und der Vorgehensweise auf eine Stufe mit der finanziellen Berichterstattung gestellt. Sie ist zudem öffentlich. Unternehmen wollen daher einen möglichst positiven Bericht abgeben. Das erhöht den Druck, noch nachhaltiger zu handeln. Die Berichterstattung kann also wichtige Veränderungen anstoßen und zugleich von Unternehmen als Marketinginstrument genutzt werden. Und wenn darin am Ende steht, dass ein Unternehmen über das Jahr beispielsweise seine Energieeffizienz gesteigert hat, profitiert von dieser Entwicklung jeder, auch die Bevölkerung.

Wie können Betriebsräte Einfluss auf den Bericht nehmen?

Ingrid: Der Regierungsentwurf verpflichtet Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertretungen nicht nur über die Inhalte des Berichts zu informieren. Die Unternehmensleitung muss zudem einschlägige

Informationen und die „Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen“ mit ihnen erörtern. So steht es derzeit in der Vorlage. Im Klartext: Die gesamte Erstellung des Berichts muss mit der Arbeitnehmervertretung diskutiert werden. Wir können unsere Themen also gut platzieren.

Was gehört denn alles hinein in den neuen Nachhaltigkeitsbericht?

Ingrid: Es gibt drei Kategorien: Umwelt, Unternehmensführung und eben auch Soziales. Darunter fallen zum Beispiel Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und Diversität, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder etwa Aus- und Weiterbildung – also klassische Arbeitsfelder für Betriebsräte und Gewerkschaften.

Wie können Betriebsräte sich einbringen?

Barbara: Möglichst früh. Am Anfang der Berichterstellung steht die sogenannte Wesentlichkeitsprüfung. Dabei wird zunächst festgelegt, über welche Themen genau berichtet wird. Also, welche Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft sind besonders wichtig? Hier

sollten Betriebsräte gleich von Beginn an mitwirken, um Chancen für Verbesserungen zu identifizieren und im späteren Verlauf durchzusetzen.

Kannst du ein Beispiel nennen?

Barbara: Nehmen wir Equal Pay. Ein Arbeitgeber hat kein Interesse daran, dass Berichte über Lohnungerechtigkeiten an die Öffentlichkeit gelangen. Existiert in seinem Unternehmen aber zum Beispiel eine geschlechterspezifisch ungleiche Bezahlung, kann der Betriebsrat darauf hinwirken, dieses Thema in den Nachhaltigkeitsbericht aufzunehmen. Spätestens dann wird die Unternehmensleitung das Gespräch suchen, um Maßnahmen abzuleiten, die eine Schieflage beheben. Letztlich profitiert von einer transparenten Berichterstattung auch das Unternehmen in seiner Außendarstellung – besonders wenn es viel in Nachhaltigkeit investiert hat. Und das wiederum kann ihm helfen, Fachkräfte zu gewinnen.

Ingrid: Ein weiteres Beispiel wäre die Gesundheitsförderung. Ist der Krankenstand im Unternehmen hoch, macht sich das im Bericht nicht gut. Stehen dort aber zusätzlich Maßnahmen, wie

Schleppende Umsetzung

Die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung EU betrifft Unternehmen, die zwei der folgenden drei Kriterien erfüllen: mehr als 50 Millionen Euro Jahresumsatz, eine Bilanzsumme von mehr als 25 Millionen Euro, mehr als 250 Beschäftigte. In Deutschland sind dies schätzungsweise 15.000 Unternehmen. Eigentlich hätten die Mitgliedstaaten die EU-Richtlinie bereits im vergangenen Sommer in nationales Recht umsetzen müssen. Doch bislang existiert nur ein Regierungsentwurf, der noch durch den Bundestag muss.

das Unternehmen dagegen vorgeht, hat dies eine bessere Außenwirkung. Auch präventive Gesundheitsangebote oder lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle bekommen eine neue Wirkung. Betriebsräte können mit dem Bericht Themen identifizieren und anschließend mit einem Fingerzeig darauf leichter für Verbesserungen sorgen.

Haben Betriebsräte durch die Berichtspflichten auch neue Rechte?

Barbara: Grundsätzlich nicht mehr als ihnen das Betriebsverfassungsgesetz bereits gibt. Aber durch die Öffentlichkeit der Berichte wird ihr Hebel größer, Verbesserungen herbeizuführen.

Besteht die Gefahr, dass Unternehmen die Berichte im Alleingang erstellen?

Barbara: Das dürfte schwierig werden. Derzeit verlangt der Regierungsentwurf die Einbindung der Mitbestimmung. Der Aufsichtsrat muss dem Bericht zustimmen und kann gesonderte Stellungnahmen nicht ignorieren. Würde etwa ein Betriebsrat übergangen, könnte er eine eigene Stellungnahme abgeben. Außerdem wird alles extern durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

In der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ entwickelt ihr einen Leitfaden zur Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Wie sieht der aus?

Ingrid: Es sind viele Tipps aus der Praxis für die Praxis. Was in Gesetzestexten schwierig klingt, erklären wir kurz und einfach – zum Beispiel wie man ganz konkret eine Wesentlichkeitsanalyse

durchführt. Voraussichtlich im Sommer wird der Leitfaden fertig sein.

Deutschland setzt die EU-Richtlinie schon jetzt nicht fristgerecht um. Der Regierungsentwurf dürfte zudem vor den Neuwahlen nicht mehr in den Bundestag gelangen. Was bedeutet das?

Barbara: Solange die EU-Richtlinie nicht in nationales Recht umgesetzt ist, ist auch der Rahmen für die betriebliche Umsetzung nicht ganz klar. Einige Unternehmen könnten sich zurücklehnen und erst einmal abwarten, wie die endgültige Übertragung in deutsches Recht aussehen wird. Aber Unternehmen, die Chancen durch die Berichte erkennen, werden trotzdem einen freiwilligen Bericht abgeben. ■

Zur Person:

Ingrid Heindl (links) ist stellvertretende Vorsitzende des Konzern- und Gesamtbetriebsrats bei Wacker Chemie. Die 47-Jährige stieß 1993 als Auszubildende zum Unternehmen. Seit 2018 sitzt sie im Aufsichtsrat.

Barbara Kraller (rechts) ist Vorsitzende des Konzern- und Gesamtbetriebsrats, sowie Aufsichtsratsmitglied bei Wacker Chemie. Die 44-Jährige hat dort 1996 als Chemikantin angefangen.



Bundestagswahl

Industrie, Industrie, Industrie

Deutschland wählt am 23. Februar einen neuen Bundestag. Ganz gleich, wer künftig regiert: Die Aufgaben liegen auf dem Tisch. Das Land braucht eine Stärkung seiner industriellen Grundlagen. Was zu tun ist, warum das wichtig ist - ein Überblick.

Energiepreise

Sie sind zu hoch. Nach der Preisexplosion mit Ausbruch des Kriegs gegen die Ukraine ist der Anteil der Kosten der Unternehmen für Strom und Gas zwar wieder gesunken, liegt aber immer noch deutlich über den Werten von 2019.

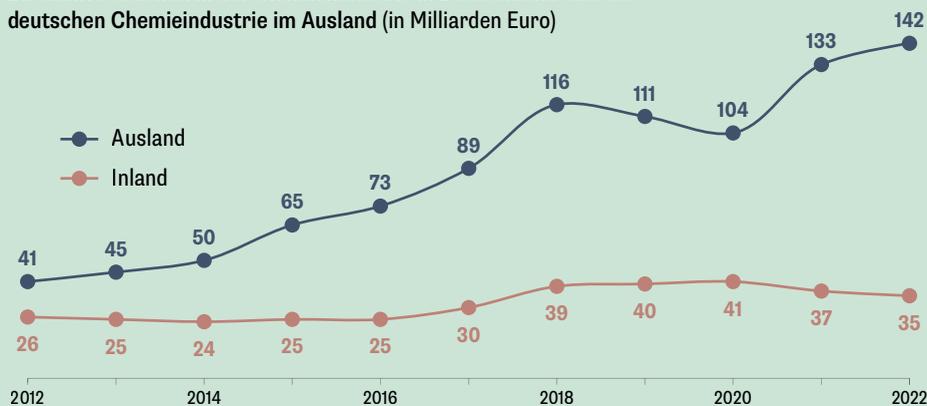


Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen

Investitionen

Wir sehen es bereits in vielen Betrieben: Investitionen in die heimischen Standorte bleiben aus, stattdessen entstehen neue Produktionsstätten anderswo auf der Welt. Ein Blick auf die Zahlen für die Chemische Industrie bestätigt diese Beobachtung.

Direktinvestitionen in der Chemieindustrie in Deutschland und der deutschen Chemieindustrie im Ausland (in Milliarden Euro)



Quelle: Deutsche Bundesbank

Löhne und Inflation

Die Inflationsjahre haben Löcher in die Portemonnaies gefressen. Wir konnten dank einer engagierten Tarifpolitik diese Einbußen wieder ausgleichen – und werden uns auch in den kommenden Tarifrunden nicht davon abhalten lassen. Darüber hinaus brauchen wir eine Politik, die gute Einkommen stützt – und damit auch den Konsum. Wilde Sozialleistungskürzungen würden die Ärmsten treffen und die Konjunktur nur weiter schwächen.

Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne 2010 - 2024 (in Prozent gegenüber dem Vorjahr)



Energiepolitik

Es hakt an allen Ecken und Enden – zu langsamer Ausbau der Erneuerbaren, hastige Ausstiege ohne verlässliche Einstiege. Erneuerbare Energien stehen immer noch nicht ausreichend zur Verfügung, und die Netze müssen schneller ausgebaut werden. Und das sind nur zwei von vielen Stellschrauben.

Planungs- und Baufortschritt in Leitungskilometern

| | | |
|---------|--------|--------|
| 10.540 | 3183 | 3085 |
| geplant | im Bau | fertig |

Quelle: Umweltbundesamt

Schuldenbremse

Sie muss dringend reformiert werden, denn sie bremst dringend nötige Investitionen in den Standort und in dessen Infrastruktur aus. Deutschland kann etwas mehr Schulden durchaus vertragen. Das zeigt ein Blick auf die Schuldenquoten im internationalen Vergleich.

| | |
|-------------|-------|
| Deutschland | 63 % |
| China | 84 % |
| Frankreich | 110 % |
| USA | 119 % |

Quelle: IWF

„Es braucht Politik aus einem Guss“

Wie kritisch die Lage der Industrie ist, was die nächste Bundesregierung unternehmen muss, warum wir eine völlige Neuausrichtung der Industrie- und Energiepolitik brauchen und was das mit Tarifbindung zu tun hat, erklärt Michael Vassiliadis im Interview mit *Bernd Kupilas*.



Foto: Stefan Koch

Michael Vassiliadis ist Vorsitzender der IGBCE.

Michael, was ist an dieser Bundestagswahl so wichtig?

Sie entscheidet, wo es mit diesem Land hingeht. Packen wir die großen Probleme jetzt entschieden an oder sehen wir dabei zu, wie unser Land die Grundlagen seines Wohlstands verliert, nämlich seine erfolgreiche Industrie? Diese Frage ist existenziell. Die Lage der Industrie ist kritisch wie seit Jahrzehnten nicht mehr, insbesondere für die energieintensiven Branchen. Der Bruch der Ampel-Koalition inmitten einer Multi-Krise war da nicht hilfreich. Schnelle und pragmatische Lösungen und Kompromisse wären angesagt gewesen. Aber das ist nun vergossene Milch. Wir brauchen jetzt nach der Wahl schnelle Entscheidungen – und zwar für die Modernisierung unserer Industrie. Auf ganzer Breite. In voller Kraft. Mit allergrößter Entschiedenheit.

Was genau verlangst du von der kommenden Regierung?

Wir brauchen zuerst ein schnell wirksames Konjunkturprogramm, um dann im zweiten Schritt Investitionen in die Transformation der Industrie voranzubringen. So modernisieren wir den Standort und finden zurück zu einem nachhaltigen Wachstums- und Fortschrittspfad. Die Aufgaben sind so umfassend, das finanziert man nicht mal eben aus dem laufenden Haushalt. Deshalb bedarf es einer Reform der Schuldenbremse, da werden die Parteien über Grenzen hinweg eine Allianz bilden müssen.

Milliarden für den Umbau, dann klappt's auch mit dem Standort?

Jedenfalls sind Investitionen die Grundvoraussetzung, denn wir brauchen den Komplettumbau hin zur Energieinfrastruktur von morgen. Inklusive der Versorgung mit grünem Strom und Wasserstoff, beides gibt es nämlich noch nicht ausreichend. Und das Ganze zu tragfähigen Strompreisen. Es braucht endlich mehr Netze, es braucht Verfügbarkeit, es braucht eine Energie- und Industriepolitik aus einem Guss. Es braucht Pragmatismus bei der Erreichung der Klimaziele. Überhaupt brauchen wir eine Kehrtwende.

Wie meinst du das?

Politik und Gesellschaft haben sich in den vergangenen Jahrzehnten schleichend von der Industrie verabschiedet. Es fehlt vielerorts das Verständnis für industrielle Zusammenhänge und für die große Bedeutung der Industrie. Wir fordern: Richtet euren Blick endlich wieder auf das Wichtigste. Und das ist: Industrie, Industrie, Industrie. Dies hätte dann logische Folgen auch für andere Politikfelder. Sie bedingt zum Beispiel, dass wir für eine höhere Tarifbindung sorgen.

Das musst du uns erklären.

Wir brauchen in diesen herausfordernden Zeiten ein größtmögliches Maß an Sicherheit für die Menschen. Dazu gehört ein funktionierendes Sozialsystem, dazu gehören Sicherheit am Arbeitsplatz und Handlungsfähigkeit der Belegschaften im Betrieb. Letz-

tere erlangt man durch einen hohen Grad an gewerkschaftlicher Organisation. Wir verlangen, dass die künftige Bundesregierung etwas für eine höhere Tarifbindung unternimmt, so wie es die EU-Kommission den Mitgliedsländern ja auch aufgetragen hat. Ideen, wie das geht, gibt es genug.

Ein Beispiel, bitte!

Wir haben als IGBCE unseren Beitrag geleistet und Mitgliedervorteile in mittlerweile mehreren Flächentarifverträgen und etlichen Haustarifen durchgesetzt. Das ist ein großer Erfolg und hat viele unorganisierte Kolleginnen und Kollegen davon überzeugt, Mitglied zu werden. Die nächste Regierung muss diese Mitgliedervorteile jetzt auch rechtlich absichern, damit sie noch weitere Verbreitung finden. Das ist nur eine von vielen weiteren möglichen Maßnahmen.

Gibt die IGBCE eine Wahlempfehlung?

Nein, als Einheitsgewerkschaft sind wir überparteilich. Das heißt aber nicht, dass wir unparteiisch sind, im Gegenteil: Wir ergreifen entschieden Partei, und zwar für die Interessen unserer Mitglieder. Das werden wir nach der Wahl während der Koalitionsverhandlungen erst recht tun. Deshalb ist unser Aktionstag am 15. März mit der IG Metall so wichtig. Gemeinsam wollen wir Zehntausende auf die Straße bringen, und ich bitte unsere Ehrenamtlichen in den Betrieben: Helft mit, dass dieser Tag ein Erfolg wird! ■

Der Ausbildungs- verbesserer

Als er gefragt wurde, ob er dieses sehr spezielle Ehrenamt für die IGBCE übernehmen wolle, hat Ayhan Esen keine Sekunde gezögert. Aus gutem Grund: Diese Chance bietet sich womöglich nur einmal in einem Ausbilderleben. „Beim nächsten Mal bin ich wahrscheinlich schon in Rente“, sagt der 44-Jährige.

Ayhan Esen sitzt als einer von vier ehrenamtlichen Gewerkschaftsvertretern für die Arbeitnehmerseite in dem Sachverständigengremium, das die neue Ausbildungsordnung für den Beruf des Verfahrensmechanikers in der Glastechnik erarbeitet. Die soll ab August 2026 bundesweit gelten. Letztmals wurde die Ausbildungsordnung für diesen Beruf 2002 angepasst. Höchste Zeit also, die Ausbildung zu modernisieren. Denn in den vergangenen 20 Jahren haben sich die Anforderungen für Glastechniker in vielen Bereichen verändert. Die Digitalisierung hat auch in diesem Ausbildungsberuf Einzug gehalten. Aufgabe des Gremiums ist es, „die neue Ausbildungsordnung so zu gestalten, dass sie zeitgemäß, zukunftsfähig und praxisnah ist und die Auszubildenden fit für den Beruf werden“, erzählt Ayhan Esen.

Neben den IGBCElern bilden Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite, mehrerer Bundesministerien und von Berufsschulen das Sachverständigengremium. Dass die IGBCE bei der Erarbeitung von Ausbildungsrichtlinien mit im Boot sitzt, wissen viele Gewerkschaftsmitglieder nicht, sagt Esen. „Aber das ist sehr wichtig, weil wir als Berufspraktiker nah an den Auszubildenden dran sind und darauf achten,



Ayhan Esen - Gewerkschafter mit viel Verständnis für die Jugend

Foto: Severin Wohlleben

dass ihre Interessen bei aller Neuordnung nicht unter den Tisch fallen.“

Näher dran an den Auszubildenden als Ayhan Esen ist kaum jemand: Er war bis zu seiner Freistellung als Betriebsratsvorsitzender Ausbilder für die Verfahrensmechaniker Fachrichtung Glastechnik bei Noelle + von Campe in Boffzen in Südniedersachsen. Dort ist er bereits seit 1998 mit Beginn seiner Ausbildung zum Industriemechaniker tätig.

Bei Noelle + von Campe arbeiten etwa 570 Beschäftigte. Sie produzieren an 365 Tagen rund um die Uhr jährlich mehr als 900 Millionen Glasbehälter in etwa 500 verschiedenen Formen und Größen, zum Beispiel für Marmeladen, Honig oder Speiseöle.

Die Arbeit in dem Gremium verlangt von den Sachverständigen viel Fachwissen und Detailarbeit: Welche Ausbildungsinhalte sind überholt? Welche neuen Anforderungen sind hinzugekommen? „Löten und Schweißen müssen Verfahrensmechaniker in der Glastechnik schon lange nicht mehr können“, sagt Esen. Und auch das Wechseln

von Maschinenteilen wie die Scherenkurve, um die Geschwindigkeit der Maschine zu bestimmen, ist keine Handarbeit mehr und wird längst per Computer gesteuert. Solche Veränderungen in der Praxis müssen in den Ausbildungsrichtlinien entsprechend angepasst werden, immer unter Berücksichtigung der Interessen, Bedürfnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden.

Die sind keine homogene Gruppe, weder hinsichtlich ihrer individuellen Voraussetzungen noch in Bezug auf ihre schulische Bildung. Die Ausbildungsordnung muss jedoch allen gerecht werden. „Wir Gewerkschafter achten darauf, dass die neuen Ausbildungsstandards den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen, aber auch nicht übertrieben hochgeschraubt werden, wie es manche Arbeitgeber fordern“, sagt Esen. Eine Gratwanderung, denn „die Ansprüche dürfen auch nicht zu niedrig sein“, ergänzt er.

Die Schulungen im Bereich der Metallgrundbearbeitung sind auch zukünftig Bestandteil der neuen Ausbildungsordnung. Sie sorgen dafür, dass handwerkliche Basistechniken wie Feilen, Anreißen, Körnen oder Bohren nicht auf der Strecke bleiben. Eine „sehr sinnvolle Entscheidung“, meint Ayhan Esen, auch mit Blick auf die zwölf Auszubildenden bei Noelle + von Campe. „Schließlich ist in Zeiten des allgegenwärtigen Smartphones nicht mehr davon auszugehen, dass junge Leute handwerkliche Grundfertigkeiten mitbringen. Anders als wir früher schrauben sie heute schließlich kaum noch an Mofas und Fahrrädern rum“, sagt Esen, der gewerkschaftlich auf vielen Feldern mitmischt.

Er engagiert sich als Vertrauensmann, ist Mitglied der betrieblichen Tarifkommission und seit Mai 2023 auch Betriebsratsvorsitzender mit viel Verständnis für junge Menschen – nicht nur im Beruf. Mit seiner Lebensgefährtin kümmert er sich um sieben Kinder, die beide mit in ihre Patchworkfamilie gebracht haben. Viel Zeit für Hobbys wie Motorradfahren im Weserbergland bleibt da nicht. Volker Wartmann ■

Es ist eben nicht nur ein Spruch

Was können Betriebsräte gegen diskriminierende, ausländischer- oder fremdenfeindliche Äußerungen im Betrieb tun? Müssen sie alles dulden? Und wie gehen sie am besten dagegen vor, wenn regelrecht gehetzt wird? *Bernd Kupilas* erläutert.

1

Betriebsverfassungsgesetz

Gemäß Paragraph 80, Ziffer 7 haben Betriebsräte die Aufgabe, „die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.“

2

Grundgesetz

Artikel 5, Absatz 1 garantiert das Recht, „seine Meinung in Wort, Schrift und Bild“ zu äußern und zu verbreiten. Die Grenzen der Meinungsfreiheit sind in Absatz 2 beschrieben.

3

Strafgesetzbuch

Paragraph 130

4

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraph 104 nennt ausdrücklich „rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen“, durch die der Betriebsfrieden gestört wird.

Betrieblich Aktive kennen solche Aussagen: Es war doch nur ein Spruch. Sollte ein Scherz sein. Man muss ja nicht gleich jedes Wort auf die Goldwaage legen. Außerdem: Man wird doch noch seine Meinung sagen dürfen!

Wenn sich ein Rechtsaußen-Sprücheklopfer er tappt fühlt, hat er solche Ausreden gerne parat. Herabwürdigende oder diskriminierende Bemerkungen gegen Ausländer, Fremde, Minderheiten sind Alltag, auch im Betrieb. Leider nehmen sie angesichts des politischen Rechtsrucks der Gesellschaft eher zu. Sie vergiften das Betriebsklima, kränken die betroffenen Kolleginnen und Kollegen – und sind eben nicht harmlos. Bisweilen sind sie sogar strafbar. Manchmal wird regelrecht gehetzt.

Was können Betriebsräte gegen diese bedenkliche Entwicklung tun? Klar ist: „Betriebsräte müssen rassistische Hetze im Betrieb nicht dulden“, sagt Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung der IGBCE in Hannover, „im Gegenteil: Sie haben schon per Gesetz die Aufgabe, die Integration im Betrieb zu fördern“. So steht es in Paragraph 80 des Betriebsverfassungsgesetzes. 1 Mit Verweis auf diesen Paragraphen können die Betriebsräte aktiv werden und zum Beispiel den Arbeitgeber auffordern zu handeln, wenn im Betrieb Stimmung gegen Minderheiten gemacht wird.

Wo fängt die Hetze an?

Allerdings stellt sich juristisch betrachtet zunächst die Frage: Wo fängt die Hetze an? Und was ist noch durch die freie Rede gedeckt? Freie Meinungsäußerung ist ein hohes Gut und durch das Grundgesetz geschützt, auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auf sie berufen. 2 Die freie Rede hat aber auch Grenzen, nämlich da, wo Gesetze verletzt werden, etwa indem man jeman-

den beleidigt oder falsche Tatsachen über jemanden verbreitet. In Sachen rechtsradikaler Sprüche greift unter Umständen der Straftatbestand der Volksverhetzung. 3 Sie liegt dann vor, wenn zum Beispiel gegen ganze Gruppen von Menschen zu Gewalt aufgerufen wird oder Menschen einer Gruppe „beschimpft, böswillig verächtlich [...] oder verleumdet“ werden.

Die Palette der Äußerungen vom rechten Rand ist breit, sagt IGBCE-Fachmann Jan Grüneberg. Wenn etwa ein Beschäftigter den Hitlergruß zeigt, „dann ist der Fall klar“. Solches Verhalten ist strafbar – und kann auch vom Arbeitgeber schnell geahndet werden. Gerade extremistische Äußerungen oder Gesten dieser Art, die die Unbedarften unter den Rassisten mittlerweile völlig ungeniert über die sozialen Medien in die Welt spülen, enden immer wieder mal mit einer fristlosen Kündigung. Wenn hingegen jemand im Pausenraum sagt, dass ihm zu viele Ausländer im Land sind, „dann muss einem diese Meinung nicht gefallen, sie ist aber durch die Meinungsfreiheit gedeckt“, erläutert Grüneberg. Das Problem ist: Die offensichtlichen Fälle sind selten. „Der Normalfall im Betrieb liegt irgendwo zwischen diesen beiden Polen von Meinungsfreiheit einerseits und Volksverhetzung andererseits“, sagt Jan Grüneberg. Das macht es für Betriebsräte schwierig.

Entlassung – das schärfste Schwert

Offene Hetze jedenfalls gefährdet den Betriebsfrieden. Wo das der Fall ist, kann der Betriebsrat dann gemäß Paragraph 104 des Betriebsverfassungsgesetzes den Arbeitgeber auffordern, den Täter zu entlassen oder zu versetzen. 4 „Der Paragraph 104 ist das schärfste Schwert, wird aber nur selten gezogen“, betont Grüneberg. An die Rechtmäßigkeit einer Kündigung

legen auch die Gerichte hohe Ansprüche. Außerdem können Betriebsräte zum Beispiel einer Versetzung widersprechen, etwa wenn die betreffende Person durch rechtsradikale Parolen aufgefallen ist und in der neuen Umgebung den Betriebsfrieden stört. Das ist in Paragraph 99 des Betriebsverfassungsgesetzes festgeschrieben. **5**

Kann also der Betriebsrat die Einstellung eines Rechtsradikalen verhindern? In der juristischen Literatur heißt es dazu: Die Mitgliedschaft in einer rechtsgerichteten Partei allein wird nicht reichen. Wenn der Bewerber aber zum Beispiel ein stadtbekannter Neonazi ist, von dem man weiß, dass er Schlägereien angezettelt und Menschen angegriffen oder diese beschimpft hat, dann besteht die Gefahr, dass er sich auch den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb gegenüber so verhalten wird – und dann kann der Betriebsrat der Einstellung mit gutem Grund widersprechen.

Solche Fälle kommen allerdings selten vor. Die Regel sind aber eher kleine bis große Gehässigkeiten oder Alltagsrassismus. Um dagegen anzukommen, braucht es eine Strategie. Mit rassistischen und ähnlichen Äußerungen sei es ein wenig wie mit Mobbing, sagt Jurist Grüneberg – ähnlich heikel, ähnlich kompliziert zu ahnden. Wie beim Mobbing sollte man auch bei Rassismus die Vorkommnisse dokumentieren. Den wirklich schweren Fällen kann man nur Einhalt gebieten, wenn man sie eines Tages belegen kann.

Deshalb ist es auch wichtig, dass sich der Betriebsrat als Anlaufstelle für mögliche Beschwerden von Kolleginnen und Kollegen über rechtsradikale oder hetzerische Parolen oder Verhaltensweisen versteht – und zugleich dafür sorgt, dass auch der Arbeitgeber solche Beschwerden annimmt und sich um sie kümmert. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht ohnehin vor, dass Arbeitgeber eine Möglichkeit schaffen müssen, wie sich Beschäftigte über die mögliche Diskriminierung im Betrieb beschweren können. **6** Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Frage, wie diese Beschwerdemöglichkeit ausgestaltet ist (wer also zum Beispiel die Beschwerde annimmt und wie weiter verfahren wird).

Es braucht Fingerspitzengefühl

Grüneberg warnt aber davor, sich zu viel vom Paragrafenwerk zu versprechen – zumal man es auch übertreiben kann. „Es braucht da auch Fingerspitzengefühl“, sagt er. In breiten Teilen der

Öffentlichkeit grassiere ohnehin das Gefühl, man könne nicht mehr alles sagen. „Dieses Unbehagen sollten wir nicht befeuern.“ Und zugleich sollten Betriebsräte klar machen, dass sie ihren Auftrag ernst nehmen – nämlich Integration zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen. Und das natürlich in alle Richtungen, denn auch Menschen mit Migrationshintergrund können rassistische oder antisemitische Sprüche von sich geben, etwa im Zusammenhang mit dem Nahost-Konflikt oder im Zusammenhang mit ethnischen Konflikten zum Beispiel zwischen Kurden und Türken.

Den Kulturwandel einleiten

Es gehe darum, einen Kulturwandel im Unternehmen herbeizuführen – und der negativen Stimmung ein positives Bild entgegenzusetzen. „Es reicht nicht zu sagen, wogegen man ist, gegen die AfD zum Beispiel“, sagt Grüneberg, „sondern wofür man ist – für ein Miteinander, für respektvollen Umgang miteinander.“ Dabei ist es wichtig, dass die Betriebsräte ihre Kompetenzen auch nicht überschreiten. Sobald Beschäftigte strafbar handeln, ist es wichtig, die Polizei einzuschalten und die Ermittlungen den zuständigen Behörden zu überlassen. Für den richtigen Umgang mit diesem sehr schwierigen Thema ist es umso wichtiger, einen Plan zu haben und diesen im Betriebsrat abzustimmen.

Teil einer Strategie hin zu einem solchen Kulturwandel sollte es sein, den Arbeitgeber mit ins Boot zu holen. Paragraph 75 des Betriebsverfassungsgesetzes gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, hier in die Offensive zu gehen. Warum nicht den Arbeitgeber mal auf einer Betriebsversammlung erzählen lassen, was es für den Betrieb bedeuten würde, wenn es plötzlich keine Menschen mit Migrationsbiografie mehr gäbe? Oder man nutzt die Internationalen Wochen gegen Rassismus vom 17. bis 30. März, um im Betrieb Haltung zu zeigen.

Sitzt der Arbeitgeber mit im Boot, kann man auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung schließen, etwa zu „Antidiskriminierung, Förderung der Vielfalt und partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz“. **7** Eine Muster-Betriebsvereinbarung mit diesem Titel hat die IGBCE jetzt entwickelt. Sie ist bei der Abteilung Frauen/Diversity erhältlich.

abt.frauen-diversity@igbce.de
stiftung-gegen-rassismus.de

5

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraph 99, Absatz 2, Ziffer 6 nennt ausdrücklich „rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung“.

6

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Paragraph 13 regelt das Beschwerderecht.

7

Betriebsverfassungsgesetz

Freiwillige Betriebsvereinbarungen zum Problemfeld Rassismus sind gemäß Paragraph 88, Ziffer 4 möglich.

Chemieindustrie

Mitgliederbonus

Die Frist läuft: Noch bis zum 31. März können Tarifbeschäftigte der Chemieindustrie für 2025 den Mitgliederbonus – ihren Gewerkschaftstag – aus der zurückliegenden Tarifrunde beim Arbeitgeber geltend machen. Die notwendige Bescheinigung gibt es im Mitgliederbereich „Meine IGBCE“ auf der Website oder in der App zum Download. Die IGBCE hat die wichtigsten Fragen und Antworten (FAQ), die ständig aktualisiert werden, auf ihrer Website zusammengestellt.



Hier geht es zum FAQ. ■

Verhaltenskodex

Respekt, bitte!

Einladungen, Meinungsäußerungen oder der Umgang mit finanziellen Mitteln – für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist es elementar, nach innen und außen vorbildlich zu handeln. Die IGBCE hat deshalb einen Verhaltenskodex entwickelt. Dieser setzt den Rahmen und ethische Standards, gibt Leitplanken für regelkonformes Verhalten vor und stellt sicher, dass alle nach transparenten Regeln spielen. Inhaltlich geht es zum Beispiel um ein grundsätzlich faires und respektvolles Miteinander, das Diskriminierung und herabsetzendes Verhalten ausschließt. Dazu gibt es Hinweise zum Umgang mit Interessenkonflikten und zur Meinungsäußerung, etwa in sozialen Medien.



Mehr Infos findet ihr hier. ■

Jugend

Qualifiziert in die Zukunft

Du bist zwischen 23 und 27 Jahre alt, aktuell oder zuvor aktiv in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und möchtest dich weiterentwickeln? Zum Beispiel für die Mitarbeit im Betriebsrat oder bei den Vertrauensleuten – oder gar in Richtung Hauptamtlichkeit? Dann hat die IGBCE genau das richtige Angebot für dich: Mit dem Projekt „Coach Pro“ kannst du innerhalb eines Jahres deine Skills für deine ehrenamtliche und berufliche Zukunft ausbauen. Online und an elf Präsenztagen erwarten dich ein persön-

liches Mentoring, eine Kompetenzanalyse sowie die Vermittlung von praktischem Know-how. Als Abschlusspräsentation erarbeitest du zudem ein betriebliches Praxisprojekt. Die Qualifizierungsmaßnahme beginnt Anfang März. Melde dich an – entweder bei deinem Bezirk (Seminarnummer HV-044-518701-25) oder in der Seminardatenbank:



Mehr Infos auf Nachfrage per E-Mail an: abt.jugend@igbce.de ■

Organisation

Weg zum Kongress gestartet

Quo vadis, IGBCE? Antworten auf diese Frage gibt es beim 8. Ordentlichen Gewerkschaftskongress vom 19. bis 24. Oktober 2025, bei dem sich die Organisation mit den zentralen Themen der Zukunft beschäftigt und ihre Leitplanken für die kommenden Jahre festzurrt. Der Weg zum Kongress ist bereits eingeschlagen: Die Konferenzen der Jugend und der Frauen haben bereits stattgefunden. Die Bezirksdelegierten-

konferenzen, die bis Ende März laufen, haben am 25. Januar begonnen. Im Mai folgen die Landesbezirksdelegiertenkonferenzen und vom 29. Mai bis 1. Juni tagt die Bundesjugendkonferenz. Auf all diesen Veranstaltungen werden die Bedürfnisse und Prioritäten der Mitglieder diskutiert und in inhaltliche Anträge übersetzt. Auf Landesbezirksebene werden zudem die Delegierten für den Kongress ausgewählt. ■

SBV

Neuer Termin für die Jahrestagung

Aus organisatorischen Gründen musste die Jahrestagung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) verlegt werden. Statt Anfang April treffen sich die Teilnehmenden nun vom 2. bis 4. Dezember. Damit verbunden ist auch eine Verlängerung der Bewerbungsfrist

für den Inklusionspreis der IGBCE auf den 31. Juli (statt 27. Februar). Verliehen wird der Preis dann am 2. Dezember:



Hier gibt es Infos zum Inklusionspreis. ■