



Sensibilisiert und gestärkt für das, was kommt: Harald Feist und Andrea Püttcher, Betriebsräte bei Symrise in Holzminden, haben viele Anregungen aus dem Workshop zur Transformationsberatung gezogen.

Vor die Welle kommen

Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Restrukturierung : Die Bandbreite dessen, was sich hinter dem Begriff Transformation versteckt, ist riesig – und verlangt Betriebsräten einiges ab. Aber damit sind sie nicht allein. 2025 hat die IG BCE das Kompetenznetz Transformationsberatung ins Leben gerufen. Wie diese Beratung funktioniert, haben die Kolleginnen und Kollegen aus vier Betrieben *Kathryn Kortmann* erzählt.

Bei Symrise in Holzminden ist dieser Tage einiges in Bewegung – und zugleich steht vieles auf dem Prüfstand. Beim weltweit agierenden Hersteller von Duft- und Geschmacksstoffen mit Hauptsitz im niedersächsischen Holzminden wird gerade „alles auf Rentabilität geprüft“, sagt Harald Feist, „das könnte auch weitreichende Folgen für einen Teil der Produktion an unserem Standort haben“. Zum Zeitpunkt, als er dies erzählt, ist er noch Betriebsratsvorsitzender. Noch, weil der 63-Jährige bei der diesjährigen Wahl wie auch einige seiner Kolleginnen und Kollegen nicht mehr kandidiert. „Transformation“, sagt die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Andrea Püttcher, „findet bei Symrise aktuell nicht nur im Unternehmen statt, sondern auch im Betriebsrat.“

Für diese doppelte Transformation kam das Angebot des noch jungen IG BCE-Kompetenznetzes für den zweitägigen Workshop „Check in: Zukunft“ (CiZ) gerade recht. „Wir sind nicht mit einem konkreten Problem in den Workshop gestartet“, erzählt Andrea Püttcher, „sondern mit dem Ziel, die Betriebsratsmitglieder, die sich wieder zur Wahl stellen, zu sensibilisieren.“ Für die künftigen Herausforderungen, die auf das neue Gremium im Zuge möglicher Umstrukturierungen zukommen, aber auch für die „scharfen Schwerter, die die Mitbestimmung uns in die Hand gibt“, erklärt die 48-Jährige. Die Wichtigkeit des Wirtschaftsausschusses etwa sei vielen an diesen zwei Tagen noch einmal richtig bewusst geworden.

Im Workshop haben die Teilnehmenden neue Herausforderungen

identifiziert: Die Verwaltung wird zunehmend digitalisiert und die Ausbildungsberufe brauchen ein Update. Davon ausgehend haben die Betriebsratsmitglieder gemeinsam mit den zwei Workshopleitenden an ganz konkreten kurz- bis langfristigen Zielen gearbeitet, die das neue Gremium nach seiner Wahl angehen will. Kurzfristig stehen zum Beispiel die Verhandlungen um einen neuen Haustarifvertrag und die Verlängerung der Erfolgsbeteiligung für Tarifbeschäftigte auf der Agenda. Mittel- und langfristig, so der Plan, setzt der Betriebsrat alle ihm zur Verfügung stehenden Hebel in Bewegung, um den Standort zu sichern. „Generell sperren wir uns nicht gegen Veränderungen“, sagt Harald Feist, „aber wir legen großen Wert darauf, diese im Sinne unserer Kolleginnen und Kolle-

gen zu begleiten.“ Der Workshop im Februar, so Feist und Püttcher unisono, „hat einen guten Grundstein für die zukünftige Betriebsratsarbeit gelegt“.

Fokus auf alternative Lösungen

Mit einem ganz konkreten Ziel ist der Betriebsrat von Veritas in den Workshop zur Transformationsberatung gegangen. „Wir wollen den Standort Gelnhausen in die Zukunft führen – trotz unserer vielen eher düster klingenden Befürchtungen“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Jens Habermehl. Den Kolleginnen und Kollegen stecken 50 Monate Insolvenz in den Knochen, erst seit Juli 2024 haben die meisten Veritas-Standorte einen neuen Eigentümer. Ob auch der Standort Gelnhausen, an dem vor Corona noch bis zu 2400 Beschäftigte inklusive Leihbeschäftigte tätig waren, Zukunft hat, ist ungewiss. Der Automobilzulieferer im hessischen Main-Kinzig-Kreis ist vor allem Spezialist für Fluidtechnik, primär Dieseldieseltechnik – und damit nicht mehr „an vorderster Stelle in der Gunst der Endverbraucher“.

Die anderen Geschäftsfelder von Veritas in Gelnhausen, Tankklappen oder Halter für Batterien zum Beispiel, seien zu klein, um den Standort für die derzeit dort noch 500 Kolleginnen und Kollegen zukunftsfähig aufzustellen. „Mit diesem Bauchgefühl sind wir in den Workshop gegangen“, berichtet Habermehl. Im Workshop erhielten sie die Bestätigung, „dass das Nischendasein in der Dieseldieseltechnik für die 500 Beschäftigten in Gelnhausen nicht ausreichen wird“. Auch wenn die Geschäftsführung die Dieselnische weiter als Problemlösung anpreist.

Eigentlich „bittere Erkenntnisse“, doch für Jens Habermehl und sein Betriebsratsteam sind sie der Anlass, um auf alternative Lösungen zu drängen. Gemeinsam mit den Referenten des Workshops schauten sich die Betriebsratsmitglieder Best Practice-Beispiele aus anderen Unternehmen an und überlegten, was sich davon bei Veritas in Gelnhausen umsetzen ließe. „Da waren gute Ansätze und

Ideen dabei“, sagt Jens Habermehl, der „aus strategischen Gründen“ noch nicht konkreter werden kann. Dass er optimistischer aus dem Workshop rausgegangen ist, als er reingegangen ist, verrät der 47-Jährige dann doch.

Prall gefüllter Werkzeugkoffer

Das ging auch Matthias Tote so. Der Betriebsratsvorsitzende von Benecke-Kaliko in Hannover, einer Tochter der Contitech, hat neben jeder Menge Motivation auch einen „gut gefüllten Werkzeugkoffer an Handlungsoptionen mit aus dem Workshop genommen“. Für sich und seine 14 Betriebsratskolleginnen und -kollegen hatte er den CiZ-Workshop des IGBCE-Kompetenznetzes gebucht. Die Automobilindustrie kriselt, die aktuell schlechte Marktlage und die Transformation in dieser Branche ist auch beim weltweit führenden Hersteller von Kunstleder für die Innenausstattung der Karosserien bereits zu spüren.

„Uns war wichtig, uns gleich bei den ersten Anzeichen eines aufziehenden Sturms für das zu wappnen, was da möglicherweise auf uns zukommt“, erzählt Matthias Tote. Oberstes Ziel ist für den Betriebsrat, „möglichst viele der rund 900 Beschäftigten zu halten“. Dafür, sagt er, „braucht es einen klaren Kopf“, und es sei wichtig, „vor die Welle zu kommen“. Bedeutet: sich so früh wie möglich einen Überblick über Handlungsoptionen der Mitbestimmung zu verschaffen und sich passgenaue Strategien für die Krisenabwehr zurechtzulegen. „Ist die Krise bereits da, ist es eigentlich schon zu spät, weil wir als Betriebsräte dann mit vielen anderen Problemen konfrontiert sind und das Heft des Handelns nicht mehr in der Hand haben“, so Tote. Den Workshop zur Transformationsberatung kann er nur

empfehlen, ebenso die „sehr gute Dokumentation der Veranstaltung, die uns schwarz auf weiß noch mal aufgezeigt hat, welche steuernden Instrumente der Betriebsrat hat, um sozialpartnerschaftliche Lösungen zu finden“. Was genau für Lösungen beim Workshop diskutiert wurden, kann aber auch Matthias Tote nicht verraten, nur so viel: Für die anstehenden Verhandlungen mit dem Arbeitgeber fühlt er sich durch die Transformationsberatung gestärkt.

Impulse für das Lausitzer Revier

Für Silke Rudolf ist nach dem Workshop vor dem Workshop. Im Oktober hat sie die zweitägige Klausur in ihrer Funktion als Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat der LEAG zusammen mit den anderen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern besucht und gute Anregungen bekommen, um die die Zusammenarbeit im Gremium auf ein stabiles Fundament zu stellen. Der Workshop des IGBCE-Kompetenznetzes war so effektiv, dass Silke Rudolf, die auch Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats (GBR) der LEAG-Bergbausparte ist, mit dem neuen GBR nach den Betriebsratswahlen mit einem Check-in: Zukunft in die Legislatur starten will. „Die Klausur wird uns dabei unterstützen, uns als Team aufzustellen und verbindliche Regeln des Miteinanders zu vereinbaren“, sagt die Betriebsrätin. Auch die eigentlichen Herausforderungen der Transformation für die vom Kohleausstieg betroffenen LEAG-Standorte kommen auf die Agenda. Der Workshop, davon ist Silke Rudolf überzeugt, wird uns „weitere Impulse liefern, das Lausitzer Revier im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten“. ■

Mehr Infos:
kompetenznetz.igbce.de



„Wie im Schleudergang“

Wie gehen Betriebsräte mit Existenzkrisen ihres Betriebs um? Domo Chemicals droht das Aus für seine drei Standorte in Ostdeutschland. Dann kam unverhoffte Hilfe: Das Bundesland Sachsen-Anhalt ordnete trotz Insolvenz die Weiterführung im Minimalbetrieb an – zur Gefahrenabwehr. Wie Betriebsrat und Beschäftigte zusammen mit der IG BCE für ihre Arbeitsplätze kämpfen, hat Betriebsratsvorsitzender Alexander Busch *Kathryn Kortmann* erzählt.

Alexander, wie ist die Stimmung bei euch im Betrieb?

Das ist eine komplexe Frage. Die Antwort fällt je nach Standpunkt der Kolleginnen und Kollegen anders aus. Die einen haben große Zukunftsängste, da ist auch in den Gesprächen ganz viel Unsicherheit und Sorge zu spüren. Andere gehen unbekümmerter und zuversichtlicher mit der Situation um. Dazu gehöre ich eigentlich auch. Aber zur Wahrheit gehört eben auch, dass ich mich als Betriebsrat manchmal etwas ohnmächtig fühle, weil ich die vielen Fragen, mit denen unsere Belegschaft auf mich zukommt, zum jetzigen Zeitpunkt einfach nicht beantworten kann. Einerseits, weil das für mich als Betriebsrat auch eine neue Erfahrung ist. Und andererseits, weil es Stand jetzt (Anmerkung der Redaktion: das Interview fand Mitte März statt) wirklich immer noch nicht klar ist, wie es mit der Domo weitergeht. Insgesamt ist es sicher nicht falsch, zu sagen, die Lage ist schwierig, richtig schwierig.

Gab es im Vorfeld keinerlei Anzeichen, dass eine Insolvenz droht?

Ja und nein. Die Herausforderungen, mit denen nicht nur wir zu kämpfen haben, sind jedem bekannt: hohe Energiepreise oder die Dumpingpreise, mit denen chinesische Produkte unsere Märkte fluten, um zwei Beispiele zu nennen. Das hat enorme Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit auch bei uns. Überrascht hat uns die Insolvenz dann aber doch, weil es für unseren Standort eigentlich einen Businessplan gab, der tragfähig zu sein schien und funktionierte. Wir haben als Betriebs-

rat in den vergangenen Jahren aber auch das Management immer wieder darauf hingewiesen, wenn uns strategische Entscheidungen nicht sinnvoll erschienen.

Blicken wir mal chronologisch auf die Ereignisse. Im Januar wurdet ihr mit der Insolvenz eures Unternehmens konfrontiert ...

... was uns einen gewaltigen Schlag in die Magengrube versetzt hat. Wir waren im Grunde davon überzeugt, in einem wirtschaftlich tragfähigen Unternehmen zu arbeiten. Und dann wurde uns gesagt, dass quasi von heute auf morgen Schluss sein soll. Wenige Wochen später gab es dann wieder eine Rolle rückwärts, weil das Bundesland Sachsen-Anhalt den Minimalbetrieb trotz Insolvenz angeordnet hat. Innerhalb weniger Tage ging es hin und her. Wir haben uns wie im Schleudergang einer Waschmaschine gefühlt.

Warum wurde der Minimalbetrieb angeordnet?

Aus Gründen der Gefahrenabwendung. Bei den Temperaturen, die im Januar herrschten, konnten die Anlagen nicht einfach so heruntergefahren werden. Insofern hatten wir Glück, dass die Insolvenz im Winter kam. Das hat uns Zeit beschert, nach einem Investor zu suchen. IG BCE, Politik und die anderen Unternehmen hier im Chemiepark lassen nichts unversucht, eine gute Lösung für Domo zu finden. Schließlich steht hier weit mehr auf dem Spiel als der Fortbestand von Domo und der dazugehörigen Arbeitsplätze.

Das musst du erklären. Was steht auf dem Spiel?

Wenn bei Domo die Lichter ausgehen, dann hat das weitreichende Konsequenzen für den gesamten Chemiepark und die Region. Das Ende von Domo würde einen Dominoeffekt nach sich ziehen. Wir arbeiten hier im Stoffverbund. Bedeutet: Was in einem Betrieb entsteht, ist der Rohstoff für den nächsten. Bei der Ansiedlung neuer Betriebe im Chemiepark wurde stets darauf geachtet, dass das neue Unternehmen immer auch einen Mehrwert für die anderen hat.

Kannst du dafür mal ein Beispiel nennen?

Ein Betrieb stellt beispielsweise ein Produkt her, bei dem prozessbedingt viel Dampf entsteht. Den wiederum braucht die Anlage einer anderen Firma für ihre Produktion. Das ist hier alles automatisiert. Fällt ein Rädchen, also eine Firma aus, stockt das ganze Getriebe. In diesen Fällen entstehen automatisch finanzielle Mehrausgaben für Transport, Logistik und Einkauf, was sich ebenfalls auf die Produktionskosten auswirkt. Mit anderen Worten: Ohne uns wird auch für die anderen vieles teurer – und sich womöglich nicht mehr wirtschaftlich betreiben lassen.

Wie kämpft ihr um eure Standorte?

Als Gewerkschafter machen wir uns durchaus Gedanken über die eine oder andere Aktion, allerdings braucht es dafür auch einiges an Fingerspitzengefühl. Wir wollen ja nicht mit Schnellschüssen mögliche Investoren

abschrecken. Nur so viel: Wir planen Aktionen – und hoffen gleichzeitig, dass sie nicht zur Anwendung kommen müssen, weil sich vielleicht doch noch alles zum Guten wendet.

Wie geht ihr als Betriebsrat mit der Situation um?

Für uns als Betriebsrat ist es in dieser Insolvenzsituation tatsächlich schwierig, Einfluss zu nehmen. Trotzdem beschäftigt uns das Thema eigentlich rund um die Uhr, auch weil die Kolleginnen und Kollegen sich ja mit ihren Fragen an uns wenden. Wir bemühen uns, um eine möglichst transparente Kommunikation. Die spärlichen Informationen, die wir haben, geben wir weiter. Und ganz nebenbei kümmern wir uns um das übliche Tagesgeschäft eines Betriebsrats. Zu all dem bereiten wir außerdem die Betriebsratswahlen vor, die Mitte April stattfinden. Zum Glück sind wir mit alldem ja nicht allein. Wir haben eine starke Gewerkschaft an unserer Seite. Die IGBCE lässt nichts unversucht, um Domo und die rund 585 Arbeitsplätze zukunftsfähig aufzustellen.

Wie unterstützt euch die IGBCE dabei?

Sie macht zum Beispiel ihren Einfluss in der Politik geltend, sowohl auf bundesdeutscher Ebene als auch im Europaparlament in Brüssel. Sie hat weitreichende Kontakte, die angespitzt werden, um eine tragfähige Lösung zu finden. Schließlich geht es ja auch für die Politik um viel, denn die chemische Industrie ist eine der tragenden Säulen der deutschen Wirtschaft. Die IGBCE sorgt auch dafür, dass unsere Lage sichtbar wird. So sind wir beispielsweise schon vor der Insolvenz vor dem Europaparlament in Brüssel auf die Straße gegangen oder wir haben mit

einer großen Demo in Leuna für den Brückenstrompreis Dampf gemacht. Und dann ist da auch noch das große Netzwerk, das uns die IGBCE bietet. Wir sind in ständigem Austausch mit Betriebsräten aus anderen Unternehmen, die oft in ähnlichen Situationen stecken. Da ist viel Know-how vorhanden, das vielleicht nicht die Lösung für das große Problem bietet, aber hilft, an kleinen Stellschrauben zu drehen. Das kann manchmal schon entscheidend sein. ■

Zur Person:

Alexander Busch (43) ist seit zwölf Jahren Mitglied im Betriebsrat bei Domo Chemicals in Leuna und seit acht Jahren Vorsitzender. Nicht nur bei den aktuellen Ereignissen ist er froh, die IGBCE an seiner Seite zu haben.



Sollten sich neue Entwicklungen ergeben, erfährst du es hier:



„Die Tarifwelt entwickelt sich“

Ein Jahr - stolze 650 Tarifverträge: Warum die Zahl der Tarifverträge generell steigt, wie sich die Tariflandschaft ändert, warum das Tarifgeschäft eine grunddemokratische (Herzens-) Angelegenheit ist und was es für eine erfolgreiche Tarifpolitik braucht, erklärt Oliver Heinrich im Interview mit *Bernd Kupilas*.

Oliver, unsere Tarifbilanz für das Jahr 2025 zeigt: Die IGBCE hat innerhalb eines Jahres rund 650 Tarifverträge in etwa 370 unterschiedlichen Tarifrunden abgeschlossen, eine irre hohe Zahl. Wie schafft ihr das?

Wir wundern uns manchmal selbst, was wir so stemmen können (lacht). Tatsächlich sind das beeindruckende Zahlen, die zeigen: Unsere Tarifmaschine IGBCE läuft gut geölt und ist stark unterwegs, sie ist ausdauernd, hoch flexibel und beeindruckend vielseitig. Selbst in einem Jahr ohne eine Tarifrunde in der großen Chemieindustrie, wie das 2025 der Fall war, gestalten wir die Entgelte und Arbeitsbedingungen für fast eine Viertelmillion Beschäftigte. Das ist eine Hausnummer.

Die Zahl der Tarifverträge nimmt zu?

Ja, diesen Trend gibt es. Das hat zum einen damit zu tun, dass wir in den Branchen zunehmend Spezialtarifverträge abschließen, etwa zur Demografie oder zur Altersvorsorge. Zum anderen steigt generell die Zahl der Haustarifverträge, weil Unternehmen Teile abspalten oder ausgründen. Wenn Unternehmen allerdings meinen, sie könnten durch eine Ausgründung aus der Tarifbindung fliehen, haben sie sich geschnitten. Wir sind da hinterher und pochen auf einen Haustarifvertrag.

Das klingt so, als sei Tarifpolitik anstrengender geworden ...

Generell kann man sagen: Die Tarifwelt ist differenzierter geworden und

hat sich weiterentwickelt. Das macht das Tarifgeschäft insgesamt tatsächlich nicht leichter. Andererseits führt es zu einer insgesamt größeren Vielfalt von passgenauen Tarifwerken und zu tarifpolitischen Innovationen. Wir schließen zum Beispiel zunehmend Tarifverträge zu Mitgliedervorteilen ab oder regeln sie in Manteltarifverträgen. Insgesamt sind es jetzt rund 350 Regelungen zu Mitglieder-Boni. Wer hätte das vor zehn Jahren für möglich gehalten? Die Mühen sind es jedenfalls wert.

Mehr Tarifverträge heißt mehr Tarifbindung?

Nein, die Tarifbindung nimmt tendenziell eher weiter ab, weil die alten, gut organisierten Branchen, etwa die Papierindustrie, die Feinkeramik oder die Schuhindustrie schrumpfen, während neue, wachsende Bereiche wie Labordienste oder die Halbleiterindustrie anfangs erst einmal schlechter organisiert sind. Das liegt in der Natur der Sache. Aber auch da sind wir hinterher und verstärken unsere Bemühungen, die Beschäftigten in neuen Branchen für eine Mitgliedschaft in der IGBCE zu gewinnen. Das sogenannte Organizing wird in den kommenden Jahren ein wichtiges Thema für uns.

Was braucht es, um erfolgreiche Tarifpolitik zu machen?

Neben einem guten und kompetenten Tarifteam und engagierten Belegschaften braucht es vor allem viele ehrenamtliche Kolleginnen und Kol-



Foto: Stefan Koch

Oliver Heinrich ist Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE.

legen für unsere Tarifkommissionen. Denn wir dürfen eines nicht vergessen: Unser Tarifgeschäft ist zutiefst demokratisch organisiert, jede Forderung, jede Verhandlung und jeder Abschluss wird begleitet von einer Tarifkommission, die letztlich auch die Entscheidung trifft, ob wir ein Verhandlungsergebnis annehmen oder nicht. Deshalb sind die Wahlen zu den Tarifkommissionen, die im Juli starten, so wichtig. Wir müssen mehr als 3000 Mitglieder in über 800 Tarifkommissionen besetzen. Auch das ist eine Hausnummer. Und auch hier stehen wir vor einem Generationswechsel: Viele erfahrene Tarifkämpferinnen und -kämpfer werden aufhören, von unten wachsen neue Kolleginnen und Kollegen in diese Aufgabe hinein.

Nenne uns doch dein stärkstes Argument: Warum sollte man sich zur Wahl stellen und in einer Tarifkommission engagieren?

Kaum etwas ist so spannend wie Tarifpolitik. Mit deinem Engagement in einer Tarifkommission bist du ganz nah dabei, wenn über Geld und Arbeitsbedingungen für dich und deine Kolleginnen und Kollegen entschieden wird. Das ist aufregend und macht wirklich Spaß. ■

Zäh, belastbar, robust

Für viele ihrer Kolleginnen und Kollegen ist Mandy Pöthe die Toughie, die Zähle. Sie gilt als belastbar, stark, robust. Wenn die IGBCE-Mitglieder bei EEW Energy from Waste im brandenburgischen Großräschen im Sommer die Mitglieder für ihre betriebliche Tarifkommission wählen, stellt sich auch die Toughie „selbstverständlich wieder zur Wahl“. Aus gutem Grund: Mandy Pöthe ist es ein echtes Herzensanliegen, dass ihre Kolleginnen und Kollegen für ihre gute Arbeit auch gut entlohnt werden. Das durchzusetzen, erklärt die 40-Jährige, „treibt sie an, für dieses Ehrenamt zu kandidieren“. Ein faires Gehalt, sagt sie, „ist im Arbeitsleben schließlich die wichtigste Form der Wertschätzung und Anerkennung“. Tarifverträge mitzugestalten und damit die Attraktivität des Unternehmens zu steigern, ist für die überzeugte Gewerkschafterin eine reizvolle Aufgabe. Und lohnenswert dazu, sagt sie mit Blick auf „den großen Meilenstein, den wir seit Januar 2025 erreicht haben: die Angleichung der EEW-Tarifverträge in Ost und West.“

In der Tarifkommission ihres Betriebs ist Mandy Pöthe seit 2020 aktiv. Sie ist auch Mitglied der sechsköpfigen Verhandlungskommission und vertritt die Kolleginnen und Kollegen der vier ostdeutschen EEW-Standorte. Das Unternehmen für Kreislaufwirtschaft ist an 17 Standorten tätig, davon befinden sich 15 in Deutschland. EEW Energy from Waste verbrennt jährlich insgesamt mehr als fünf Millionen Tonnen Abfall und Klärschlamm zur Energiegewinnung in Form von Strom und Fernwärme.

Pöthe arbeitet seit 2009 am Unternehmensstandort Großräschen mit 50 weiteren Beschäftigten. Die Mechatronikerin hat sich zur Industriemeisterin Metall weitergebildet. Seit 2022 leitet sie als erste Frau eine der vier



Foto: EEW Energy from Waste

Eine starke Stimme für starke Tarifverträge: Mandy Pöthe wirft ihren Helm wieder in den Ring, wenn die Beschäftigten bei EEW Energy from Waste im Sommer ihre neuen Tarifkommissionsmitglieder wählen.

Schichten. Zu ihren vielen Aufgaben gehören die Überwachung der gesamten Anlage, die Einhaltung der Emissionsgrenzwerte sowie das Personalmanagement.

Mehr Infos zu den Wahlen der Tarifkommissionen im Sommer findet ihr auf Seite 12 der Profil Plus.

Sollte sie wiedergewählt werden, ist Pöthes Zähigkeit bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über bessere Bezahlung im Spätsommer 2026 wieder gefragt. Denn der Weg zu einer gemeinsamen Tarifforderung „ist gleichermaßen demokratisch wie aufwändig“, erläutert Pöthe. In den Monaten vor Beginn der Tarifverhandlungen geht sie auf alle IGBCE-Mitglieder im Betrieb zu, um zu erfahren, was die Gewerkschaft fordern soll. Persönlich und auch per Rund-E-Mail, weil es nicht möglich ist, alle Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in einer Versammlung zusammenzubringen, „schließlich arbeiten wir ja in unterschiedlichen Schichten sieben Tage die Woche 24 Stunden“. Der Rücklauf gerade auf diese Rund-E-Mail sei sehr gut, so Pöthe: „Mit etwas Bedenkzeit melden sich schriftlich auch Kolleginnen und Kollegen zu Wort, die sich auf einem Mitgliedertreffen nicht spontan äußern.“

Die Bandbreite der Antworten sei riesig, so Pöthe. Von deutlich zu bescheiden über halbwegs realistisch bis absurd utopisch ist alles dabei. „Wenn die Kolleginnen und Kollegen ihrer Kreativität freien Lauf lassen, kommen viele spannende Vorschläge dabei heraus“, sagt die Industriemeisterin.

Nach der Befragung ihrer Mitglieder setzen sich die Tarifkommissionen der EEW-Standorte zusammen, um eine einheitliche Forderung für die Verhandlung mit der Arbeitgeberseite zu erarbeiten.

Zu Warnstreiks sei es im Laufe der Tarifverhandlungen bei EEW Energy from Waste bisher nicht gekommen, berichtet Pöthe: „Es reichte noch immer aus, eine Arbeitsniederlegung anzukündigen, damit der Arbeitgeber sich auf uns zubewegt.“

Nach Feierabend ist Mandy Pöthe weniger tough, eher relaxed. In ihrer Freizeit und im Urlaub geht die Gewerkschafterin ihrem größten Hobby nach: Dachzelten. Dann fährt sie mit ihrem Auto, ihrem Dachzelt und ihren zwei großen Hunden einfach los, je nach verfügbarer Zeit in den Spreewald, an die Ostsee oder nach Bayern. Übernachtet wird dann auf Wiesen eines Guts- oder Bauernhofs, gern aber auch mal auf einem Campingplatz. „Was gibt es Schöneres, als in der freien Natur einfach nur die Seele baumeln zu lassen?“

Volker Wartmann ■

Fristen, Formen, Formulare

Nach den Wahlen stellen sich die Betriebsräte neu auf. Viele Kolleginnen und Kollegen sind neu dabei. Was gilt es beim Start eines neu gewählten Gremiums zu beachten? Welche rechtlichen Fallstricke drohen bei Konstituierung, Ausschussbildung, Weiterbildung? Ein Überblick für einen gelingenden Einstieg in die Arbeit des neu gewählten Betriebsrats von *Bernd Kupilas*.

①

Betriebsverfassungsgesetz

Die Einberufung der ersten wie auch weiterer Sitzungen ist in Paragraf 29 geregelt.

②

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraf 36 ermöglicht es, sich als Betriebsrat eine Geschäftsordnung zu geben.

③

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraf 23 regelt den Umgang mit Pflichtverletzungen des Gremiums. Bei groben Verletzungen kann der Betriebsrat sogar aufgelöst werden.

④

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraf 38, Absatz 1, bestimmt, wie viele Betriebsratsmitglieder je nach Größe des Betriebs freigestellt werden können. Absatz 2 regelt das Wahlverfahren.

Wozu das Ganze?

Das Betriebsverfassungsgesetz wimmelt nur so von sehr konkreten Vorschriften, etwa was Fristen angeht und welche Formen zu wahren sind, wenn also zum Beispiel eine bestimmte Wahlart für die Bestimmung von Ausschüssen oder Freistellungen erforderlich ist. Für Einsteiger mag dies anfangs wie ein riesiger Dschungel an Formalien erscheinen. Tatsächlich ist es aber wichtig, dass Betriebsräte sich in diesem Dschungel rechtlicher Vorschriften zurechtfinden, gerade dann, wenn die Arbeitgeberseite nicht kooperativ ist oder im Gremium eine gegnerische Liste vertreten ist und diese auf Fehler lauert. Nur zu schnell wird ein Betriebsratsbeschluss ungültig, weil eine Frist oder eine Form nicht gewahrt wurde. Diese Fehler führen zu Irritationen und können gleich am Beginn der Amtszeit zu Misstrauen im Gremium führen. Deswegen ist hier eine gute Vorbereitung unerlässlich.

Konstituierende Sitzung

Zur konstituierenden Sitzung eines neu gewählten Betriebsrats muss der Wahlvorstand einladen, und zwar innerhalb einer Woche nach der Betriebsratswahl. ① Die erste Sitzung leitet der Vorsitzende des Wahlvorstands, bis das Gremium aus seinen Reihen einen Wahlleiter bestimmt hat. Das Gremium wählt dann den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Betriebsrats sowie die Stellvertretung. Fortan lädt dann der oder die Vorsitzende zu den Sitzungen ein, und zwar mit der Tagesordnung. Die Einladung muss so rechtzeitig erfolgen, dass die Mitglieder die Möglichkeit haben, sich vorzubereiten. Als Faustregel gilt: mindestens drei Werktage. Die Verletzung von Einladungsformalien führt immer wieder einmal dazu, dass Beschlüsse eines Betriebsrats auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden. Die Sitzungen müssen protokolliert werden. Hier kann sich der Betriebsrat auch selbst

überlegen, wie er sich organisieren will und sich eine Geschäftsordnung geben.

Geschäftsordnung

Viele Betriebsräte machen zu Beginn einer Wahlperiode genau dies, sie geben sich eine eigene Geschäftsordnung. ② Dies ist sinnvoll, weil die Arbeit dann gut strukturiert stattfinden kann und Streit vermieden wird. Die IGBCE stellt eine Muster-Geschäftsordnung zur Verfügung. Mit dem Start der Arbeit sollten weitere wichtige Punkte geklärt werden, etwa wann Betriebsversammlungen veranstaltet werden. Die Vorbereitungen sollten früh beginnen, schließlich braucht es die passenden Räumlichkeiten und es müssen Absprachen mit dem Arbeitgeber getroffen werden. Es ist schon vorgekommen, dass Arbeitgeber Nachlässigkeiten nutzten, um die Auflösung des Gremiums gerichtlich zu beantragen, denn wenn Betriebsräte keine Betriebsversammlungen einberufen, verletzen sie ihre Pflichten. ③

Außerdem sollten für alle Betriebsratsmitglieder, die erstmals ins Amt gewählt worden sind, sogenannte Vergleichsgruppen gebildet werden. Das ist wichtig, denn Betriebsratsmitglieder, ganz egal ob freigestellt oder nicht, sollen aufgrund der Ausübung des Ehrenamts nicht schlechter gestellt werden und an der üblichen betrieblichen Gehaltsentwicklung der vergleichbaren Personen im Betrieb teilhaben. Mit dem Thema sollten sich Betriebsräte schon zu Beginn der Amtszeit beschäftigen, und über die gesamte Amtszeit sollte ein Monitoring stattfinden. Nur so hat man gegenüber dem Arbeitgeber etwas in der Hand.

Freistellung

Die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern kann schnell zum Streitthema werden, etwa wenn im Gremium verschiedene Listen vertreten sind, und diese darauf pochen, angemessen an der Res-

source Freistellung beteiligt zu sein. **4**) Generell gibt es zwei Möglichkeiten zu bestimmen, wer freigestellt wird. Wird ein gemeinsamer Wahlvorschlag eingereicht, findet eine Mehrheitswahl (oder auch Personenwahl) statt. Gibt es mehrere, konkurrierende Vorschläge, entscheidet das Verhältniswahlrecht (oder auch Listenwahl). Wichtig hierbei: Wird mit einfacher Mehrheit beschlossen, kann eine Freistellung auch mit einfacher Mehrheit widerrufen werden. Wurde nach Verhältniswahlrecht entschieden, bedarf ihre Abberufung einer qualifizierten Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen des Betriebsrats. Den Unterschied sollten Betriebsräte bei der Entscheidung über das Wahlverfahren für die Berufung immer im Blick behalten. Generell hat die Freistellung in geheimer Abstimmung zu erfolgen.

Ausschüsse

Ausschüsse sind ein wichtiges und nützliches Instrument der Betriebsratsarbeit. **5**) Ab einer Größe von neun Mitgliedern ist es Pflicht, einen Betriebsausschuss zu bilden. Er führt dann die Geschäfte des Betriebsrats. Arbeiten in einem Unternehmen mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, muss ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. **6**) Die Mitglieder dieses Ausschusses besprechen mit dem Arbeitgeber zum Beispiel die wirtschaftliche Lage. Gerade in diesen Zeiten mit ihren strukturellen und konjunkturellen Krisen ist es wichtig, einen Wirtschaftsausschuss zu haben und so aktuelle Infos zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu erhalten, betont Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung/Recht der IGBCE. Er empfiehlt außerdem, von Fall zu Fall sachverständige Beschäftigte in die Arbeit mit einzubeziehen. Das Betriebsverfassungsrecht erlaubt es ausdrücklich, dass auch Beschäftigte, die nicht Betriebsratsmitglied sind, in Form von Arbeitsgruppen in die inhaltliche Arbeit des Betriebsrats miteinbezogen werden können. **7**) „Auf diese Weise kann man Kompetenzen aus den Reihen der Belegschaft heben und die Arbeit des Betriebsrats breiter verankern“, sagt Jurist Grüneberg.

Ausstattung

Betriebsräte haben Anspruch darauf, dass ihnen die erforderlichen Sachmittel, Räumlichkeiten, Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten sowie gegebenenfalls sogar Büropersonal zur Verfügung gestellt werden. **8**) Es ist wichtig, dass sich das neu gebildete Gremium darüber im Klaren ist, welche Mittel es für seine Arbeit braucht. Haben

wir genug Platz oder brauchen wir einen weiteren Raum? Brauchen wir womöglich ein Sekretariat? Was nun erforderlich ist oder nicht, darüber gibt es eine ganze Reihe von Gerichtsurteilen. Im Prinzip gilt: Der Arbeitgeber muss die üblichen, erforderlichen Mittel ohne großes Nachfragen zur Verfügung stellen. Tut er dies nicht, kann der Betriebsrat nicht einfach zu Ikea fahren, sich den fehlenden Aktenschrank selbst kaufen und die Rechnung dem Arbeitgeber vorlegen. Notfalls müssen die Mittel mit vorheriger Abstimmung mit dem Bezirk der IGBCE und der Fachabteilung gerichtlich eingefordert werden.

Bildung mit Plan

Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Weiterbildung, sofern die entsprechenden Seminare oder sonstigen Schulungen „Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind“. Der Arbeitgeber muss diese Weiterbildung dann bezahlen und die Betriebsratsmitglieder für den Besuch von Seminaren freistellen. **9**) Regelmäßig kommt es gerade in kleineren Unternehmen zu Streit mit den Arbeitgebern über die Frage, welche Seminare „erforderlich“ sind, weil die Unternehmen die Kosten scheuen und den Bildungswillen der Betriebsräte möglichst kleinhalten wollen. Betriebsräte sollten sich von einem störrischen Arbeitgeber nicht von der Seminarteilnahme abhalten lassen. Es gilt: Die Grundlagenseminare zum Betriebsverfassungsgesetz und zum Arbeitsrecht (jeweils drei Teile) sind in jedem Fall erforderlich. Gerade wenn diese Schulungen das erste Mal geplant werden, ist sehr auf die Formalien zu achten. Die BWS als Bildungsveranstalter der IGBCE hat viel Erfahrung mit dem Widerwillen von Arbeitgebern und berät euch gern, wenn es Probleme gibt.

Bildung ist für Betriebsratsmitglieder unerlässlich, deshalb sollte auch das Gremium darauf achten, dass die Mitglieder ihre Seminare besuchen. Die IGBCE empfiehlt: Stellt einen Bildungsplan auf. Darin wird festgelegt, welches Mitglied wann welches Seminar besucht. Durch gute Planung ist abgesichert, dass die Mitglieder dann auch tatsächlich für ihre Aufgaben fitgemacht werden. Zudem vermeidet ihr Fehler bei der Beschlussfassung, denn nicht selten kommt es vor, dass Betriebsratsmitglieder mehrfach zu Schulungen mit nahezu identischem Inhalt fahren. Ziel sollte es aber sein, das Wissen sukzessive über aufeinander aufbauende Schulungen zu erweitern. Das geht nur mit einem guten Plan. Auch hier unterstützt euch die BWS. ■

5 Betriebsverfassungsgesetz

Die Bildung von Ausschüssen wird in Paragraph 28 geregelt. Sie dürfen in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern gebildet werden.

6 Betriebsverfassungsgesetz

Paragraph 106. Die Zahl 100 bezieht sich auf ständig Beschäftigte, bezieht also Leihbeschäftigte nicht mit ein.

7 Betriebsverfassungsgesetz

Paragraph 28a erlaubt es dem Betriebsrat, Aufgaben an Arbeitsgruppen zu übertragen. Die Übertragung muss schriftlich erfolgen.

8 Betriebsverfassungsgesetz

Paragraph 40 regelt diesen Anspruch. In Absatz 1 ist geregelt, dass der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratsarbeit trägt, in Absatz 2 die Ausstattung mit Sachmitteln etc.

9 Betriebsverfassungsgesetz

Die Freistellung ist in Paragraph 37, Absatz 6 geregelt. Die Kostenübernahme in Paragraph 40.

Tag der Arbeit

Flagge zeigen – raus zum 1. Mai!

„Erst unsere Jobs, dann eure Profite!“ Unter diesem Motto rufen der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedschaften am Tag der Arbeit wieder zu bundesweiten Demonstrationen und Kundgebungen auf. Der DGB hat sich aus gutem Grund für dieses kämpferische Motto mit dem Gegensatz „wir – ihr“ entschieden: Wirtschaftslage und Konjunkturaussichten sind mau. In vielen Branchen, auch in den Kernbereichen der deutschen Industrie, gehen massenhaft Arbeitsplätze verloren. Viele Beschäftigte haben Zukunftsängste. Dazu gibt es fast täglich von Arbeitgebern und aus der Politik Angriffe auf den Sozialstaat, zum Beispiel auf den Achtstundentag, die Lohnfortzahlung im

Krankheitsfall, die Karenzzeit bei Pflegebedürftigkeit oder die Rente.

Die Gewerkschaften haben in den vergangenen Jahrzehnten Sicherheitsversprechen und Rechte erkämpft, die auch zukünftig Bestand haben müssen. Dafür kämpfen sie jeden Tag – schließlich sind die Gewerkschaften die Schutzmacht der Beschäftigten. Deshalb gilt es, am 1. Mai gemeinsam ein starkes Zeichen zu setzen. Auch die Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE sind bundesweit auf Veranstaltungen vertreten. IGBCE-Vorsitzender Michael Vassiliadis spricht in Augsburg, Birgit Biermann in Borken, Francesco Grioli in Saarbrücken, Oliver Heinrich in Ludwigshafen und Alexander Bercht in Wilhelmshaven.



Tarifkommissionswahlen

Starke Stimmen für faire Tarife

Tarifverträge regeln Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Sie sind das Ergebnis engagierter gewerkschaftlicher Arbeit – getragen von Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben. Dafür braucht es dich! Kandiidiere jetzt für die Wahl zur Tarifkommission in deinem Betrieb und gestalte deine Arbeitsbedingungen aktiv mit. Tarifverhandlungen sind kein Sport für Zuschauerinnen und Zuschauer, sie brauchen aktive und engagierte IGBCE-Mitglieder, die mitentscheiden und Verantwortung übernehmen wollen. Aktuell gibt es im Bereich der IGBCE 805 Tarif-



kommissionen (TK) mit 3041 Mitgliedern. Alle vier Jahre werden die TK-Mitglieder neu gewählt – in diesem Jahr zwischen dem 1. Juli und 30. November. Die Wahl findet in den jeweiligen Betrieben vor Ort statt.

Mehr Informationen dazu findest du demnächst über die IGBCE-Website.

Konferenz

KAAT-Dialog

Kaufmännische, akademische und außertariflich Beschäftigte sowie ihre Betriebsräte und Vertrauensleute treffen sich am 26. und 27. Juni zum 6. KAAT-Dialog in Haltern am See. Dort diskutieren sie über Chancen und Herausforderungen von künstlicher Intelligenz (KI) im kaufmännischen und im Verwaltungsbereich, die Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union, über Abfindungen und Aufhebungsverträge und vieles mehr. Alle organisatorischen Infos und den Anmeldelink gibt es auf der Website kaat.net/6-kaat-dialog-2 oder über diesen QR-Code:

