

August | September 2025

+plus

Das Extra für Aktive

Flexiblere Arbeitszeiten?

Was in der betrieblichen Realität jetzt schon möglich ist

Stockkampf und Schauspiel

Wie Seminare für mehr Selbstbewusstsein sorgen

Umfrage zur Mitbestimmung

DAS IST EUCH WICHTIG



Foto: Marcus Schwetasch

Jens Lehfeldt (45) hat als Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats von Fuchs Lubricants Kolleginnen und Kollegen in Spanien geholfen.

Vier gewinnt

Neben dem lokalen Betriebsrat können Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter einen Gesamtbetriebsrat, einen Konzernbetriebsrat und einen Europäischen Betriebsrat gründen. Wie das Miteinander der verschiedenen Gremien die Mitbestimmung stärkt, berichtet *Andreas Schulte*.

Jahrelang nahmen die Kollegen bei Fuchs Lubricants in Spanien ihre muffelige Arbeitskleidung mit nach Hause, um sie zu waschen. Fette, Öle und Korrosionsschutzmittel etwa steckten darin, denn diese Produkte fertigt der internationale Konzern. Ohne Schmutz geht das nicht. „Den will man aber nicht zuhause in der Wäsche haben“, sagt Jens Lehfeldt, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats (EBR).

Seinem Gremium ist es zu verdanken, dass es bei den spanischen Kolleginnen und Kollegen zu Hause mittlerweile frischer riechen dürfte. Denn der EBR dient dem Austausch von Arbeitnehmervertretungen aus den Ländergesellschaften eines Konzerns. In der Regel trifft er

sich mindestens einmal pro Jahr zu einer ordentlichen Sitzung. Und dabei kam es auf den Tisch: Die deutschen Kollegen müssen ihre Kleidung nicht selbst reinigen. Lehfeldt weiß das gut. Niemand kennt die Arbeitsbedingungen bei Fuchs Lubricants in Deutschland besser als er. Denn Lehfeldt ist nicht nur Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats, sondern auch Vorsitzender des Konzernbetriebsrats (KBR), des Gesamtbetriebsrats (GBR) und des Betriebsrats (BR) am Standort Mannheim. „Mit dem Wissen um die Möglichkeiten in Deutschland und mit dem Argument der Gleichbehandlung konnten die spanischen Kolleginnen und Kollegen bald durchsetzen, dass sie nun lange genug selbst gewaschen haben“, sagt er.

Der schnelle Erfolg des Fuchs-EBR mithilfe der Informationen aus Deutschland steht stellvertretend für die Verzahnung der Gremien KBR, GBR, BR und eben EBR. „Jedes einzelne dieser Gremien kann allein Erfolg haben, aber wenn die Möglichkeit besteht, sollten Beschäftigte auf allen Ebenen Betriebsratsgremien bilden und diese so gut wie möglich miteinander vernetzen“, sagt Lehfeldt.

Wissenschaftlich erwiesen

Vor allem dem GBR kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Das hat Thomas Haipeter mithilfe einer Studie herausgefunden. Er ist Professor und Leiter der Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am Institut Arbeit

und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Eine wichtige Funktion des GBR und des KBR sei die Bündelung lokaler Interessen und die Verhandlung mit der Unternehmensleitung, schreibt der Wissenschaftler. Der GBR ist so etwas wie die Spinne im Netz. Voraussetzung für diese zentrale Rolle von GBR und KBR ist, dass ein Teil der Vertretungsmacht von den lokal gewählten Interessenvertreterinnen und -vertretern an diese überbetriebliche Ebene transferiert wird, schreibt Haipeter.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Konzern vertreten. Jeder beteiligte Gesamtbetriebsrat entsendet in der Regel zwei Mitglieder in den Konzernbetriebsrat, der nach seiner konstituierenden Sitzung und der Wahl eines Vorsitzenden handlungsfähig ist. Keines der Gremien ist gegenüber einem anderen weisungsbefugt. Ob Gesamt-, Konzern-, oder lokaler Betriebsrat: „Wir handeln grundsätzlich nebeneinander“, sagt Lehfeldt.

Das Tagesgeschäft wird meist zwischen lokalen Betriebsräten und dem

„Warum sollte jeder lokale Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung aushandeln, wenn der GBR dies für alle Standorte regeln kann?“

Jens Lehfeldt

Entsendung in übergeordnete Gremien

Eine Ämterhäufung bei den Vorsitzenden wie bei Jens Lehfeldt ist dabei vorteilhaft. „Es geht nicht darum, Macht anzuhäufen, sondern den Informationsfluss reibungslos zu gestalten“, sagt er. Ein Geflecht an Betriebsratsgremien aufzubauen, ist leicht. Denn nur lokale Betriebsräte werden gewählt. Sie entsenden Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat. Dazu sind sie sogar gesetzlich verpflichtet, sobald zwei lokale Betriebsräte existieren. Die örtlichen Gremien bestimmen, wer sie im Gesamtbetriebsrat vertreten soll, die Delegierten treffen sich zur konstituierenden Sitzung des Gesamtbetriebsrats, wählen einen Vorsitzenden und teilen dem Arbeitgeber die Gründung des GBR mit.

Freiwillig ist hingegen die Bildung eines Konzernbetriebsrats. Auch der wird nicht gewählt, sondern durch die Entsendung aus dem Gesamtbetriebsrat gebildet. Doch es gibt Bedingungen: In mindestens zwei der Konzernunternehmen muss ein Gesamtbetriebsrat existieren, und die Gesamtbetriebsräte müssen mehr als die Hälfte aller

GBR ausgehandelt. „Hier ist der Austausch am intensivsten“, sagt Lehfeldt. Kennt der GBR die Interessen der jeweiligen Standorte, empfiehlt es sich, Interessen gebündelt durchzusetzen. „Warum sollte jeder lokale Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung aushandeln, wenn der GBR dies für alle Standorte regeln kann“, fragt Lehfeldt rhetorisch.

Gebündelte Gestaltungskraft

Ähnlich sieht es André van Broich. Genau wie Lehfeldt scheint er Ämter zu sammeln. Der 55-Jährige ist KBR-Vorsitzender, EBR-Vorsitzender, GBR-Mitglied und stellvertretender BR-Vorsitzender am Standort Dormagen, beim Chemiekonzern Bayer. Der Vorteil eines Gesamt- oder Konzernbetriebsrats aus seiner Sicht? „An unseren 13 Konzernstandorten mit knapp 22.000 Kolleginnen und Kollegen haben die lokalen Betriebsräte oftmals zu gleichen Themen unterschiedliche Rahmenbedingungen vereinbart. Wenn aber der Konzernbetriebsrat eine Vereinbarung mit dem Unternehmen trifft, dann gilt die für alle“, sagt van Broich. „So sorgen wir für die gesamte Beleg-



André van Broich (55) informiert Betriebsratsmitglieder von Bayer mithilfe der BR-Dialoge online.

schaft in Deutschland für Schutz und Verbesserungen und bündeln unsere Gestaltungskraft.“ Typische Themen für einen Gesamt- oder Konzernbetriebsrat seien etwa die Einführung neuer konzernweiter Software, die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und übertariflichen Zahlungen oder aber Vereinbarungen über mobiles Arbeiten.

„Im Gesamtbetriebsrat fließen weite Teile des Know-hows der Mitbestimmung zusammen“, sagt van Broich. „Wichtig ist, es in die Fläche zu bringen und lokale Betriebsräte mit ins Boot zu holen.“ Bei Bayer gibt es daher einmal pro Jahr eine Betriebsrätetagung mit Teilnehmenden aus allen Gremien. „Wir nutzen das zum Erfahrungsaustausch und zur kollegialen Beratung“, sagt van Broich. Zudem haben Konzern- und Gesamtbetriebsrat ein gemeinsames Onlineformat entwickelt, das anlassbezogen über die neuesten Entwicklungen und Vereinbarungen im Unternehmen informiert. Das Interesse ist groß. 200 Betriebsratsmitglieder verfolgen diese „BR-Dialoge“ regelmäßig. ■

„Egal was kommt, ich kann das!“

Grundlagenseminare für Betriebsräte oder die FrauRaumWoche – Bianca Renner ist großer Fan gewerkschaftlicher Bildung. Wie die dreiteilige BR-Modulreihe, ein Stockkampf-Workshop und ein Schauspiel-Seminar sie bei ihrer Arbeit als Betriebsrätin unterstützen, erzählt sie im Interview mit *Kathryn Kortmann*.

Bianca, im Business-Netzwerk LinkedIn gibst du freigestellte Betriebsrätin und IGBCE als Berufsbezeichnung an. Das ist ungewöhnlich.

Aber genau das bin ich – und zwar sehr gern und sehr leidenschaftlich. Als freigestellte Betriebsrätin arbeite ich sehr eng mit meiner Gewerkschaft zusammen. Ich bin fest davon überzeugt, dass das eine ohne das andere nicht geht. Und so wird auch gleich auf den ersten Blick klar, wofür ich stehe und dass hinter mir das geballte Wissen und das Netzwerk einer starken Organisation steht. Außerdem finden mich Kolleginnen und Kollegen inner- und außerhalb unseres Betriebs relativ schnell und können Kontakt zu mir aufnehmen.

Die Plattform wird von dir auch sonst stark für deine gewerkschaftlichen Aktivitäten genutzt. Warum?

Ich kann dort meine Kreativität – anders als über die vielleicht eher üblichen betrieblichen Kommunikationswege – so richtig ausleben – und erreiche meine Zielgruppe mit wichtigen Informationen ganz unmittelbar.

Du gehst auch sonst schon mal andere Wege. Bei der letzten Betriebsratswahl bist du mit einer eigenen Liste angetreten.

Ja, weil ich der Meinung war, dass ein Betriebsrat lebendiger agieren kann. Mir ist es wichtig, die Probleme meiner Kolleginnen und Kollegen aktiv zu lösen, auch wenn es dabei mal mit Vorgesetzten zu Konflikten kommt. Das habe ich nicht immer so erlebt. Deshalb

habe ich nicht nur kandidiert, sondern – wie das in vielen anderen Betrieben auch üblich ist – eine Listenwahl initiiert und eine eigene Liste mit Gleichgesinnten, die sich auch nicht vor Konflikten scheuen, ins Rennen geschickt.

Was ja ganz offensichtlich auch auf Anheb erfolgreich war.

Ja, wir haben fünf Betriebsratsmandate gewonnen, eins davon mit Freistellung. Das ging als Listenführerin an mich. Damit war mein Arbeitsalltag quasi von heute auf morgen ein anderer. Da war es schon sehr gut, dass ich von Anfang an die IGBCE im Rücken hatte. Mit den drei aufeinander aufbauenden BR-Seminaren konnte ich die Betriebsratsarbeit quasi von der Pike auf lernen. Das hat mir bei meiner Arbeit in den vergangenen drei Jahren enorm geholfen.

Inwiefern?

Mit meiner Wahl bin ich auch eine Verpflichtung eingegangen. Nämlich die, für meine Kolleginnen und Kollegen das Bestmögliche zu geben. Dazu braucht es eine gute und qualifizierte Grundlage, vor allem ganz viel rechtliches Wissen. Ohne den Rahmen zu kennen, den das Betriebsverfassungsgesetz der Mitbestimmung einräumt, ist Betriebsratsarbeit im Grunde nicht möglich. Dazu kommen jede Menge Bestimmungen aus anderen Gesetzen, zum Beispiel zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitszeit, die wichtig sind, sich aber nicht nebenbei von allein lernen. Ohne die Grundlagenseminare, die das erforder-

liche Wissen kompakt vermitteln, ist gute und zielführende BR-Arbeit kaum möglich. Aber nicht nur Betriebsratsmitgliedern empfehle ich, Seminare zu besuchen, die die IGBCE im Angebot hat. Das ist ein bunter Strauß an Möglichkeiten, die jede und jeden Einzelnen weiterbringen.

Kannst du dafür mal ein Beispiel nennen?

Frauen sollten sich auf keinen Fall die FrauRaumWoche entgehen lassen. Ich bin da mehr oder weniger durch Zufall reingestolpert. Ich wollte unbedingt den Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, den der Gesetzgeber uns – außer in Bayern und Sachsen – jährlich gewährt. Die Seminare, die ich eigentlich dafür vorgesehen hatte, waren voll. Einen freien Platz gab es in der FrauRaumWoche. Eine Woche nur mit Frauen wie zu meiner Schulzeit? Da war ich erst mal skeptisch. Völlig unbegründet, wie ich im Nachhinein sagen muss. Das war eine derart gute Erfahrung, die sich keine Kollegin entgehen lassen sollte.

Welche Erfahrungen hast du konkret in dieser Woche gemacht?

Die Woche hat mich verändert, vielleicht sogar geprägt. Einerseits, weil ich noch nie zuvor ein solches Wir-Gefühl erlebt habe. Andererseits, weil ich erfahren habe, welches Potenzial in jeder von uns steckt, wenn wir es nur gezielt hervorlocken – und zulassen. Ich habe zum Beispiel im Seminar „Ich trete auf – was wir vom Schauspiel lernen können“ mitgemacht und geübt, mit starker Stimme und mit



Haltung vor einer Gruppe aufzutreten. Wichtig waren aber auch zwei andere Erfahrungen: Kritik nicht nur anzunehmen, sondern sie auch umzusetzen, und wie schwer es ist, mit Applaus und Lob umzugehen. In einem Workshop zum Thema „Resilienz und Stockkampf“ habe ich gespürt, welcher Flow beim Kämpfen entstehen kann. Kurzum: Ich habe viele Erfahrungen gemacht, die ich auch für meine Arbeit als Betriebsrätin gut gebrauchen kann.

Die FraumRaumWoche ist also mehr als nur eine Woche bezahlter Bildungsurlaub unter Frauen?

Definitiv. Die Woche war magisch. Sie war anstrengend und erholsam zugleich und bei alledem ungeheuer lehrreich. Sie hat mich gestärkt, mir Selbstvertrauen gegeben, in fremden Situationen zu agieren, und mir gezeigt, wie ich mich selbst motivieren kann. Ganz ehrlich, ich rufe mir diese Woche immer wieder ins Bewusstsein und denke dann: Egal, was kommt, ich kann das! So packen wir auch die Betriebsratswahlen im kommenden Jahr an.

Apropos Betriebsratswahlen. Mit welchen Zielen trittst du an?

Mein Minimalziel ist es, mehr Stimmen und mehr Mandate zu erreichen, als bei der letzten Wahl, vielleicht noch eine zweite Freistellung für unsere Liste zu bekommen. Aber am liebsten wäre mir natürlich, mit meinem Team die Mehrheit von 51 Prozent zu erzielen. Wichtig ist mir auch eine hohe Wahlbeteiligung, die dem Betriebsrat anschließend den Rücken stärkt.

Wann startet ihr in die Vorbereitungen?

Wir sind mittendrin. Im Grunde ist ja die gesamte Amtsperiode Wahlkampf. Gute Arbeit in den zurückliegenden Jahren ist die beste Wahlwerbung. Ich habe während meiner Zeit als Betriebsrätin mehr als 300 Einzelgespräche geführt, mir die Sorgen und Nöte meiner Kolleginnen und Kollegen angehört und nach guten Lösungen für sie gesucht. Aber ja, auch unsere Liste ist ganz konkret in die Vorbereitung der BR-Wahl eingestiegen. Die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten ist in vollem Gange. Das will gut vorbereitet sein, denn wir brauchen Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit Rückgrat, die tough sind und für die Aufgabe brennen. Das ist das Wichtigste. Das ABC der Betriebsratsarbeit und das dazu notwendige Know-how können sie sich dann in den Grundlagenseminaren für Betriebsratsarbeit der IGBCE drauf-satteln. ■

Zur Person:

Bianca Renner (45) arbeitet seit 19 Jahren bei Abbott in Wiesbaden. Angefangen hat die Diplom-Kauffrau in der IT-Abteilung. Bevor sie 2022 als Betriebsrätin freigestellt wurde, hat sie als International Demand Planer gearbeitet. Für andere einzustehen, war schon immer „ihr Ding“, reden vor anderen auch. Seit ihrem fünften Lebensjahr ist sie über viele Jahre in der Fasnacht in die Bütt gestiegen.

Umfrage zur Mitbestimmung

Auf dem Prüfstand

Im kommenden Jahr stehen die Betriebsratswahlen auf dem Programm. Die IGBCE hat in diesem Frühjahr ein Stimmungsbild ihrer Mitglieder in den Betrieben eingeholt. Sie wollte wissen: Wie zufrieden sind sie mit ihren Interessenvertretungen? Wie läuft es mit der Kommunikation? Welche Herausforderungen müssen die neuen Gremien nach der Wahl unbedingt anpacken? Und wie ist es um die Bereitschaft bestellt, künftig selbst Verantwortung zu übernehmen? Hier die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.



Wie oft nimmst du an Betriebsversammlungen teil?



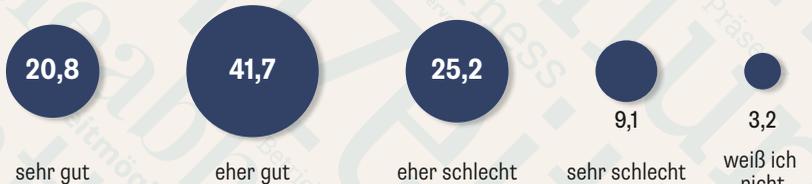
Wie zufrieden bist du allgemein mit der Arbeit deines Betriebsrats?



Für wie einflussreich im Unternehmen hältst du deinen Betriebsrat?



Wie gut fühlst du dich informiert über die Arbeit deines Betriebsrates?





Wie stark greift dein Betriebsrat nach deiner Ansicht Probleme und Themen der Belegschaft auf?



Wie sehen aus deiner Sicht anschließend die Lösungen aus, die der Betriebsrat für euch aushandelt?



Wie verhält sich der Betriebsrat deiner Meinung nach in der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber?



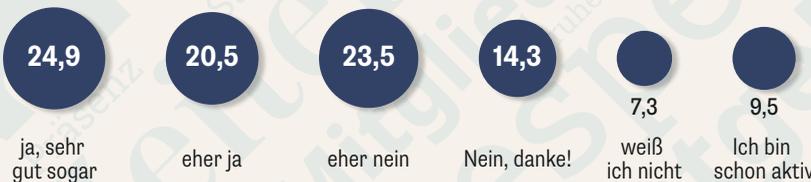
Wie funktioniert in deinem Betrieb das Zusammenspiel von Betriebsräten und IG BCE-Vertrauensleuten?



Wie wichtig ist dir, dass dein Betriebsrat sich aktiv für Demokratie und Vielfalt im Betrieb einsetzt?



Kannst du selbst dir vorstellen, dich als Betriebsrat oder Vertrauensperson zu engagieren?



„Die Aufgaben waren nie größer“



Foto: Stefan Koch

Francesco Grioli ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE.

Von März bis Mai 2026 werden die Betriebsräte neu gewählt. Warum diese Wahlen so wichtig sind, welche Hausaufgaben IGBCE-Mitglieder ihren Gremien mit auf den Weg geben und welche Ziele sich die IGBCE gesetzt hat, erklärt Francesco Grioli im Interview mit *Kathryn Kortmann*.

Francesco, ihr habt im Frühjahr eure Mitglieder zur Arbeit ihrer Betriebsräte befragt. Wie bewertest du die Ergebnisse?

Überwiegend positiv. Wenn deutlich mehr als zwei Drittel der Befragten mit der Arbeit ihres Betriebsrats zufrieden sind, ist das erst mal ein gutes Zeichen. Dazu passt auch, dass die allermeisten Kolleginnen und Kollegen die Lösungen, die die Gremien für die Belegschaft aushandeln, als gut oder sogar sehr gut bewerten. Und auch in puncto Kommunikation liegen die Zufriedenheitswerte insgesamt hoch. Allerdings gibt es durchaus auch Punkte, bei denen noch ein bisschen Luft nach oben zu erkennen ist.

Wo zum Beispiel?

Dass gut ein Drittel unserer befragten Mitglieder nicht weiß, wie das Zusammenspiel zwischen Betriebsräten und IGBCE-Vertrauensleuten funktioniert, stimmt mich schon ein bisschen nachdenklich. Da würde ich mir ein bisschen mehr Transparenz sowohl von Betriebsräten als auch von unseren Vertrauensleuten wünschen. Andererseits könnte das aber auch ein Indiz dafür sein, dass immer noch Aufklärungsbedarf besteht, wie sich die beiden Funktionen unterscheiden. Da müssen wir auch als IGBCE vielleicht noch präsenter werden, als wir es in vielen Betrieben ohnehin schon sind. Das sollte auch im Hinblick auf die Betriebsratswahlen im kommenden Jahr eins unserer großen Ziele sein.

Apropos Betriebsratswahlen. Welche Ziele verfolgt ihr?

Dass wir stärker werden wollen, die IGBCE noch mehr Mandate anstrebt, als wir gegenwärtig schon haben, versteht sich von selbst. Nicht aus Selbstzweck, sondern um Zukunft zu gestalten. Eine Zukunft, die Standorte und Beschäftigung in Deutschland sichert, gute Arbeitsbedingungen ermöglicht. Und eine Zukunft, die niemanden ausschließt, in der rechtsradikale und menschenverachtende Parolen keinen Platz haben. Dazu ist es dringend notwendig, demokratische Strukturen auch in den Betrieben zu festigen. Das ist ja auch ein Ergebnis unserer Mitgliederbefragung. Mehr als 80 Prozent sagen, wie wichtig es ihnen ist, dass sich ihr Betriebsrat aktiv für Demokratie und Vielfalt einsetzt. Ein klarer Auftrag an künftige Betriebsrätinnen und Betriebsräte.

Welche Aufgaben kommen sonst noch auf die neuen Gremien zu?

Enorme. Ganz abgesehen von einer weltpolitisch hochexplosiven Lage, die auch Auswirkungen auf die Betriebe hat, stehen wir in unseren Branchen vor gewaltigen Herausforderungen. Nachrichten von Restrukturierungen und Stellenabbau machen fast täglich die Runde. Transformation und Digitalisierung sind noch lange nicht abgeschlossen und müssen im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden. In Summe würde ich fast sagen, die Aufgaben, die auf die neuen Gremien und auch auf uns als IGBCE zukommen, waren nie größer. Umso wichtiger, dass wir jetzt die richtigen Weichen stellen.

Das bedeutet konkret?

Wir brauchen Leute, die richtig Bock auf diese Aufgabe haben. Die tough sind, keine Konflikte scheuen und ihre Aufgabe mit viel Idealismus und Kreativität, aber auch mit dem nötigen Know-how angehen. Etwa ein Drittel der jetzt noch aktiven Betriebsrätinnen und Betriebsräte scheidet im kommenden Jahr – meist altersbedingt – aus. Da macht es Mut, dass fast 50 Prozent der befragten IGBCE-Mitglieder sich vorstellen können, zukünftig Verantwortung zu übernehmen. Das stimmt mich optimistisch, dass wir die demografisch entstehenden Lücken mit jungen, motivierten Leuten füllen, die in den nächsten Jahren in ihr Amt hineinwachsen. Die Erfahrenen müssen sie an die Hand nehmen, ihnen ihr Wissen weitergeben, aber auch bereit sein für die neuen Impulse, die die Jungen hoffentlich mitbringen. Diesen Prozess unterstützen wir aktiv, etwa mit gezielten Bildungsangeboten.

Das wird zukünftige Gremien verändern.

Ja, ganz sicher. Ich gehe davon aus, dass künftige Gremien mehr Vielfalt repräsentieren, jünger sind und mit mehr Frauen besetzt sein werden, gern auch aus den Reihen der kaufmännischen, akademischen und außertariflich Beschäftigten (KAAT). Eine Zusammensetzung, die sich auch auf die Arbeitsweise auswirken wird. Viel Erfahrung gepaart mit neuen Blickwinkeln – ich halte das für einen guten Mix, mit dem wir alle gemeinsam die Herausforderungen unserer Zeit anpacken und gestalten. ■

Jung und präsidential

haben wird. Mit 23 Jahren wird Michelle Pater das jüngste Mitglied im Präsidium sein – aber kein Neuling auf dem Kongress. 2021 war sie als jüngste Delegierte mit 19 Jahren schon einmal dabei.

Sie freut sich auf die vollen Tage in Hannover. „Fünf Tage Gewerkschaftsarbeit nonstop. Das ist mein Ding.“ Sie ist gespannt auf den regen Austausch über Hunderte Anträge, spannende Diskussionen zwischen Jung und Alt und hofft, dass die IGBCE-Jugend möglichst viele ihrer Ziele durchsetzen kann. Ganz oben auf der Liste steht die unbefristete Übernahme von Auszubildenden.

Mit der IGBCE ist mehr drin

Die geborene und überzeugte Duisburgerin Michelle Pater ist seit Ende 2018 bei der IGBCE dabei, kurz nach Beginn ihrer Ausbildung zur Chemikantin bei Stockhausen Absorber in Krefeld im September 2018. In dem Unternehmen, das damals noch zu Evonik gehörte, arbeiten etwa 460 Beschäftigte.

Die Initialzündung für Michelle Paters gewerkschaftliches Engagement war die Teilnahme an einem überbetrieblichen Seminar in Hattingen zum Thema „170 Jahre IGBCE“, zu dem ihre damalige Betriebsratsvorsitzende sie im Dezember 2018 mitgenommen hatte. Bei diesem Seminar sei ihr schnell sehr klar geworden, dass gute Arbeitsbedingungen und rechtssichere Tarifverträge keine Selbstverständlichkeit sind. „Für den Erhalt und die Verbesserung von guten Arbeitsbedingungen ist es notwendig, dass wir uns Tag für Tag dafür einsetzen“, sagt Michelle Pater. „Es gibt viel zu tun. Darum mache ich das aus vollem Herzen und tiefster Überzeugung.“

2020 kandidierte sie erstmals für die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb und ging regelmäßig zu den

Treffen des Bezirksjugendausschusses Niederrhein. Mittlerweile ist sie in beiden Gremien Vorsitzende. Außerdem engagiert sie sich im Landesbezirksausschuss Nordrhein der IGBCE. „Gewerkschaftsarbeit ist mein Hobby Nummer eins“, sagt Michelle Pater.

Dass es auch vor Ort im Betrieb eine Menge zu tun gibt, merkte sie kurz nach Beginn ihrer Ausbildung. Sie war die einzige Frau unter den acht Chemikanten ihres Ausbildungsjahrgangs. „In den Männerarbeitschancen, die die Firma zur Verfügung gestellt hat, habe ich mir total die Beine aufgescheuert.“ Das sei kein Zustand, befand Michelle Pater – und ergriff die Initiative. Mittlerweile stellt der Arbeitgeber Frauenhosen zur Verfügung, und eine eigene Toilette für die Frauen in der Produktion gibt es auch, so Pater.

Apropos Arbeitskleidung: Mit den Jugenddelegierten des IGBCE-Bezirks Nordrhein hat sie ein Shopping-Date verabredet. „Für den IGBCE-Kongress brauche ich noch zwei, drei schnieke Blusen und mindestens einen schönen Blazer mehr“, sagt die junge Gewerkschafterin. „So wie ich sonst in meiner Freizeit rumlaufe, kann ich dort nicht auftauchen.“

Wenn sie sich in ihrer freien Zeit nicht für die IGBCE engagiert, geht sie gern zu den Heimspielen ihres Lieblingsvereins MSV Duisburg oder chillt. „Mit Freundinnen in der WG oder am See abhängen ist einfach nur großartig“, erzählt die 23-Jährige. Sie sei auch absolut überzeugte All-Inklusive-Urlauberin, gern in südlichen Gefilden: „Was gibt es Schöneres, als entspannt ein gutes Buch zu lesen, zwischendurch ein bisschen zu baden und am Pool Cocktails zu schlürfen?“

Volker Wartmann ■

Foto: Andreas Teichmann



Michelle Pater nimmt im Oktober schon zum zweiten Mal am IGBCE-Kongress teil. Dennoch betritt sie Neuland. Die 23-Jährige ist erstmals Mitglied des Präsidiums.

Wenn Michelle Pater bei ihren Übungen ihrem Spiegelbild gegenüber sitzt, findet sie das manchmal ziemlich sonderbar. Sie macht seit einiger Zeit unter anderem Mimik- und Gestiktraining mithilfe von YouTube-Videos. Das gehöre zur Vorbereitung ihrer großen Aufgabe im kommenden Herbst, erzählt sie. Denn der Bundesjugendausschuss hat Michelle Pater als eine von drei Moderatorinnen für das Präsidium des 8. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses der IGBCE nominiert. Diese werden die rund 400 Delegierten in Hannover vom 19. bis 24. Oktober von morgens bis spät in den Abend hinein durch die Veranstaltung führen.

Wenn sie den riesigen Saal mit den vielen Tischen zum ersten Mal von oben sehen wird, „bin ich bestimmt turbonervös“, sagt Michelle Pater. Sie geht aber davon aus, dass sich das nach spätestens einer halben Stunde gelegt

Der schöne Schein der Flexibilität

Sind Deutschlands Arbeitszeiten zu unflexibel? Die neue Bundesregierung will das Arbeitszeitgesetz ändern. In der öffentlichen Debatte kommt die betriebliche Realität bisweilen zu kurz. Was Betriebsräte jetzt wissen müssen, fasst *Bernd Kupilas* zusammen.

①

Arbeitszeitgesetz

In Paragraph 3 ist festgelegt, dass die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

②

Gewerbeordnung

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist in Paragraph 106 festgelegt.

③

Arbeitszeitgesetz

Paragraph 10, Absatz 1, Ziffer 11

Worum es geht

Die neue Bundesregierung will an die Höchst-arbeitszeiten heran. Bislang ist in Deutschland im Arbeitszeitgesetz eine tägliche Höchst-arbeitszeit von acht Stunden vorgesehen. ① Sie kann zeitweilig zehn Stunden täglich betragen. Künftig, so die Vorstellungen in Teilen der Regierung, soll eine Höchst-arbeitszeit pro Woche – und nicht mehr pro Tag – gelten. Dies soll mehr Flexibilität erlauben, um die Arbeitszeiten besser über eine Woche verteilen zu können, so die Argumentation der Befürworter. In der Öffentlichkeit werden die Pläne kontrovers aufgenommen. So ergab jüngst eine Umfrage, dass 38 Prozent der Befragten die Pläne der Regierung für eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit befürworten, 20 Prozent sie ablehnen.

Was das Problem ist

Peter Voigt, Justiziar bei der IGBCE in Hannover, hält die Vorstellungen von der schönen neuen Welt der flexiblen Arbeitszeiten, die Beschäftigte ganz nach ihren Vorstellungen über die Woche verteilen können, für „reichlich naiv“. Denn: Wann gearbeitet wird, entscheidet im Zweifel zunächst der Arbeitgeber. Der entscheidende Paragraph hierzu steht in der Gewerbeordnung. Darin ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers festgelegt. ② Er bestimmt über „Inhalt, Zeit und Ort der Arbeitsleistung“. Experte Voigt sagt: „Viele Menschen denken: Ich arbeite bislang acht Stunden an fünf Tagen. Wenn das Gesetz geändert wird, kann ich künftig an vier Tagen jeweils zehn Stunden arbeiten und habe Freitag frei.“ Dieses Modell „ist rechtlich jetzt schon möglich, gibt es aber in der Realität nicht“. Schließlich müssen an sämtlichen Tagen Maschinen betrieben, Läden geöffnet, Waren produziert und verschickt und Büros besetzt werden.

Wenn also nun das Arbeitszeitgesetz geändert wird, „dann gibt der Gesetzgeber den Arbeitgebern einen mächtigen Hebel in die Hand, mit dem sie die tägliche Arbeitszeit ausweiten können – und zwar zu ihren Gunsten, und nicht zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“. Theoretisch wären künftig Arbeitstage von 12,25 Stunden möglich – aus Sicht des Arbeitsschutzes eine Horrorvorstellung. Ohnehin ist die Vorstellung von der freien Verteilung der Arbeitszeit aus Sicht von Produktionsbeschäftigten und insbesondere von Beschäftigten in Schichtarbeit ein Hohn: Sie sind stark von der Taktung der Produktion abhängig und brauchen einen festen Arbeitszeitrahmen, damit die hohe gesundheitliche Belastung durch wechselnde Schichten überhaupt zu packen ist.

Hat das Direktionsrecht Grenzen?

Ja. Der Arbeitgeber hat „nach billigem Ermessen“ zu handeln und muss auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen. „Billiges Ermessen“ ist freilich ein reichlich schwammiger Begriff. Stärker sind dagegen die weiteren Einschränkungen, die das Gesetz vorsieht: Der Arbeitgeber muss sich an Betriebsvereinbarungen und tarifliche Bestimmungen halten. Hier kommt die Gewerkschaft ins Spiel.

Was jetzt schon möglich ist – gesetzlich

Schon heute bietet das Arbeitszeitgesetz „ausreichend Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten“, sagt IGBCE-Justiziar Peter Voigt. Das Gesetz ist voller Paragraphen, die Abweichungen und Ausnahmen regeln, etwa wenn in den Arbeitszeiten Bereitschaftsdienste enthalten sind. So gilt das generelle Verbot von Sonntagsarbeit nicht für Unternehmen der Energie- und Wasserversorgung, ③

um nur ein Beispiel der zahlreichen Regelungen zu nennen, die sich auf bestimmte Branchen oder bestimmte Tätigkeiten beziehen (etwa Arbeit im Krankenhaus). Prinzipiell sind schon heute Arbeitszeiten von 60 Stunden pro Woche möglich (sechs Arbeitstage à 10 Stunden), wenn die Zeiten entsprechend im vorgesehenen Zeitraum ausgeglichen werden. Die deutsche Regelung geht damit noch über die EU-Arbeitszeitrichtlinie hinaus, die maximal 48 Wochenarbeitsstunden vorsieht. ④

Was jetzt schon möglich ist - tariflich

Wie erwähnt, findet das Direktionsrecht des Arbeitgebers seine Grenzen in tariflichen Bestimmungen. Und mit den Tarifverträgen der IGBCE ist schon heute eine Menge Flexibilität möglich und dazu noch vernünftig geregelt, sagt Dieter Bertges, Tarifexperte der IGBCE in Hannover. Das Paradebeispiel sei die Erweiterung des Ausgleichszeitraums für längere tägliche Arbeitszeiten von sechs auf zwölf Monate. Eine solche Erweiterung ist laut Arbeitszeitgesetz nur aufgrund eines Tarifvertrags möglich. „Die zwölf Monate stehen in nahezu allen unseren Tarifverträgen“, sagt Bertges.

Auch 12-Stunden-Schichten sind zum Beispiel in der Chemieindustrie schon heute in bestimmten Fällen per Tarifvertrag möglich, etwa bei Sonntagsarbeit. Bedingung ist hier, dass dadurch zusätzliche Freischichten am Sonntag erreicht werden. Zeiten oberhalb von zehn Stunden täglich sind in der Chemieindustrie an Werktagen möglich, wenn sichergestellt ist, dass von diesen langen Arbeitszeiten ein ausreichend großer Anteil als Arbeitsbereitschaft gilt, als Faustregel gilt ein Mindestanteil von 25 Prozent. Arbeitsbereitschaft ist eine Tätigkeit, bei der Beschäftigte „nichts tun, aber wach sind und jederzeit eingreifen könnten“, so umschreibt es IGBCE-Fachmann Bertges.

Selbst 24-Stunden-Schichten sind laut Tarifvertrag heute schon möglich, und zwar für die Angehörigen der Werksfeuerwehren und für Sanitätspersonal, wobei gilt: Die ersten acht Stunden sind normale Tätigkeit, die zweiten sind Arbeitsbereitschaft, die dritten sind Bereitschaftsruhe (also die Möglichkeit zu schlafen). ⑤



Der Vorteil von tariflichen Regelungen: Sie kommen eben nicht nur den Arbeitgebern zugute, sondern auch den Beschäftigten, etwa durch Zulagen. So ist unter Schichtbeschäftigten eine Regelung besonders beliebt, die die IGBCE ebenfalls per Tarifvertrag festgeschrieben hat: die Möglichkeit von über die Schicht verteilten Kurzpausen (statt der vorgesehenen halben Stunde je Acht-Stunden-Schicht). Diese Kurzpausen von mindestens drei Minuten nämlich gelten als Arbeitszeit und werden voll bezahlt, und zwar auch während des Urlaubs oder bei Krankheit.

Fazit

Die Vorstellungen, die in der Bundesregierung derzeit diskutiert werden, sind reichlich unausgegrenzt. Flexible Wochenarbeitszeiten mögen etwa für Bürobeschäftigte sinnvoll sein, die mithilfe von Homeoffice ihre Arbeit erledigen wollen – und auch das ist nur eine kleine Gruppe von Beschäftigten. Generell droht eine weitere Entgrenzung der Arbeitszeiten. Für Produktionsbeschäftigte sind regelmäßige 10- oder 12-Stunden-Schichten ohnehin eine Horrorgeschichte. Schon heute gibt es genügend Möglichkeiten, Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Der Königsweg hierzu ist eine tarifliche Lösung, wie sie im Organisationsbereich der IGBCE seit Jahren gelebt wird. Hier gilt das Prinzip: keine Leistung ohne Gegenleistung. Sollen Arbeitszeitregeln reformiert werden, dann wird es darauf ankommen, dass Beschäftigte mehr Arbeitszeit-souveränität erhalten. ■

④

EU-Arbeitszeitrichtlinie

Artikel 6 legt fest, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden nicht überschreiten darf.

⑤

Manteltarifvertrag Chemie

Die 24-Stunden-Schichten sind in Paragraph 5, II geregelt.

Tarifrunde Chemie

Gesucht: Botschafterinnen und Botschafter auf Zeit

Tarifrunden leben von der Beteiligung der Gewerkschaftsmitglieder. Deshalb geht die IGBCE in der Ende des Jahres startenden Tarifrunde Chemie neue Wege. Erstmals setzt sie auf betriebliche Tarifbotschafterinnen und Tarifbotschafter. Sie sind ein zentraler Baustein der Kommunikationskampagne, die die Tarifrunde begleitet. Ihre Aufgaben: mitziehen, mitgestalten, mitreden. Sie sollen dazu beitragen, dass die Tarifrunde in ihrem Betrieb und auf digitalen Kanälen noch sichtbarer wird, alle Kolleginnen und Kollegen informiert sind und die IGBCE im Betrieb noch präsenter ist. Konkret bedeutet das, dass sie

- tarifpolitische Botschaften in der Belegschaft streuen,

- für Beteiligung und Mobilisierung von Mitgliedern und Nichtmitgliedern sorgen sowie
- Stimmungen der Beschäftigten einfangen und diese an die Kampagnenleitung zurückmelden.

Die IGBCE stellt den Taribotschafterinnen und -botschaftern alles zur Verfügung, was sie für eine lebendige Tarifrunde in ihrem Betrieb benötigen: Schulungen, Materialien, Aktionsideen und den direkten Draht zur Kampagnenleitung. Außerdem gibt es eine Onlineplattform, über die sich die aktiven Unterstützerinnen und Unterstützer mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben austauschen können. Die Abteilung Tarifpolitik bietet

in Zusammenarbeit mit dem digitalen Bildungszentrum Schulungen an.

Sprecht Mitglieder an, die für ihre Kolleginnen und Kollegen vor Ort aktiv werden möchten oder dies als Vertrauensleute bereits sind. Die neue Aufgabe ist insbesondere auch für die Mitglieder attraktiv, die sich punktuell einbringen, sich aber nicht permanent an ein Gremium binden möchten. Denn eine neue dauerhafte Struktur wird durch die Tarifbotschafterinnen und -botschafter nicht etabliert. Ihr Engagement ist vielmehr projektorientiert auf die Zeit der Tarifrunde beschränkt.

Interessiert? Dann meldet euch per E-Mail an tarifrundechemie@igbce.de direkt bei der Abteilung Tarifpolitik eurer IGBCE. ■

Transformation

Gestartet: Kompetenznetz hilft im Wandel

Digitalisierung, Dekarbonisierung, Resilienz bei unsicheren Lieferketten – mit Problemen wie diesen sind viele Betriebsräte während der Transformation ihrer Betriebe konfrontiert. Die gute Nachricht: Sie müssen diese Herausforderungen nicht allein meistern. Denn um Betriebsräte bei der Gestaltung des Wandels im Sinne ihrer Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, haben IGBCE und die Stiftung Arbeit und Umwelt Anfang 2025 das Kompetenznetz – Transformationsberatung gegründet. Nach dem Aufbau von organisatori-

schen und personellen Strukturen hat das vierköpfige Team seine Arbeit jetzt aufgenommen.

Das Kompetenznetz versteht sich als Full-Service-Anbieter mit Leistungen für den gesamten Beratungsprozess – von der Auftragsklärung über die Suche und Auswahl der passenden Sachverständigen bis hin zur Qualitätskontrolle und Nachbetreuung.

Konkret bedeutet das: Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die Beratungsbedarf rund um Fragen der Transformation haben, können diesen

beim Kompetenznetz anmelden. Das Team sucht dann nach passenden externen Sachverständigen aus einem Pool hochqualifizierter Expertinnen und Experten.

Weitere Informationen zum Kompetenznetz und zur Kontaktaufnahme gibt es über die Homepage, zu der es über kompetenznetz.igbce.de oder über den QR-Code geht:



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, 50874 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