

Juni | Juli 2025

+plus
Das Extra für Aktive



BILDUNG

SEMINARE, DIE BEWEGEN

Kollege Roboter

Wie Betriebsräte den Einsatz von Künstlicher Intelligenz mitgestalten

Neues Urteil

Arbeitgeber kann Betriebsratsvergütung nicht so einfach kürzen

Keine Angst vor dem Kollegen Roboter



Fotos: Andreas Reeg

Bis Ende 2025 soll die Rahmenbetriebsvereinbarung zur KI stehen. Ines Stern arbeitet als IT-Ausschussprecherin bei Merck in Darmstadt daran mit.

Künstliche Intelligenz (KI) erobert Produktionshallen und Büros. Immer mehr Unternehmen setzen auf digitale Tools, um neue Produkte zu entwickeln, Produktivität zu steigern oder Abläufe zu automatisieren. Warum der Einsatz von Chatbots und KI-Agenten ein Fall für die Mitbestimmung ist und wie Betriebsräte mit dem Thema umgehen – *Kathryn Kortmann* hat sich umgehört.

Längst ist KI in den Betrieben angekommen. Im Büro helfen Programme wie ChatGPT oder Copilot dabei, Präsentationen zu erstellen oder Sprachbarrieren zu überwinden. In der Produktion unterstützt KI die Steuerung der Anlagen und erkennt schnell und effizient, wenn es Probleme gibt. In Forschungslabors trifft KI mit drei Klicks Vorhersagen über Stoffeigenschaften. Ob Energie-, Chemie- oder Pharmaindustrie – KI ist in jeder Branche bereits im Einsatz – und sie wird bleiben und die Arbeitswelt massiv verändern. So lautete auch das Fazit einer Denkwerkstatt der IGBCE, zu der sich Anfang April neun Betriebsrätinnen und -räte in Berlin mit Hauptamtlichen der Gewerkschaft und mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern trafen.

Ines Stern ist freigestellte Betriebsrätin und stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende beim Chemie- und Pharmaunternehmen Merck in Darmstadt, dazu IT-Ausschussprecherin. KI erlebt die 37-Jährige als ein forderndes Thema, das tiefer in die Mitbestimmungsprozesse eingreift als andere digitale Anwendungen, zugleich aber auch schwieriger zu fassen ist. „Das ist eine Gratwanderung“, erzählt sie. „Wir müssen natürlich wissen, wo KI eingesetzt wird, aber wir müssen nicht jeden Einsatz bis ins Detail erfassen.“ Viele der 13.000 am Standort Darmstadt Beschäftigten arbeiten bereits mit KI, oft ohne es zu wissen. In mehr als 3000 Tools, die im Unternehmen im Einsatz sind, sei schon jetzt KI drin, „und es werden ständig mehr“, sagt Ines Stern. „Stoppen lässt sich dieser Trend nicht.“

Das wollen wir auch gar nicht, aber wir brauchen gute Regeln für den Einsatz der KI.“ Zum Beispiel, um Kolleginnen und Kollegen zu schützen, wenn es um datenschutzrelevante Themen geht, oder wenn eingesetzte Systeme Produktivität und Leistung messen, die einzelnen Beschäftigten zuzuordnen sind und dann möglicherweise Auswirkungen auf deren Beurteilung und Arbeitsverhältnis haben.

Gesundheitliche Risiken durch KI

Aber nicht nur das. „Auch in puncto Gesundheitsschutz müssen wir ein Auge auf Künstliche Intelligenz haben“, erzählt Ines Stern. Denn Arbeitsabläufe ändern sich. Oft nehmen Algorithmen den Kolleginnen und Kollegen vergleichsweise leichte Aufgaben ab, bei denen nicht immer die volle Konzentration gefordert

ist. „Das führt zu einer Art Arbeitsverdichtung, weil Beschäftigte bei dem, was für sie übrigbleibt, dauerhaft auf höchstem Niveau agieren müssen und sie im Arbeitsverlauf keine Momente der Entspannung mehr erleben“, sagt Stern. Psychische Be- und Überlastungen seien so programmiert. „Auch dafür müssen wir Lösungen finden“, erklärt die IT-Ausschussvorsitzende. „Kurzpausen zum Beispiel könnten hier die nötige Entlastung bringen.“

Mit Transparenz und Weitsicht zur passgenauen Lösung

Bis Ende 2025 soll eine Rahmenbetriebsvereinbarung auf Konzernebene verbindliche Regeln für den Einsatz schaffen. Die Beteiligten nehmen sich die nötige Zeit, denn die Vereinbarung soll passgenau auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und des

deren Rückmeldungen dann eine möglichst umfassende Rahmenvereinbarung zu verhandeln. „Unser Ziel ist es nicht, KI zu verteufeln und zu verhindern“, sagt Stern, „sondern sie im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten und damit das Unternehmen voranzubringen.“

Leitplanken für den Umgang mit KI

Diesen Ansatz verfolgt auch der Betriebsrat beim Werkstoffhersteller Covestro in Leverkusen. Regelmäßig finden dort außerdem Beschäftigtenbefragungen statt, um auch die Beschäftigten mitzunehmen. Eine der letzten wollte von den Kolleginnen und Kollegen wissen: „Hilft dir KI im Arbeitsalltag?“ Das Ergebnis: Vor allem aus dem Ingenieurbereich – in den Bereichen IT, Marketing, Einkauf oder Sales – gab es positive Rückmeldungen. Die Produktionsbeschäftigten, wo KI

„Unser Ziel ist es, KI im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten.“

Ines Stern

Unternehmens zugeschnitten werden. Seit verganginem Herbst arbeiten die Mitbestimmungsgremien bei Merck auf Hochtouren, um eine solche Rahmenbetriebsvereinbarung auf den Weg zu bringen. Den Startschuss gab eine gemeinsame Klausur von Betriebsrat, IT-Ausschussmitgliedern, Unternehmensvertretern sowie Expertinnen und Experten auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz. Ziel der Klausur war es, „alle fit zu machen und in Sachen KI auf einen Stand zu bringen“, sagt Ines Stern. Sie betont, wie wichtig gerade bei diesem für viele wenig greifbaren Thema Transparenz innerhalb der Mitbestimmung ist. Bisher hat der IT-Ausschuss ein Diskussionspapier mit möglichen Inhalten konzernweit erarbeitet, das dann erneut in die örtlichen Betriebsratsgremien geht, um aus

ebenfalls bereits im Einsatz ist, merken die Hilfe eher weniger. Dabei sorgen KI-Tools auch dort für Unterstützung und erhöhen die Produktionsmenge bei gleichbleibender Qualität. KI erkennt maschinelle Fehler schneller und stoppt die Produktion früher, wodurch eine längere Produktionsunterbrechung vermieden wird. „Effekte, die das Unternehmen nach vorne bringen, ohne dass es direkt viel Geld in die Anlagen investieren muss“, sagt Gunter Falk. Der Betriebsrat ist Sprecher der KI-Kommission, die bei Covestro vor gut einem Jahr ins Leben gerufen wurde.

Der Kommission gehören neben Mitgliedern aus den Betriebsratsausschüssen Entgelt und Arbeitszeit, Bildung und Jugend, IT und AGU (Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt) auch der Arbeitgeber, Kolle-



gen und Kolleginnen aus der Personal- und aus der Datenschutzabteilung an. Gemeinsam erarbeiten sie Leitplanken für den KI-Einsatz im Unternehmen. „So aufgestellt sind wir vor der Welle“, beschreibt Gunter Falk das Vorgehen. Heißt: Bevor KI zum Einsatz kommt, hat die KI-Kommission das Tool kennengelernt, bewertet, mögliche Probleme benannt und dafür gesorgt, dass sie verschwinden. Bislang war das ohne Betriebsvereinbarung möglich, weil die „Systeme unkritisch sind“, erklärt Falk. „Aber sobald personenbezogene Daten eine Rolle spielen, brauchen wir zwingend eine Verschriftlichung, die für Sicherheit sorgt.“

Der 62-Jährige ist, wie auch seine Kolleginnen und Kollegen in der IGBCE-Denkwerkstatt, davon überzeugt, dass KI die Arbeitswelt in rasantem Tempo auf den Kopf stellt. Angst hat er davor nicht. „Wie lange reden wir schon vom papierlosen Büro?“, fragt Falk – mit Blick darauf, dass dort immer noch Menschen arbeiten. „Und auch eine menschenleere Fabrikhalle wird es in naher Zukunft nicht geben.“ In Zeiten von Fachkräftemangel „sollten wir mögliche Risiken zwar im Hinterkopf haben, unseren Umgang mit KI aber eher auf die Chancen ausrichten, die sie uns bietet.“ Die letzte Entscheidung, wie KI eingesetzt wird, „liegt beim Menschen, und in der Mitbestimmung haben wir es in der Hand, dass das so bleibt“. ■

„Wir sind gern Vorbild“

Die Einigung könnte als leuchtendes Beispiel für viele Betriebe dienen: Beim Wohnungsanbieter Vivawest Wohnen in Gelsenkirchen sind Vertrauensleute der IGBCE für ihre gewerkschaftliche Arbeit zeitweilig freigestellt. Im Interview mit *Andreas Schulte* berichtet der Betriebsratsvorsitzende Markus Pliska, wie es zu der Sozialpartnervereinbarung kam und welche Vorteile sie hat.

Zur Person:

Der gelernte Bergmechaniker und Immobilienkaufmann **Markus Pliska (56)** ist im IGBCE-Bezirk Gelsenkirchen Ortsgruppenvorsitzender. Bei Vivawest Wohnen vertritt er als Betriebsratsvorsitzender zudem die Interessen der Belegschaft.

Eine Frage vorweg: Warum sind Beschäftigte einer Wohnungsbau-gesellschaft in der IGBCE organisiert?

Vivawest ist aus der Wohnungswirtschaft der früheren Bergbaugesellschaften hervorgegangen und bewirtschaftet heute viele ehemalige Bergarbeiter-siedlungen. Bei einer Neustrukturierung im Jahr 2012 wurde die IGBCE als Gesellschafter aufgenommen. Diese Wurzeln prägen bis heute das Selbstver-ständnis des Unternehmens.

Rührt aus der Montantradition ein er-höhtes Verständnis des Arbeitgebers für die Mitbestimmung?

Ja, dieser Hintergrund hilft uns bei unserer Arbeit. Wertschätzung und Kommunikation auf Augenhöhe sind hier gegeben. Ein gut verhandelter Haustarifvertrag lockt in Zeiten des Fachkräftemangels viele Kandidatin-nen und Kandidaten zu uns. Darüber sind wir froh. Aber klar ist auch: Die Geschäftsführung hat wie jede andere zwei Hüte auf: Sie ist nicht nur den Be-schäftigten, sondern auch dem geschäft-lichen Erfolg verpflichtet.

Wie entstand die Idee, Vertrauensleute für deren Arbeit freistellen zu lassen?

Die Entstehung ist ein Stück weit unse-rer Struktur geschuldet. Wir haben acht Außenstellen verteilt über ganz Nord-rhein-Westfalen und 54 Vertrauens-leute. Wenn Sitzungen erst um 18 Uhr beginnen können, ist es aufgrund der zu erwartenden Fahrzeit sehr schwie-rig, Ehrenamtliche zu motivieren. Einige sind mit ihren Arbeitsstunden auch ins Minus geraten, weil sie frühzeitig von der Arbeit aufbrechen mussten.

Seid ihr mit euren Plänen zur Freistellung von Vertrauensleuten auf Widerstände in der Geschäftsleitung gestoßen?

„Hurra“ geschrien haben die nicht. Aber gelebte Praxis war es bereits vorher, die eine oder andere Freistellung für Aktio-nen und Sitzungen mit dem jeweiligen Arbeitsdirektor auf dem kleinen Dienst-weg zu vereinbaren. Aber dadurch ent-

stand ein rechtlich unsicherer Status, der weder im Interesse der Geschäfts-leitung noch in unserem lag. Insofern war nach guter Überzeugungsarbeit durch uns der Weg bald frei. Denn mit der Sozialpartnerschaft garantieren wir dem Arbeitgeber ja auch Grenzen der Freistellung. Klausurtagungen bleiben beispielsweise ehrenamtlich. Wir wollen keinen Freibrief.

Einige Freistellungen, etwa für Gespräche mit dem Betriebsrat, sind ohnehin im Be-triabsverfassungsgesetz garantiert. In-wieweit geht eure Regelung darüber hinaus?

Alle wiederkehrenden Sitzungen und Versammlungen samt Fahrzeit sind enthalten. Für die Freistellung zu un-regelmäßigen Aktionen wie etwa Spendenaktionen zu Weihnachten müs-sen wir nur eine Mitteilung machen, aber nichts abstimmen. Unsere Vertrauens-leute erledigen ohnehin viele ehren-amtliche Einsätze zusätzlich zu ihrer regulären Arbeit. Jetzt sind sie für rund 40 Stunden pro Jahr bezahlt freigestellt.

Warum ist eine solche Regelung wichtig?

Weil wir nur so alle Möglichkeiten der Mitarbeit von Vertrauensleuten aus-schöpfen können. Wir Betriebsräte sind auf die Unterstützung der Ver-trauensleute angewiesen. Gerade in den Außenstellen, wo Betriebsratsarbeit nur abgeschwächt wirkt, sind die Ver-trauensleute wichtig. Sie unterstützen die Betriebsratsarbeit vor Ort, etwa indem sie Werbung für eine Betriebsver-sammlung machen oder Befragungen durchführen. Dies alles erhöht die Ef-fizienz in der Mitbestimmungsarbeit. Davon profitiert auch der Arbeitgeber.

Besteht durch mehr Freistellungen die Gefahr, dass sich Kolleginnen und Kolle-ginnen nicht wegen gewerkschaftlicher Arbeit wählen lassen, sondern um in ers-ter Linie in den Genuss der Freistellung zu kommen?

Die Gefahr sehe ich nur bedingt. Es ist auch jetzt so, dass man einige wenige

Vertrauensleute nach ihrer Wahl erst einmal auf die Strecke bringen muss. Es ist immer mal jemand dabei, der meint, er müsse sich hin und wieder in die Hängematte legen. Aber das sind Aus-nahmen. Notfalls muss man den Leu-ten vor der nächsten Wahl genau auf den Zahn fühlen und prüfen, ob eine Wiederwahl wirklich sinnvoll ist.

Wir zählen in der IGBCE über Jahre kon-stant knapp 15.000 Vertrauensleute. Dennoch herrscht gerade in kleineren Betrieben oft Mangel. Trägt eure Ver-einbarung dazu bei, die Arbeit von Ver-trauensleuten attraktiver zu machen?

Ja, das spüren wir schon jetzt. Es gab schon Anrufe aus anderen Betrieben. Die haben gefragt, wie wir das gemacht haben und ob wir ihnen die Verein-barung schicken können. Aber ich weiß nicht, ob meine Informationen dort schon zu konkreten Ergebnissen geführt haben. Grundsätzlich gebe ich sehr gern Auskunft über unsere Sozialpartner-schaft. Wir sind gern Vorbild. Da kann mich jeder ansprechen. Aber ich berichte ohnehin auf Sitzungen und Tagungen darüber. Vielleicht ist das Thema sogar eines für den Gewerkschaftskongress der IGBCE im Oktober in Hannover.

Würdest du dir eine Verankerung der Freistellung von Vertrauensleuten im Be-triabsverfassungsgesetz wünschen?

Das dürfte schwierig werden. Beim Be-triabsverfassungsgesetz warten wir schon seit vielen Jahren auf eine um-fassende Novellierung. Eine Regelung der Freistellung über eine Sozialpartner-schaft, über eine Betriebsvereinbarung oder mittels tariflicher Einigung scheint mir der schnellere Weg zu sein. Vom Gesetzgeber würde ich mir allerdings eine grundsätzliche Stärkung des Ehren-amts wünschen. Arbeitgeber müssen zum Beispiel Schöffen oder Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr freistellen. Warum sollte es also nicht möglich sein, über diesen Weg auch Vertrauensleute für ihre Aufgaben freizustellen? Das wäre durchaus denkbar. ■

Seminare, Seminare

Bildung macht den Unterschied



Ob E-Learning oder in Präsenz: Gewerkschaften können nicht nur Tarif, sie sind auch stark in Bildung. Mit ihrem breiten Bildungsangebot unterstützen sie Mitglieder und geben ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären das Rüstzeug für eine starke Mitbestimmung - in Zeiten höchster Veränderungsgeschwindigkeiten in der Gesellschaft und den Betrieben ist das wichtiger denn je. Wer nimmt teil, wer referiert? Was ist gefragt? Ein Überblick.

Präsenz oder online?

Der überwiegende Teil der Seminare findet seit Ende der Coronapandemie wieder in Präsenz in den Tagungszentren statt. Onlinekurse gehören nun aber zum Portfolio.

Präsenz

158

Webinare und E-Learning

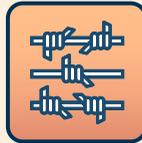
60

Selbstlernkurse im virtuellen Bildungszentrum

16

Besonders gefragt

Diese Seminare gehören seit vielen Jahren zum Portfolio und sind so gefragt, dass die Nachfrage regelmäßig die angebotenen Plätze übersteigt.



Was können wir aus Ausschwitz für heute lernen?



„Bleib doch mal entspannt“ (Gesundheit)



FrauRaumWoche



„Von Giraffen und Wölfen“ (gewaltfreie Kommunikation in der betrieblichen Mitbestimmung)



Arbeitsrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Betrieb - Wirtschaft - Gesellschaft für Vertrauensleute

Wer nimmt teil?

Die Statistik zeigt: Männer nutzen - entsprechend ihrem Mitgliederanteil - häufiger Bildungsangebote. Bei den digitalen Formaten sind Frauen prozentual stärker vertreten als bei Seminaren in den Bildungszentren.

■ Männer ■ Frauen ■ Divers

Präsenz

Altersdurchschnitt: 50 Jahre

718

1332



Digital

Altersdurchschnitt: 46,5 Jahre

315

333



Funktionsbereiche der Teilnehmenden

Vor allem bei Vertrauensleuten sind die Bildungsangebote der IG BCE in Präsenz beliebt. Da viele Kolleginnen und Kollegen mehrere Funktionen haben und Mehrfachnennungen möglich waren, übersteigt die Zahl der Teilnehmenden die tatsächliche Teilnehmerzahl.



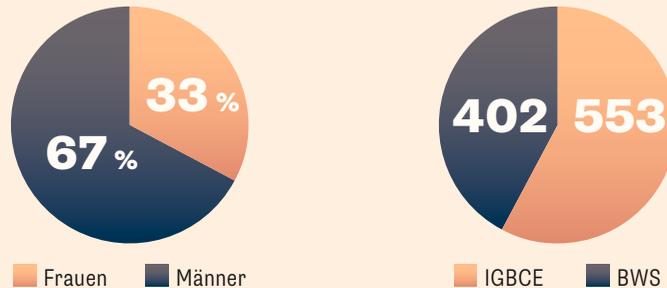
Altersdurchschnitt der Teilnehmenden

Die Statistik zeigt: Insbesondere Kolleginnen und Kollegen im mittleren Alter besuchen die Seminare in Präsenz. Sie sind auch die Gruppe, die prozentual die meisten Gremienvertreterinnen und -vertreter stellt.



Die Referierenden

Die Referentinnen und Referenten spiegeln in Geschlechterverteilung und Altersstruktur in etwa die Zusammensetzung der Teilnehmenden. Die Kolleginnen und Kollegen der IG BCE und der BWS (Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar der IG BCE) arbeiten dabei eng zusammen und stimmen sich wöchentlich ab.



Die Referentinnen und Referenten sind zwischen 24 und 78 Jahren alt, der Durchschnitt liegt bei 54 Jahren.

Kaffeekonsum



87.200

Keine Bildung ohne den Muntermacher Koffein. Die Grafik zeigt, wie viele Tassen Kaffee in den Tagungseinrichtungen in Haltern und Bad Münder jährlich im Durchschnitt getrunken werden und welche Spezialitäten an den Automaten besonders hoch im Kurs stehen.

Gesamtverbrauch



18.978 Liter = 119,4 Barrel = 126,5 Badewannen



„Immer up to date“

Warum Bildung in Zukunft für die gewerkschaftliche Arbeit noch wichtiger wird und warum die IG BCE für ihre Seminarangebote mit dem neuen Kompetenzzentrum Bildung (KomBi) neue Strukturen geschaffen hat, erklärt Birgit Biermann im Interview mit *Kathryn Kortmann*.

Birgit, vor einem Jahr habt ihr die gewerkschaftliche Bildung der IG BCE auf neue FüÙe gestellt und das KomBi gegründet. Warum?

Die Veränderungsgeschwindigkeit in unseren Betrieben und in der Gesellschaft war noch nie so hoch wie heute. Dadurch kommt der Bildungsarbeit, die zu unserer DNA gehört, eine noch wegweisendere Bedeutung zu. Denn Bildung ist ein entscheidendes Instrument, um die Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften zu stärken. Wir müssen auf die sich stetig wandelnden Anforderungen zeitnah reagieren können und unsere Funktionärinnen und Funktionäre durch entsprechende Seminare möglichst schnell sprech- und handlungsfäh machen. Genau dazu dient die Fokussierung unserer Bildungsverantwortlichen in den Bildungszentren und der Hauptverwaltung.

Das KomBi ermöglicht das?

Ja, denn mit der Neuaufstellung haben wir dafür gesorgt, dass wir auf aktuelle Entwicklungen unmittelbar reagieren können, ihnen nicht hinterherlaufen, sondern immer up to date sind. So sind wir in der Lage, unseren Kolleginnen und Kollegen schnellstmöglich Wissen und Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie dabei unterstützen, die Veränderungen in den Betrieben – zum Beispiel durch die Digitalisierung oder den zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) – zu bewältigen und somit proaktiv mitzugestalten.

Was habt ihr verändert?

Wir haben unsere Bildungsarbeit inhaltlich und strukturell neu gedacht und ausgestaltet. Das KomBi entwickelt und setzt eine moderne Strategie von Bildungsarbeit um. Dazu gehört zum Beispiel, Themen und Konzepte zu finden, die unsere Mitglieder über alle Altersgruppen hinweg ansprechen. Oder politische Seminare zu aktuellen Themen noch schneller zu konzipieren und anzubieten. Außerdem testen wir neue technische Möglichkeiten, wie den Einsatz von Künstlicher Intelligenz bei der Seminarauswahl.

Und was hat sich strukturell getan?

Wir haben im KomBi nicht einfach mehrere Abteilungen zusammengeführt, sondern eine gänzlich neue Struktur aufgebaut. So sind im Kompetenzzentrum alle politischen Sekretärinnen und Sekretäre vereint, die bisher in der Abteilung Bildung und an unseren Schulen in Haltern am See und Bad Münster tätig waren. Dieser Umstellungsprozess hat ganz neue Synergien freigesetzt. Unsere Kolleginnen und Kollegen entwickeln themenfeldbezogene Ideen, die teilweise auf Altbewährtem fußen, teilweise aber auch auf grüner Wiese erdacht sind und viel Experimentierfreude – auch trial and error – erfordern.

Kannst du dafür mal ein Beispiel nennen?

Unser Bundesbildungsprogramm ist ein gutes Beispiel. Klar ist, dass wir den Kolleginnen und Kollegen etwas an die Hand



Foto: Stefan Koch

Birgit Biermann ist stellvertretende Vorsitzende der IG BCE.

geben wollen, um sich zu informieren. Aber die bisherige Form des Katalogs, in dem sich die Daten, Orte und Themen wiederfinden, ist nicht mehr zeitgemäß. Deshalb haben wir einen digitalen Seminarberater konfiguriert, der auf der Homepage des KomBi unkompliziert das passende Seminar filtern kann. Auch das Bundesbildungsprogramm an sich ist für 2026 im Relaunch.

Du hast eben das Stichwort KI genannt. Welche Angebote macht ihr euren Funktionärinnen und Funktionären dazu?

Wir bieten eine ganze Reihe von Seminaren rund um Digitalisierung und KI mit dem Ziel, unsere Kolleginnen und Kollegen in den Gremien fit zu machen für diese zum Teil gänzlich neuen Herausforderungen. Neben konkreten Fragen, wo KI steht, welche Entwicklungen zu erwarten sind oder wie sich Arbeits- und Produktionsbedingungen verändern, nehmen wir auch ethische Grundsätze in den Blick oder informieren, was für Datensicherheit und gegen Überwachungsapparate wichtig ist.

Wie fällt deine Bilanz nach knapp einem Jahr KomBi aus?

Gut. Wir haben gewusst, dass viel Arbeit auf uns zukommt. Das KomBi befindet sich noch mitten im Prozess – genauso wie Bildung an sich auch nie ein abgeschlossener Prozess ist. Wir haben in kürzester Zeit mehr auf den Weg gebracht, als wir es zu Beginn für möglich gehalten haben. Und das macht mich unheimlich stolz. ■

Die Multitalentierten

Scheu davor im Rampenlicht zu stehen, kennt Laura Dessel nicht. Im Gegenteil. Gelegenheiten voranzugehen, Gesicht zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen, hat sie viele. Als Torhüterin der Frauenfußballmannschaft des BCF Wolfratshausen, wenn Spiele auf des Messers Schneide stehen. Als Leadsängerin der Rockband Merged beim Sommerfest in Geretsried vor mehr als 1000 Zuhörerinnen und Zuhörern. Oder als Sprecherin der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vor sämtlichen Ausbildungsjahrgängen beim Pharmaunternehmen Roche im bayrischen Penzberg, die sich für gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Betrieb einsetzt.

Und auch wenn es um klare Kante gegen Rassismus und Diskriminierung geht, kennt Laura Dessel keine Scheu. Sie positioniert sich für einen respektvollen Umgang miteinander, gegen Ausgrenzung und menschenverachtende Parolen. Im März 2025 stand sie für dieses Engagement einmal mehr im Rampenlicht. Beim Wettbewerb „Die gelbe Hand“, den der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an! Für Gleichbehandlung, gegen Rassismus“ ausgeschrieben hatte, ging der erste Preis an die junge Gewerkschafterin. Ausgezeichnet wurde sie für ihr Lied „Hand in Hand“. Das hat sie 2024 in völliger Eigenregie komponiert, getextet und mit eigener Klavierbegleitung in ihrem Keller aufgenommen – in einem einzigen Durchgang, ohne Schnitte und Nachbearbeitung. Ihr Lied versteht sie als Aufruf, auch in schwierigen Zeiten Zivilcourage zu zeigen und gegen Ungerechtigkeit aufzustehen.

„Es ist ein tolles Gefühl, zu sehen und zu erleben, was wir alles gemeinsam erreichen können, wenn wir mit dem Herzen dahinterstehen“, beschreibt die



Laura Dessel ist Torhüterin, Leadsängerin, JAV-Sprecherin und Vertrauensfrau.

24-Jährige ihre Motivation für ihr vielfältiges Engagement. Fußball spielt sie bereits seit Kindertagen, mit ihrer Band tritt sie seit ihrer Oberstufenzeit auf. Gewerkschaftlich aktiv ist sie seit Beginn ihrer Ausbildung zur Chemielaborantin, die sie nach dem Abitur im Herbst 2019 bei Roche in Penzberg begonnen hat. Dass sie, die so vielfältig talentiert und interessiert ist, sich ausgerechnet für diesen Beruf entschieden hat, verdankt sie einem Schülerpraktikum, das sie im neunten Schuljahr bei Roche absolviert hat. Alternativ hätte „mich allenfalls der Beruf der Fluglotsin gereizt“, erzählt Laura Dessel, die seit dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung 2022 in der Qualitätskontrolle in der Pharmaproduktion arbeitet.

Mit der IGBCE kam Laura Dessel unmittelbar vor Ausbildungsbeginn in Kontakt – auf der traditionellen Welcome-Party, zu der Gewerkschaft und JAV die Berufsanfängerinnen und -anfänger von Roche jedes Jahr einladen. Die gewerkschaftlichen Ideale und die Angebote der IGBCE haben sie sofort überzeugt, erinnert sie sich. „Vom Einsatz für gute Tarifbedingungen über die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zu den spannenden Gruppenreiseangeboten ihres Tochterunternehmens Fejo für junge Leute – das Gesamtpaket hat einfach gestimmt“, erzählt sie, und so ist sie

noch am gleichen Tag IGBCE-Mitglied geworden.

Dass es dabei nicht blieb, versteht sich beinahe von selbst. Bereits wenige Monate später engagierte sie sich in der JAV, 2022 und 2024 wurde sie zur Vorsitzenden des neunköpfigen Gremiums gewählt. Für diese Tätigkeit ist sie ein Viertel ihrer Arbeitszeit freigestellt. „Die JAV-Arbeit macht sehr viel Spaß“, sagt Laura Dessel. „Wir Jungen können viel bewegen, auch weil uns der Betriebsrat den Rücken freihält und stärkt.“

Im vergangenen Jahr setzte die JAV zum Beispiel durch, dass am Roche-Standort Penzberg alle Auszubildenden übernommen werden, davon die Hälfte unbefristet. Zuvor hatte nur ein knappes Drittel eine unbefristete Übernahme-garantie bekommen. Außerdem sorgt die JAV mit verschiedenen Angeboten – Sommerfest oder Jugend-Café – für einen regen Austausch der Auszubildenden untereinander.

Außer als JAVi und IGBCE-Vertrauensfrau im eigenen Betrieb engagiert sich Laura noch in der standortübergreifenden Konzern-JAV und ist im IGBCE-Bezirksjugendausschuss München aktiv. Dass sie sich auch nach ihrer Zeit als Jugendvertreterin für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen will, steht für Laura außer Frage. Deshalb kandidiert sie im nächsten Jahr bei der Betriebsratswahl. **Volker Wartmann** ■



„Hand in Hand“ –
der QR-Code führt zum
preisgekrönten Song.

Foto: Viktoria Kühne

Die Last mit der Beweislast

Das Thema Betriebsratsvergütung bleibt in den Schlagzeilen. Ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts stellt klar: Arbeitgeber können die Vergütung von Betriebsräten nicht einfach kürzen, weil sie meinen, die Vergütung sei in der Vergangenheit zu hoch gewesen. Ein gutes und wichtiges Urteil, sagt die IGBCE. Ohnehin ist die Diskussion um Betriebsräte, die angeblich zu viel Geld bekommen, ziemlich verquer. Oft genug ist das Gegenteil der Fall.

Georgios K. (Name von der Redaktion geändert) hat alles versucht: Er hat sich in seinem Beruf qualifiziert, er hat sich mehrfach um offene Stellen bei seinem Arbeitgeber, einem kleinen Chemieunternehmen in Niedersachsen beworben – vergeblich. Und er hat einen Verdacht: Er bekommt die Jobs nicht, weil er Betriebsrat ist. Das, so sagt sein Anwalt, sei ihm in Gesprächen unter vier Augen etwa mit Vorgesetzten auch so widerspiegelt worden. Beweisen freilich konnte er das nicht, jedenfalls nicht so, dass ein Gericht zu seinen Gunsten entschieden hätte.

Viermal schon hat Georgios mithilfe des DGB-Rechtsschutzes auf eine angemessene Vergütung geklagt. Schließlich dürfen Betriebsräte aufgrund ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. **1** Er ist nicht freigestellt, er kann die entsprechenden Qualifikationen für einen besser bezahlten Arbeitsplatz vorweisen, etwa als Meister, aber „der Arbeitgeber lässt sich immer wieder neue Ausreden einfallen“, sagt Tino Junghans, Regionalleiter Nord des DGB-Rechtsschutzes, der den Fall als Anwalt betreut. Da heißt es dann zum Beispiel, seine Zusatzqualifikationen brauche Georgios für die ausgeschriebene Stelle gar nicht. Und die Gerichte? Bleiben hart, weil sie hohe Ansprüche an die Beweislast stellen. Wenn ein Betriebsratsmitglied eine höhere Vergütung verlangt, muss er oder sie beweisen, dass diese angemessen ist. „Die Beweislast ist in der Praxis ein Riesenproblem“, sagt Junghans. Wenn sich Arbeitgeber querstellen, wie im Fall Georgios K., „sind solche Verfahren unheimlich schwer zu führen“.

Die Konsequenz: IGBCE-Betriebsrat Georgios bekommt immer noch jene Vergütung, die er schon vor Antritt seines Ehrenamts als Betriebsrat erhielt. Entwicklung? Fehlzanzeige. Damit ist er

nicht der einzige, betont Jurist Junghans. „Viele Betriebsräte bleiben auf der Vergütung kleben, die sie vor ihrer Betriebsrats Tätigkeit bekommen haben.“ Eine angemessene Entwicklung „ist eher die Ausnahme als die Regel“. So wird das Betriebsratsamt zum Karrierekiller. Aber auch das darf laut Gesetz nicht sein.

Arbeitgeber muss zu hohes Entgelt beweisen

Die Einschätzung des DGB-Rechtsschutzexperten steht in krassem Widerspruch zur öffentlichen Diskussion. Dort ist eher von zu hohen Vergütungen für Betriebsräte die Rede. Hintergrund ist das schlagzeilenkräftige Urteil im Fall VW. Der Bundesgerichtshof hatte entschieden, dass sich Unternehmen strafbar machen, wenn sie Betriebsräten eine zu hohe Vergütung zahlen. **2** Das aufsehenerregende Urteil schlug hohe Wellen. Manager sahen sich bereits mit einem Bein im Knast. In Unternehmen und unter Betriebsratsgremien sorgte das Urteil für große Verunsicherung – und führte im Extremfall dazu, dass Geschäftsleitungen die Vergütungen von Betriebsratsmitgliedern kürzten oder kürzen wollten.

Hier hat nun das jüngste hochrichterliche Urteil in Sachen Betriebsratsvergütung für etwas mehr Klarheit gesorgt. Das Bundesarbeitsgericht urteilte: So einfach geht das nicht mit dem Kürzen. **3** Will ein Arbeitgeber das Entgelt eines Betriebsratsmitglieds kürzen, muss er darlegen und beweisen, dass das Entgelt zu hoch war. **4** Heißt: In diesem Fall liegt die Beweislast nicht beim Betriebsratsmitglied, sondern beim Arbeitgeber.

Urteil dürfte Diskussion beruhigen

Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung/Aufsichtsratsrecht in der IGBCE-

1

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraf 78 legt fest, dass Betriebsratsmitglieder „wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung“.

2

Bundesgerichtshof

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

3

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 20.3.2025, Aktenzeichen AZR 46/240

4

Betriebsverfassungsgesetz

Der Paragraf 37, Absatz 4 besagt, dass das Entgelt eines Betriebsratsmitglieds „nicht geringer bemessen werden [darf] als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung“.



Hauptverwaltung in Hannover, hält das Urteil für einen wichtigen Fortschritt, zumal das oberste deutsche Arbeitsgericht damit anders urteilte als die Vorinstanzen. „Das Urteil dürfte die Diskussionen in den Betrieben um die Betriebsratsvergütungen etwas beruhigen, es bringt unseren Betriebsräten mehr Sicherheit“, sagt Grüneberg.

Die Last von der Beweislast ist also ein wenig gedämpft worden. Verschwunden ist sie nicht. Will ein Betriebsratsmitglied eine höhere Vergütung, muss er oder sie weiterhin beweisen, dass die Erhöhung gerechtfertigt ist – das Thema Entwicklung der Vergütung bleibt unsicheres Terrain. Die jüngst abgelöste Ampelregierung hatte das

Problem erkannt und – auch auf Drängen der Gewerkschaften – das Betriebsverfassungsgesetz geändert. Seither ist es möglich, dass Betriebsräte und Arbeitgeber die Entwicklung der Vergütung von Betriebsräten in einer Betriebsvereinbarung regeln. **5** Diese Änderung ermöglicht es, dass Betriebsräte und Arbeitgeber sich auf ein Verfahren einigen, wie sogenannte Vergleichsgruppen gebildet werden: Betriebsratsmitglieder werden zu Beginn ihrer Amtszeit mit vergleichbaren Arbeitnehmern in Gruppen zusammengefasst. So wird es möglich, dass die Entgelte abgeglichen werden können: Wie hat sich das Entgelt des Betriebsratsmitglieds entwickelt, wie jenes der Vergleichsgruppe?

Betriebsvereinbarung bringt Sicherheit

Betriebsräte sollten von dieser Möglichkeit unbedingt Gebrauch machen. Die IGBCE stellt dafür eine entsprechende Musterbetriebsvereinbarung zur Verfügung. Eine solche Vereinbarung zu erarbeiten, dafür sei gerade jetzt der richtige Zeitpunkt, betont IGBCE-Jurist Jan Grüneberg. Schließlich stehen im kommenden Jahr Betriebsratswahlen an. „Wenn die Rahmenbedingungen der Vergütung geklärt sind, macht das eine Kandidatur zum Betriebsrat auch attraktiver.“ Und wenn dann die neugewählten Betriebsratsmitglieder im Amt sind, kann auf Grundlage der Vereinbarung umgehend damit begonnen werden, Vergleichsgruppen zu bilden. Gerade in kleineren Betrieben bleibt jedoch ein Manko: Es handelt sich lediglich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die nicht per Einigungsstelle erzwingbar ist. Deshalb können sich Arbeitgeber auch einfach den Bestrebungen des Betriebsrats entziehen. In diesen Fällen sollten Betriebsräte dennoch Vergleichsgruppen bilden, auch ohne Zutun des Arbeitgebers. Sie haben dann etwas zur Hand, falls es später zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommt.

Im Fall Georgios K. dreht der betreuende DGB-Rechtsschutz übrigens den Spieß jetzt um: Der Betriebsrat hat einer Einstellung eines Bewerbers auf einen Arbeitsplatz, auf den sich auch Betriebsrat Georgios K. beworben hat, widersprochen. Damit geht der Fall jetzt ins Beschlussverfahren. **6** Das bedeutet: Die Beweislast liegt dann beim Arbeitgeber. Er muss vor Gericht darlegen, warum Georgios K. schon wieder nicht der Richtige für den Job ist. Eine Entscheidung steht noch aus. ■

5

Betriebsverfassungsgesetz

Der Paragraph 37 wurde unter anderem ergänzt durch den Satz: „Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln.“ Auch Paragraph 78 wurde ergänzt.

6

Arbeitsgerichtsgesetz

Das Beschlussverfahren ist in Paragraph 2 des ArbGG geregelt. In strittigen kollektivrechtlichen Fällen muss eine fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt werden.

Mitbestimmung

TIX?!

Digitalisierung, Klimawandel und globale Wettbewerbsanforderungen: Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Diese Veränderungen gelingen aber nur, wenn die Beschäftigten aktiv daran mitwirken. Ihre Teilhabe wird immer wichtiger. Deshalb hat die IGBCE den Teilhabeindex (TIX) ins Leben gerufen. Der zeigt, wie gut Mitbestimmung und Beteiligung in den Unternehmen funktionieren. Die Beschäftigten sind aufgefordert, sich am TIX zu beteiligen und anonym kurze Fragen rund um klassische Mitbestimmungsinstrumente und informelle Beteiligungsformen zu beantworten. Am Ende erhalten alle Teilnehmenden direkt eine Auswertung, die Auskunft darüber gibt, wie es um die Teilhabe in ihrem Unternehmen bestellt ist. Mehr Informationen zu TIX und Teilnahme ist über diesen QR-Code möglich:



Praxisguide

Nachhaltig!

Aus der Praxis für die Praxis – gemeinsam mit BAVC und VCI hat die IGBCE den Praxisguide Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht. Er unterstützt Mitbestimmungsgremien im Prozess bei ihren Berichtspflichten hinsichtlich der sogenannten Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). IGBCE-Mitglieder können den Guide kostenlos downloaden.



Jugend

JAV-Konferenzen

Die IGBCE lädt alle Mitglieder aus den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) vom 3. bis zum 6. November zur bundesweiten JAV-Konferenz ein. Vier Tage lang dreht sich in Hannover alles um die Themen der Jugend in den Betrieben. Dabei bekommen die Teilnehmenden wichtiges Handwerkzeug für ihre Arbeit, um gute Ausbildung und die Übernahme der Ausgebildeten durchzusetzen. Außerdem lernen sie Best Practice-Beispiele erfolgreicher JAV-Arbeit aus unterschiedlichen Betrieben kennen und haben jede Menge Möglichkeiten, sich über die Betriebsgrenzen hinweg

mit Kolleginnen und Kollegen zu vernetzen. Die Anmeldung ist geöffnet und unter der Seminarnummer BWS-025-092201-25 direkt über den QR-Code möglich.

Gleich im Anschluss an diese JAV-Konferenz findet für alle, die im Unternehmen auch eine Gesamt- und/oder Konzern-JAV haben, am 6. und 7. November, ebenfalls in Hannover, die G- und K-JAV-Konferenz statt. Die Anmeldungen dafür sind ebenfalls bei der BWS unter der Seminarnummer BWS-025-093301-25 möglich.



Kampagne

Sommerwerbeaktion

„Mehr als nur ein heißer Sommerflirt! Unsere Verbindung hält länger!“ Unter diesem Motto findet vom 1. Juni bis zum 31. August die Sommerkampagne zur Mitgliederwerbung statt. Die IGBCE stellt kleine Give-aways wie Fächer, Wassereis, Cocktailrezepte oder Sonnencreme zur Verfügung, die das Werben im Sommer unterstützen. Dazu gibt es Prämienpunkte – ein Punkt für jedes

Neumitglied und zwei Punkte für jeden Werbenden – die gegen attraktive Sommerprämien eingetauscht werden können. Außerdem haben Werberinnen und Werber exklusiv die Chance, zwei Reisegutscheine im Wert von jeweils 300 Euro zu gewinnen. Also: Mitmachen, neue Mitglieder werben und mit mehr Stärke die Arbeitsbedingungen auf ein neues Level heben. Gemeinsam geht mehr!

Bonus

Exklusiv für Mitglieder

Den Gewerkschaftstag – einen zusätzlichen freien Tag – gibt es in der Chemieindustrie nur für Mitglieder der IGBCE. Ein Vorteil, auf den aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschaften in den Betrieben ihre noch un-

organisierten Kolleginnen und Kollegen unbedingt noch vor dem 30. September hinweisen sollten. Denn nur, wer noch bis zum 30. September Mitglied der IGBCE wird, hat 2026 einen Tag mehr frei.



Impressum Plus - Beihefter für Aktive zum IGBCE-Mitgliedermagazin Profil | **Herausgeber:** Michael Vassiliadis
Chefredakteur: (v.i.S.d.P.) Lars Ruzic | **Redaktionelle Umsetzung:** Bernd Kupilas, Redaktionsbüro Kupilas, Richard-Wagner-Str. 10-12, 50674 Köln | **Redaktionelle Mitarbeit:** Kathryn Kortmann, Andreas Schulte, Volker Wartmann
Fotoredaktion: Susanne Oehlschläger, Frankfurt am Main **Chefinnen vom Dienst:** Inken Hägermann, Katja Pflüger
Gestaltung: Redaktionsbüro Kupilas, Köln | **Druck:** QUBUS media GmbH, Hannover | **Vertrieb:** WKS Print Partner GmbH, Essen