

Oktober | November 2026

+plus
Das Extra für Aktive

Welthandel

Chinas miese Masche



Chemie in Not

Wie ein Betriebsrat mit der Dauerkrise umgeht

Künstliche Intelligenz

So bekommen Betriebsräte einen Fuß in die Tür



So klappt's mit der KI

Immer mehr Betriebe führen Künstliche Intelligenz ein. Wie lässt sich die neue Technologie kontrollieren? *Andreas Schulte* berichtet über Beispiele gelungener Betriebsratsarbeit.

Abgelehnt. Eine schlichte Schaltfläche im sogenannten elektronischen Unterrichtungsbogen verleiht Peter Mißbach Macht bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI). Der Konzernbetriebsratsvorsitzende beim Pharmakonzern GSK nutzt sie nur, wenn es anders nicht geht, er also zum Beispiel eine automatisierte Leistungskontrolle von Beschäftigten für möglich hält. Mit dem elektronischen Unterrichtungsbogen informiert der Arbeitgeber Mißbach und den Konzernbetriebsrat (KBR) über neue Automatisierungstools. Darin steht zum Beispiel, warum eine KI eingesetzt werden soll, warum die Wahl ausgerechnet auf dieses Produkt fiel und welche Umfänge einer Software im Betrieb verwendet werden dürfen. Eine Rahmenvereinbarung garantiert die Nutzung des Unterrichtungsbogens durch den Arbeitgeber.

*„Bei der Einführung von KI ist Transparenz das A und O.“
Meinolf Rosenberger ist Betriebsratsvorsitzender beim Chemiekonzern Evonik in Essen.*

Foto: Andreas Teichmann

Das Tool dient nur als erste Kontrollfunktion. Darüber hinaus tagt zusätzlich der IT-Ausschuss des Konzernbetriebsrats alle zwei Wochen über die Einführung von neuen KI-Tools. Dabei lässt das Gremium sich von externen Experten beraten. Das Vorgehen hat sich bewährt: „Vier von fünf KI-Einführungen verlaufen reibungslos“, sagt Peter Mißbach. Alle eingeführten 20 Systeme sind in der Rahmenvereinbarung aufgeführt und für jeden Beschäftigten einsehbar.

GSK und der Betriebsrat sorgen mit diesem Verfahren für größtmögliche Transparenz bei gleichzeitiger Kontrolle. Gut so, denn seit August dieses Jahres gelten in der EU für Unternehmen schärfere Regeln im Umgang mit Künstlicher Intelligenz. KI-Systeme, die mit Menschen interagieren, also zum Beispiel Chatbots, müssen nun für jedermann als KI erkennbar sein. Das gilt auch für Texte, Bilder und Audiodateien, wenn sie für die Öffentlichkeit bestimmt sind. Automatisierte Bewertungen von Beschäftigten sind bereits seit dem vergangenen Jahr verboten. Die EU-Regelung hält drastische Strafen vor für alle, die sich nicht an die Regeln halten: Im Katalog stehen bis zu 35 Millionen Euro Bußgeld oder sieben Prozent des Jahresumsatzes.

Betriebsräte tun gut also daran, ein wachsames Auge auf die KI zu haben. Auch weil es noch zu früh ist, die Folgen der KI-Revolution für Arbeitnehmerinnen und -nehmer verlässlich vorherzusagen, wie es in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung heißt. Umso wichtiger sei es für Betriebsräte, möglichst auf Augenhöhe mit der Entwicklung zu sein.

Alleingang stieß auf Widerstand

Wie das gehen kann, weiß auch Meinolf Rosenberger, Betriebsratsvorsitzender beim Chemiekonzern Evonik in Essen. Die Einführung von KI lief in dem Unternehmen zunächst nicht harmonisch ab. „Als das Management im Alleingang KI einführen wollte, stieß

dies zunächst auf Widerstand bei der Mitbestimmung“, erzählt Rosenberger. Der Gesamtbetriebsrat pochte auf sein gesetzliches Mitbestimmungsrecht bei der Einführung neuer Technologien, bis das Management nachgab. So verhinderte der Betriebsrat den unkontrollierten Einsatz des beliebten Microsoft-Systems MS Copilot.

Denn diese KI kann eigenständig etwa E-Mails beantworten und Meetings vorbereiten. Aber dazu greift sie auf Firmendaten zurück. Und mit diesen Firmendaten ist unter Umständen auch eine automatisierte Leistungskontrolle von Beschäftigten möglich. Diese aber ist nicht zulässig.

Auch deshalb bestand der Evonik-Betriebsrat auf einer Betriebsvereinbarung für den Einsatz von KI. „Zunächst haben wir uns dazu MS Copilot vom Hersteller Microsoft technisch erklären lassen“, erzählt Rosenberger. Dann habe man sich mit dem Arbeitgeber auf eine Vorgehensweise zur Einführung geeinigt. Ein Element dabei: ein sechsmonatiger Pilotversuch, bei dem Betriebsrätinnen und -räte den Umgang mit MS Copilot lernen. Am Ende stand eine Betriebsvereinbarung. Sie sieht unter anderem arbeitsrechtliche Konsequenzen vor für den Fall einer Leistungskontrolle durch das Management.

Die erstmalige Einigung bei MS Copilot hat das Eis gebrochen. Mittlerweile gelingt die Einführung weiterer KI-Tools bei Evonik reibungslos. In regelmäßigen Runden besprechen Arbeitgeber und Betriebsrat neue Technologien. Rosenberger, selbst IT-Fachmann, findet diese Treffen „sehr effektiv“. Wird dabei eine KI als kritisch eingestuft, wird sie an die Betriebsvereinbarung angehängt.

Doch das Gros der Anwendungen gilt als unbedenklich. „Durch den regelmäßigen Austausch mit dem Arbeitgeber signalisieren wir den Beschäftigten, dass sie auf die verwendete KI vertrauen können“, sagt Rosenberger. „Transparenz ist das A und O, um Vorbehalte gegen KI abzubauen.“ Er selbst sieht durch KI für die Arbeit bei Evonik vor allem Vor-

teile. Der Konzern baut in Deutschland ohnehin 2.150 Stellen ab. „Das Arbeitsvolumen für die Verbleibenden könnte zunehmen“, sagt Rosenberger. „KI kann helfen, es zu bewältigen.“

Zeitfresser elegant überwunden

Beim Übertragungsnetzbetreiber 50Hertz indes sind nicht der Zweck oder die vielen Möglichkeiten bei der Beurteilung einer neuen KI entscheidend. Die konkrete Anwendung im Betrieb ist es. Nur wenn diese Risiken birgt, wird der Betriebsratsvorsitzende André Rakowski hellhörig. Dieser Ansatz ist ungewöhnlich. Bislang wälzten viele Betriebsräte in Deutschland die technischen Details einer Software, um sie zu beschreiben und zu beurteilen. „Diese zeitraubende Vorgehensweise können wir uns nicht mehr leisten. Sie würde die Arbeit des Betriebsrates und die des Unternehmens blockieren“, sagt Rakowski. Denn manche Software erhält mittlerweile bereits alle 14 Tage ein Update.

Gemeinsam mit den drei anderen deutschen Übertragungsnetzbetreibern in Deutschland hat der siebenköpfige IT-Ausschuss des Betriebsrats von 50Hertz daher einen innovativen Kontrollmechanismus für die Einführung neuer Technologien und damit auch für KI entwickelt. „Wir fokussieren uns auf die Frage: Was bedeutet die vorgesehene Anwendung einer neuen Technik oder einer KI für die Mitarbeiter?“

Dazu hat der Ausschuss sogenannte KI-Cards entworfen. Über diese Checklisten fragt das Gremium bei den Verantwortlichen im Unternehmen: Wofür wird die KI oder die neue Technologie eingesetzt? Welche Daten werden genutzt? Welche Begleitmaßnahmen wie etwa Schulungen sind geplant? „Produkt- und Datenmanager sind daher ständige Gäste im IT-Ausschuss“, sagt Rakowski. Das Verfahren spart nicht nur Zeit. „Es ist auch verständlicher als technische Untersuchungen. Dadurch können auch fachfremde Betriebsräte es anwenden.“ ■

„Wir brauchen ein Ziel und einen Plan“

Die chemische Industrie steckt in einer beispiellosen Krise, ganze Standorte sind in Gefahr. Bestes Beispiel ist Dow Chemical im sächsischen Böhlen. Das Unternehmen hat entschieden, den Steamcracker dort zu schließen. Betriebsratsvorsitzender Patrick Brückner erklärt, warum der Betriebsrat dennoch den Kopf nicht in den Sand steckt, was der Standort jetzt braucht und was ihm trotz allem Frust Hoffnung macht.

Patrick, die chemische Industrie erlebt einen beispiellosen Sturm und ihr bei Dow Chemical in Böhlen steckt mittendrin. Wie fühlt sich das an?

Nicht gut. Ein Stück weit kommen wir uns vor wie ein Spielball. Es gibt Entscheidungen, gegen die wir machtlos sind. Man kann noch nicht mal dem Unternehmen einen Vorwurf machen. Es hat aufgrund von Rahmenbedingungen Entscheidungen getroffen, und wir haben das Gefühl, das so hinnehmen zu müssen. Das ist kein schönes Gefühl.

Nun gab es schon immer Krisen, was macht diese besonders?

Unser Standort ist 105 Jahre alt. Über einen so langen Zeitraum bleibt es nicht aus, dass sich Geschäftsmodelle komplett ändern, wie das zum Beispiel nach der Wiedervereinigung der Fall war. Der Business Case der DDR war da an sein Ende gekommen. Wir können also Transformation, das haben wir bewiesen. Das Problem bei der aktuellen Krise ist, dass wir kein Licht am Ende des Tunnels sehen. Stattdessen kommt seit drei bis vier Jahren immer noch was oben drauf, mal ein globaler Konflikt, der sich auf unsere Branche auswirkt, mal eine neue Rahmenbedingung,

Zur Person:

Patrick Brückner (37) ist seit Frühjahr dieses Jahres Betriebsratsvorsitzender bei Dow Chemical im sächsischen Böhlen. Der Chemietechniker war zuvor bereits stellvertretender Vorsitzender des 11-köpfigen Gremiums. Das Werk von Dow war in die Schlagzeilen geraten, nachdem das Unternehmen angekündigt und beschlossen hatte, Anlagen zu schließen – unter anderem den Steamcracker, und damit das Herzstück jeder chemischen Produktion. 540 Arbeitsplätze sind betroffen. Dow war auch im Bundestag Thema.



Foto: Christian Modla

die politisch manifestiert wird und die wir erfüllen müssen. Es ist kein Ende in Sicht, es fehlt uns eine Perspektive.

Wie wirkt sich dieser Frust auf eure Arbeit als Betriebsrat aus?

Die Stimmung hier ist denkbar schlecht. Es ist nicht so, dass die Belegschaft uns Vorwürfe macht. Die Leute sehen schon, dass wir ackern, dass wir versuchen, das Beste aus der Situation herauszuholen. Wir haben hier grob unterteilt zwei Gruppen im Betrieb. Die einen betreiben Eskapismus, die beschäftigen sich gar nicht mehr mit den Themen, die hier so aufploppen und sagen: ‚Bringt eh nix.‘ Die anderen haben einfach nur Panik, weil sie nicht wissen, wie es weitergeht. Wir selbst als Gremium sind jetzt ständig mit Fragen der Restrukturierung beschäftigt. Man kann sich als Betriebsrat schönere Aufgaben denken.

Was kann man der Perspektivlosigkeit entgegensetzen?

Im Grunde genommen brauchen wir jemanden, der finanziell, aber auch inhaltlich hier am Standort oder auch darüber hinaus eine Zukunft sieht und bereit ist zu investieren. Aber damit das passiert, müssten eben die Rahmenbedingungen stimmen. Wir bräuchten einen Industriestrompreis, der einfach und praktikabel ist, denn das, was die Bundesregierung vorgelegt hat, ist zu kompliziert. Diese Überregulierung muss wegfallen, und bei der CO₂-Bepreisung muss etwas passieren. Wir hatten jüngst Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas zu Besuch in Sachsen und haben das Thema da noch mal adressiert: Ohne diesen Willen, die großen Themen anzupacken und unsere Industrie auf neue Füße zu stellen, ohne diesen Transformationsgedanken wird nichts vorangehen.

Gibt es denn Ideen für euren Standort?

Ja, durchaus. Wir wissen, dass die Technologie hier am Standort auch

schon ein Stück weit überholt ist, dass da etwas Neues kommen muss. Weg vom Erdöl, hin zu mehr Rezirkularität, also Recycling, mehr Biostoffe, das ist ja auch politisch gewollt und da ist vieles denkbar. Nur: Auch für solche neuen Geschäftsmodelle müssen erst mal die Rahmenbedingungen stimmen.

Sprechen denn gar keine Argumente mehr für den Standort Deutschland?

Doch, durchaus, wir haben die Fachkräfte, sehr gut ausgebildete Leute, die wissen, was sie tun. Wir haben auch rechtliche Sicherheit, auch das ist ja ein Standort-Argument. Wir haben politische Stabilität. Es ist schon relativ unwahrscheinlich, dass eine politische Gruppierung die Elbe blockiert, damit dort keine Schiffe mehr entlangfahren, so wie das in der Straße von Hormus passiert ist. Die Frage ist: Wie viel ist diese Sicherheit den Investoren wert?

Fühlt ihr euch von der Politik alleingelassen?

Es ist nicht so, dass wir kein Gehör finden. Hier auf Landesebene in Sachsen finden wir das schon, beim Ministerpräsidenten, beim Wirtschaftsminister, auch auf regionaler Ebene, bei den Landräten, da können wir wirklich nicht meckern, die waren auch alle schon mal hier. Nur habe ich das Gefühl, dass auf regionaler politischer Ebene jetzt die Grenzen der Kraft erreicht sind, zumal wir nicht das einzige kriselnde Unternehmen in der Region sind, siehe zum Beispiel das VW-Werk in Zwickau. Im Grunde genommen muss jetzt die Bundespolitik ran, mit einem konkreten Maßnahmenplan, einem Masterplan für die Industrie, einer übergeordneten Strategie. Wir brauchen ein Ziel: Wo wollen wir hin und wie ist dieses Ziel zu erreichen?

Du hast dein Amt als Betriebsratsvorsitzender gerade erst im

Mai angetreten. Was hat dich denn daran gereizt, ausgerechnet in so turbulenten Zeiten?

Ich war vorher schon freigestellter Betriebsrat und stellvertretender Vorsitzender und habe das Amt sieben Jahre innegehabt. Ich sehe ein Stück weit auch die Chance, hier am Standort etwas zu erreichen und dann vielleicht im Nachhinein sagen zu können: Es ist uns gelungen, hier etwas Neues zu gestalten. Die Rahmenbedingungen, die kann ich als Einzelner und wir als Betriebsrat sicherlich nur bedingt beeinflussen. Aber wir können zumindest mithelfen, hier am Standort etwas entstehen zu lassen. Das ist die Motivation, die mir auch hilft, jeden Tag aufzustehen und herzukommen. Den Kopf in den Sand stecken, das wollen wir nicht.

An dieser Frage kommt gerade niemand vorbei: Was sagst du zum Wahlergebnis in eurem Nachbarbundesland Sachsen-Anhalt?

Aus meiner Sicht ist dieses Ergebnis eine Vollkatastrophe. Nur muss man jetzt mit dieser Situation umgehen. Man muss mit den Menschen reden und sich ihre Sorgen, Probleme und Nöte anhören. Es reicht nicht zu sagen, uns gefällt diese Richtung nicht, uns gefällt die AfD nicht, sondern wir müssen fragen: Was sind die Ursachen für diesen Wahlerfolg?

Gibt es etwas, dass dir Hoffnung macht?

Das mag jetzt etwas pathetisch klingen, aber tatsächlich sind es die Menschen hier. Ich sehe um mich herum, wie Menschen heiraten, wie sie Kinder bekommen, zum Beispiel bei uns im Gremium, ich selbst gehöre auch dazu. Man baut an der Zukunft, zumindest privat, und das gibt mir Hoffnung. Das Leben geht weiter. Ich bin mir auch sicher, dass hier am Standort etwas Neues entstehen wird. Wir wissen noch nicht was, wir wissen noch nicht wann, aber es wird weitergehen. ■

Handelspolitik

Unfares China

400.000 Arbeitsplätze – so hoch schätzt das arbeitgebernahe Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) den Verlust an Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe in Deutschland durch Chinas unfaire Konkurrenz seit 2019 – eine eher konservative Rechnung. Welche Mittel das riesige, autoritär geführte Land anwendet, um die europäische Konkurrenz an die Wand zu drücken, zeigt diese Übersicht.

China exportiert wie irre

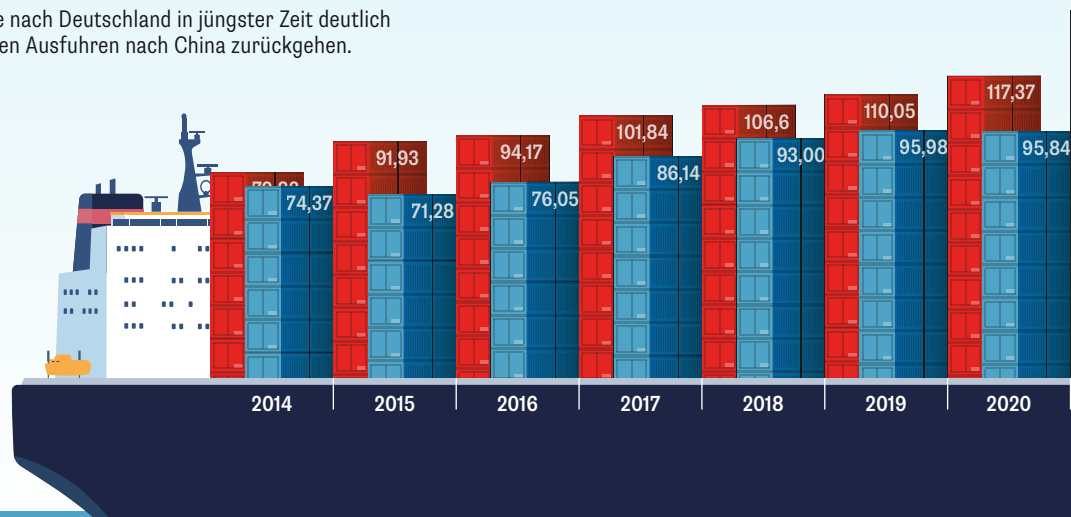
Das Land konnte seine Exporte nach Deutschland in jüngster Zeit deutlich steigern, während die deutschen Ausfuhren nach China zurückgehen.



Wert der **Importe** nach Deutschland **aus China** in Milliarden Euro



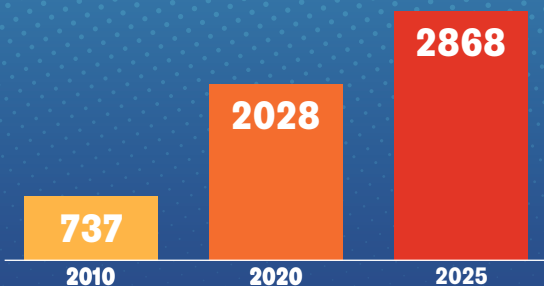
Wert der **Exporte** aus Deutschland **nach China** in Milliarden Euro



Quelle: Statista

Chinas Chemieboom

Gerade die Produktion in der chemisch-pharmazeutischen Industrie in China boomt. Das Land drückt die Produkte in den europäischen Markt – zu Preisen, bei denen keiner mithalten kann.

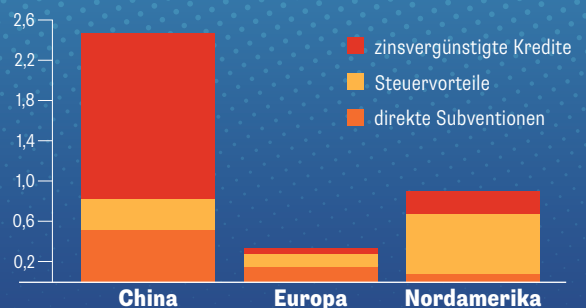


Umsatz der chemisch-pharmazeutischen Industrie Chinas in Milliarden Euro

Quelle: VCI

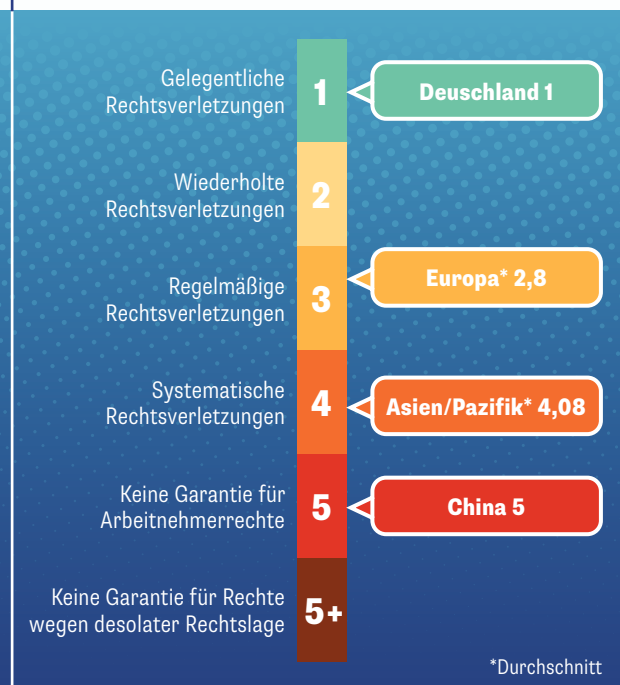
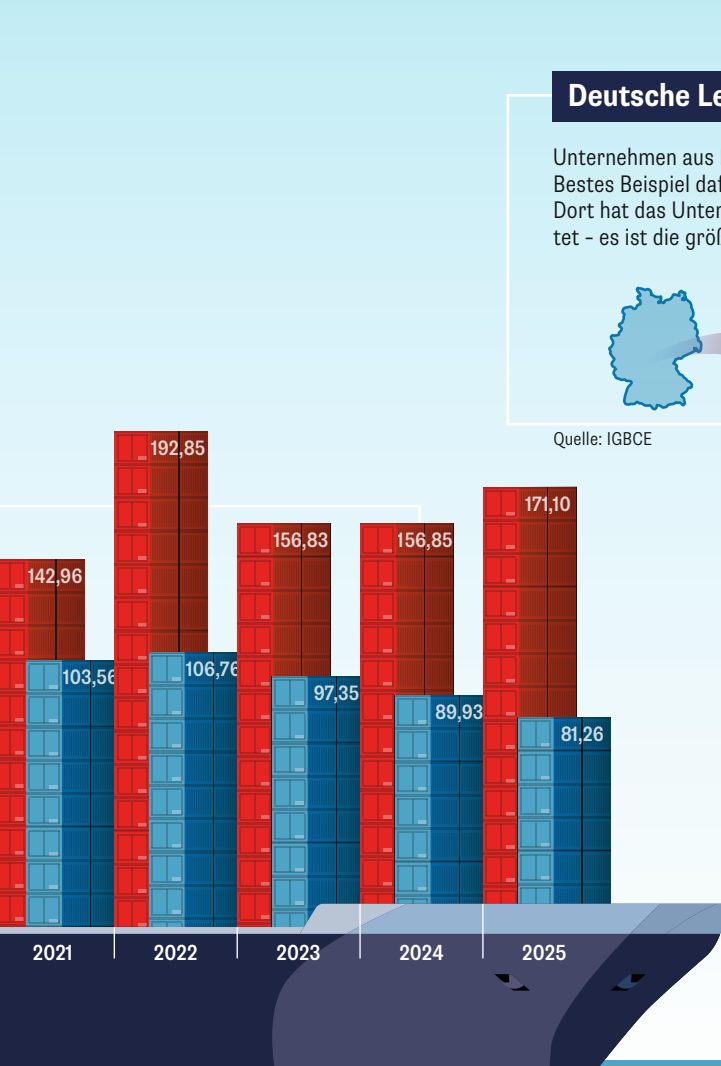
Hohe Subventionen

Kein Land subventioniert seine Industrie so stark wie China, die Subventionen liegen teils achtmal so hoch wie in anderen OECD-Staaten.



Subventionen in % des jährlichen Unternehmensumsatzes (Durchschnitt für 15 wichtige Industriezweige nach Standort des Unternehmens Hauptsitzes für den Zeitraum 2005–24)

Quelle: OECD



„Wir müssen China stoppen“

China produziert Überkapazitäten und flutet damit die Märkte in Europa. Darauf braucht es eine entschlossene europäische Antwort mit besserem Schutz und einer Stärkung der eigenen Industrie, sagt Alexander Bercht im Interview mit *Bernd Kupilas*.

Alexander, du blickst kritisch auf China. Warum?

China betreibt eine unfaire Handelspolitik, die wir so nicht länger akzeptieren können. Das Land subventioniert seine Industrie massiv und produziert Überkapazitäten. Mit diesen Waren flutet China dann die europäischen Märkte. Das betrifft den Stahl, die Chemie, aber auch Aluminium, Photovoltaik, Batterien, Elektrofahrzeuge – und das zu Preisen, die teils bis zu 40 Prozent unter europäischem Kostenniveau liegen. Dahinter steckt eine Strategie. Zugleich schotten sich die USA ab – was China zusätzlich animiert, die Warenströme nach Europa umzulenken. Für unsere eigene Chemieindustrie und die Grundstoffbranchen im Bereich der IGBCE ist diese Politik höchst gefährlich. Es drohen weitere Verluste von Arbeitsplätzen und industrieller Wertschöpfung. Das geht so nicht. Wir brauchen eine Antwort.

Wie kann diese Antwort aussehen?

Sie muss in jedem Fall europäisch sein. Nur durch eine geschlossene Antwort und mit einem starken europäischen Binnenmarkt mit seinen 450 Millionen Menschen im Rücken kann die EU den unfairen Praktiken Chinas etwas entgegensetzen, zum Beispiel durch mehr Handelsschutz. Im Rahmen unserer Aktion ‚Leg die Finger in die Wirtschaftswunde‘ fordern wir als IGBCE, dass die EU starke Instrumente in die Hand bekommt und sie entschlossen nutzt. Zum Beispiel muss sie klare Vorgaben für sogenannten Local Content – also für heimische Produktion – ma-

chen. Wer Steuergeld für den Umbau der Industrie bekommt oder von Steuererleichterungen profitiert, muss im Gegenzug Arbeitsplätze in Deutschland und Europa sichern und sich klar zu Tarif und Mitbestimmung bekennen.

Müssen wir uns vor China abschotten?

Das wäre die falsche Antwort, und es wäre auch unrealistisch. China ist für uns zwar ein Rivale, aber eben auch einer der wichtigsten Wirtschaftsräume der Welt. Von einer globalen Aufgabenteilung profitieren alle Seiten – solange sie fair ist. Wir in Europa brauchen die Weltmärkte, wir haben die Technologie und die gut ausgebildeten Fachkräfte, um weltweit erfolgreich zu sein und Wohlstand zu sichern. Mit einem schlagkräftigen Handelsschutz und eigenen Innovationen können wir die Kräfteverhältnisse ein Stück wieder zurechtrücken. Aber das allein reicht nicht.

Was brauchen wir noch?

Neben mehr Schutz brauchen wir dringend eine Stärkung der eigenen Industrien: eine europäische Lösung für Energiepreise, Emissionshandel und Investitionsförderung. Statt Transformation der Industrie in Europa sehen wir leider viel zu oft Verlagerung aus Europa heraus. Diese Entwicklung muss gestoppt werden. In einer Welt, die unberechenbarer geworden ist, müssen wir unsere heimische Industrie entschlossener verteidigen. „Made in Germany“ und „Made in Europe“ bedeuten nicht nur Wohlstand, sondern auch Sicherheit. Gute Industriearbeitsplätze



Foto: Stefan Koch

Alexander Bercht ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE.

sind die Basis für stabile Sozialversicherungen, für Tariflöhne und Wohlstand in den Regionen. Europa muss resilienter werden und Abhängigkeiten von China verringern. Wenn es sein muss, müssen wir den Chinesen deutlich machen, dass auch wir ihnen wehtun können.

Wie meinst du das?

Es ist ja nicht nur so, dass wir auf China angewiesen sind, was zum Beispiel bei Seltenen Erden der Fall ist. Auch in Europa sitzen strategisch bedeutsame Unternehmen, die für China unverzichtbar sind. Ein Beispiel ist ASML in den Niederlanden. Das Unternehmen stellt Maschinen her, die man für die Produktion von Halbleitern braucht, und hat einen Marktanteil von 90 Prozent. Auch in der Spezialchemie, im Anlagenbau und bei bestimmten Schlüsseltechnologien ist China auf Europa angewiesen. Kurz: Wir können zwar nicht ohne China – aber China auch nicht ohne uns.

Dein Fazit?

Die Lage ist keineswegs aussichtslos. Europa kann sich in diesem Streit behaupten – wenn wir politisch entschieden handeln, und zwar schnell. Wir müssen unsere Abhängigkeiten reduzieren, ohne uns selbst zu isolieren. Wir brauchen eine starke Industrie in Deutschland und in Europa, die gute Arbeit schafft und unsere Souveränität schützt. Das passiert aber nicht von alleine. Diese Interessen müssen wir durchsetzen, gegenüber China, aber auch gegenüber den USA. ■



Vom Seminarteilnehmer zum Referenten: Klubb 200-Mitglied Urban Terkatz hat seine Berufung zum Beruf gemacht.

Seine Erfahrung hat ihn vor allem eins gelehrt, sagt Urban Terkatz: „Eine gute Ausbildung in Betriebsratsarbeit ist unverzichtbar.“ Während seiner zwölfjährigen Betriebsratstätigkeit bei Bayer Vital in Leverkusen hat sich der überzeugte Gewerkschafter deshalb kontinuierlich fortgebildet.

Seine regelmäßigen Seminarbesuche weckten in ihm schon bald neue eigene Ziele – selbst einzusteigen als Referent, um Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit dem nötigen Rüstzeug auszustatten. Und so besuchte er 2019 Lehrgänge, um Referent bei der IGBCE zu werden. Allerdings stellte ihn sein Arbeitgeber für seine Lehrtätigkeit nicht frei, wollte er als Referent tätig sein, musste er dafür Urlaub nehmen. Das war für ihn jedoch auf Dauer nicht mit seiner Familie vereinbar. Mitte 2025 hat sich Urban Terkatz dann mit seinem Arbeitgeber über einen Auflösungsvertrag geeinigt – für ihn eine gute Möglichkeit, künftig seiner Berufung ohne Einschränkungen nachzugehen.

In diesem Jahr hospitiert der 57-Jährige noch, ab 2027 wird er als Referent dann selbst Seminare für die IGBCE leiten, vor allem Grundlagenseminare für Betriebsräte. Wichtig ist es dabei – auch aus eigener Erfahrung – vor allem, den

Teilnehmenden zu vermitteln, dass sie immer auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber reden und selbstbewusst für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen eintreten sollten.

Eine seiner wesentlichen Stärken sieht Urban Terkatz darin, dass er schnell merkt, wenn die Leute etwas nicht verstehen. „Ich greife das Thema dann anders auf und stelle Zwischenfragen“, erzählt er und ergänzt: „Es ist sehr befriedigend, wenn man ein Thema so vermitteln kann, dass die Teilnehmenden es durchdringen und wiedergeben können.“

Deshalb wirbt er auch immer wieder für die Teilnahme an IGBCE-Seminaren. Die Referentinnen und Referenten kommen aus der Praxis. „Wir sprechen die Sprache der Teilnehmenden, weil wir aus den Betrieben kommen“, sagt Terkatz, „und weil wir alle aus eigener Erfahrung wissen, dass Mitbestimmung auch im Betrieb eines der höchsten Güter ist, das wir in Deutschland haben und das wir unbedingt verteidigen müssen.“ Genau darum, sagt er, „sind engagierte und gut ausgebildete Betriebsrätinnen und Betriebsräte unverzichtbar.“

Weil er „die IGBCE im Herzen trägt“, engagiert Terkatz sich ehrenamtlich auch als Bildungsbeauftragter im Vorstand der IGBCE-Ortsgruppe Viersen-Mönchengladbach. Dass er 2020 in den Klubb 200 eingeladen wurde, macht ihn stolz. Der Klubb 200 ist das Qualifizierungsprogramm für besonders engagierte Ehrenamtliche der IGBCE. Drei Mal im Jahr treffen sich die Klubber zum Austausch. „Nach jedem Treffen bin ich regelrecht beseelt“, sagt Terkatz. „Diese Inspiration gebe ich nicht zuletzt als Referent an die Betriebsratskolleginnen und -kollegen weiter.“

Gewerkschaftlich engagiert ist Urban Terkatz seit Beginn seines Berufslebens. Nach dem Abitur 1987 machte er eine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker. Er trat in die Gewerkschaft – damals die IG Metall – ein und engagierte sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Nach seinem Zivildienst startete er in Jülich in ein Studium der Elektrotechnik – bis ihn 1992 ein persönlicher Schicksalsschlag aus der Bahn warf und Terkatz seine Berufspläne änderte. Statt – wie ursprünglich geplant – in der Medizintechnik zu arbeiten, machte er sein Hobby zum Beruf: die „Computerei“, wie er sagt. In einem kleinen Computerladen in Viersen lernte er „alles von der Pieke auf“. 1994 wechselte er in ein Softwareentwicklungsunternehmen nach Meerbusch, 2002 wurde er Application Manager bei Bayer Vital in Leverkusen. In dieser Zeit wechselte er auch in die IGBCE. Ab 2021 arbeitete er für die Bayer AG und war für den Support in 150 Ländern zuständig.

Dem Computer ist Terkatz nach dem Arbeitsleben treu geblieben: In seiner Freizeit komponiert und produziert er Musik am Rechner, die er auf seinem Youtube-Kanal „@urbanTrance1969“ veröffentlicht.

Noch länger als die Gewerkschaft trägt der gebürtige Mönchengladbacher „die Borussia im Herzen“. Er ist in Rufweite des Bökelbergs aufgewachsen und hat die ersten Bundesligaspiele bereits als Achtjähriger verfolgt, als er zwischen den Ordnern durchgeschlichen ist. Seit mehr als 30 Jahren ist er selbst als Ordner tätig – und hat seitdem fast kein Heimspiel seiner Mannschaft mehr verpasst.

Volker Wartmann ■

Ach du liebe Zeit

Arbeitszeit muss erfasst werden. So verlangt es die höchste Rechtsprechung. Über das Ob gibt es also keinen Streit – wohl aber über das Wie. Was Betriebsräte wissen müssen und warum sie Vertrauensarbeitszeit misstrauen sollten, hat *Bernd Kupilas* zusammengetragen.

①

Europäischer Gerichtshof

Urteil vom 14.5.2019 – C-55/18 – CC00

②

Grundrechtecharta der EU

Artikel 31, Absatz 2

③

EU-Richtlinie RL 2003/88/EG

vom 18.11.2003, Amtsblatt L 299/9

Erfassung der Arbeitszeit ist Arbeitgeber-Pflicht – so urteilte schon 2019 der Europäische Gerichtshof (EuGH). ① Er bezog sich dabei unter anderem auf die Grundrechtecharta der Europäischen Union. Sie legt fest, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ein Recht auf eine Begrenzung der Arbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hat. ② Eine wichtige Rechtsgrundlage ist außerdem die Arbeitszeitrichtlinie der EU. ③ Der EuGH hat auch festgelegt, wie ein System der Arbeitszeiterfassung beschaffen sein muss, nämlich

- objektiv: Es muss die tatsächliche Arbeitszeit gemessen werden, eine reine Schätzung reicht nicht aus;
- verlässlich: Die Daten müssen fehlerfrei und sicher vor (nachträglicher) Manipulation gespeichert sein;
- zugänglich: Beschäftigte müssen Zugang zu den Daten haben und zum Beispiel nachschauen können, an welchem Tag sie wie viele Stunden gearbeitet haben.

Erfassung fördert die Gesundheit

Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) legte fest: Arbeitszeiterfassung muss sein. In einem Beschluss aus dem Jahr 2022 bezog es sich dabei direkt auf das Arbeitsschutzgesetz. ④ Weil der Arbeitgeber verpflichtet ist, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen, muss er auch die entsprechenden Mittel dazu zur Verfügung stellen – und eine Zeiterfassung ist ein solches Mittel, schließlich dient sie dazu, Be-

④

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 13.9.2022 – 1 ABR 22/21

⑤

Betriebsverfassungsgesetz

Das erzwingbare Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus Paragraph 87, Absatz 1, Ziffer 7, dort geht es unter anderem um Regeln.

schäftigte zu schützen. Arbeitszeiterfassung steht also unmittelbar in Zusammenhang mit Gesundheitsschutz. Erfasst werden müssen Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die gesamte Dauer – nur so lässt sich schließlich sicherstellen, dass die Bestimmungen zu Höchst- und Ruhezeiten sowie Pausen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden.

Kein Initiativrecht des Betriebsrats

Prinzipiell sind das Recht und die Gerichte also auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und -nehmer. Allerdings haben Betriebsräte keine Möglichkeit, von sich aus auf eine Arbeitszeiterfassung zu pochen. Das Bundesarbeitsgericht sagt nämlich auch: Betriebsräte haben kein Initiativrecht, eine bestimmte Form der Arbeitszeiterfassung einzufordern. In dem entsprechenden Beschluss ging es um elektronische Zeiterfassung.

Anders sieht die Sache aus, wenn der Arbeitgeber eine Erfassung endlich einführt (oder ein bestehendes System ändert). Sobald es konkret um die Arbeitszeiterfassung im Betrieb geht, darf der Betriebsrat mitreden, er hat erzwingbare Mitbestimmungsrechte. An ihm vorbei kann kein Erfassungssystem eingeführt werden. ⑤ Betriebsräte sollten sich so früh wie möglich in die Debatte um ein Erfassungssystem im Betrieb einschalten. Betriebsräte bestimmen also nicht über das Ob, aber durchaus über das Wie einer Zeiterfassung.

Erfassen, aber wie?

Stundenzettel, Stempeluhr, Software – die Wahl des Mittels zur Erfassung steht frei – noch, denn die Regierungskoalition will die elektronische Zeiterfassung verbindlich machen, und das unbürokratisch, wie sie in ihrem Koalitionsvertrag verspricht (dazu später mehr). Mittlerweile sind Software-Lösungen ohnehin eher der Standard, in jüngster Zeit auch als App auf dem (Dienst-)Handy der Beschäftigten. Die Erfassung kann also auch den Beschäftigten in Eigenregie überlassen werden, der Arbeitgeber kann diese Aufgabe delegieren. Allerdings ist der Arbeitgeber verpflichtet zu überwachen, dass das ganze System auch funktioniert und angewendet wird.

My home is my Stechuhr

Auch die Arbeit im Homeoffice oder bei mobilem Arbeiten gehört erfasst, also Anfang und Ende und Gesamtdauer, mithin also die Zeiten, die im Sinne

des Arbeitszeitgesetzes als Arbeitszeiten gelten. (6) Dazu gehört auch die kurzzeitige Arbeitsaufnahme, also das klassische Checken der E-Mails am Abend zum Beispiel. Gerade im Homeoffice bietet sich die Nutzung neuartiger Erfassungs-Apps an. Aber Vorsicht: Gerade diese Apps bergen die Gefahr, zu Zwecken der Überwachung missbraucht zu werden. Damit wären wir beim Thema.

Datenschutz

Daten zur Arbeitszeit sind heikle Daten. Sie können die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten berühren. Bei der Einführung von Zeiterfassung sollten Betriebsräte darauf achten, dass die Schutzrechte von Beschäftigten nicht verletzt werden. Arbeitszeiterfassung darf zum Beispiel nicht ohne Weiteres zur Leistungskontrolle verwendet werden, ohne Zustimmung des Betriebsrats darf eine solche Kontrolle sowieso nicht eingeführt werden. (7) Grundsätzlich erlaubt zwar auch das Bundesdatenschutzgesetz die Speicherung von Arbeitszeiten, allerdings nur in erforderlichem Umfang. (8) Betriebsräte sollten darauf achten, dass der Arbeitgeber das Prinzip der Datensparsamkeit beachtet: Je weniger Daten gespeichert werden, desto besser für den Datenschutz. Problematisch ist die Erfassung von Verhaltensdaten, also zum Beispiel Bewegungen des Mauszeigers oder Tastaturanschläge. Sogenannte Keylogger, die im Hintergrund jede Tätigkeit eines Beschäftigten an einem Computer aufzeichnen, sind des Teufels, sie haben auf den Rechnern von Beschäftigten nichts zu suchen. Generell problematisch sind auch Bewegungsdaten. Einen Außendienstmitarbeiter per GPS zu überwachen, ist nicht ohne Weiteres rechtlich möglich. Dafür muss der Arbeitgeber schon sehr gute Gründe haben.

Besonders kritisch sind auch biometrische Systeme, mit denen zum Beispiel anhand der Gesichtszüge oder von Fingerabdrücken erkannt wird, wer sich gerade bei der Arbeit anmeldet, sich ein-

loggt und ins Firmengelände eintritt. Solchen Systemen sollten Betriebsräte nicht ohne Weiteres zustimmen.

Ist Vertrauen gut?

Vertrauensarbeitszeit bedeutet: Der Arbeitgeber vertraut darauf, dass der oder die Beschäftigte die Arbeit schon erledigen wird, Kontrolle nicht nötig. Klingt nobel und großzügig, ist es aber nicht (immer). Großzügig sind oftmals eher die Beschäftigten. Sie arbeiten ohne Ende, aus Loyalität, Pflichtgefühl, Karrieregründen.

Oft genug wird Vertrauensarbeitszeit ausgenutzt. Im Rahmen einer Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit gaben fast 30 Prozent der Beschäftigten an, dass ihre Arbeit in der vorgegebenen Zeit nicht zu schaffen sei, in hochkomplexen Tätigkeiten sind es sogar 42 Prozent. Dennoch werden Arbeitgeber nicht tätig und argumentieren, eine Erfassung sei zu bürokratisch und auch nicht im Sinne der Beschäftigten, die ja ihre Arbeitszeit frei einteilen wollten. „Beim Thema Vertrauensarbeitszeit wird viel mit Ängsten gearbeitet“, sagt Jan Grüneberg, Leiter der Abteilung Mitbestimmung/Recht der IG BCE. „Den Beschäftigten wird suggeriert: Die von der Gewerkschaft oder vom Betriebsrat wollen euch eure Freiheit nehmen.“

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag festgelegt, dass sie die Vertrauensarbeitszeit von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ausnehmen will. (9) IG BCE-Jurist Jan Grüneberg sieht dieses Vorhaben kritisch. „Es gibt keinen rechtlichen Grund, warum Vertrauensarbeitszeit nicht erfasst werden müsste und auch sollte – zumal es dafür schon gute und datenschutzverträgliche Softwarelösungen gibt.“ Außerdem zweifelt Grüneberg daran, dass die Bundesregierung dieses Vorhaben so umsetzen kann, wie sie es angekündigt hat, nämlich konform mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Grüneberg: „Eine Lösung, die sofort im Widerspruch zur EU-Gesetzgebung steht, kann nicht das Ziel sein.“ ■

(6)

Arbeitszeitgesetz

Paragraf 2, Absatz 1 besagt: „Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.“

(7)

Betriebsverfassungsgesetz

Mitbestimmung bei Systemen zur Leistungskontrolle wird in Paragraf 87, Ziffer 6 geregelt.

(8)

Bundesdatenschutzgesetz

Paragraf 26 regelt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in einem Beschäftigungsverhältnis.

(9)

Koalitionsvertrag

Abrufbar unter [koalitionsvertrag2025.de](https://www.koalitionsvertrag2025.de), Zeilen 563 und 564

Mitgliederwerbung

Für alle ein Gewinn

„Bist du drin, hast du's raus!“ – Die Mitgliedschaft in der IGBCE lohnt sich ab diesem Jahr durch die Steuervorteile für Gewerkschaftsmitglieder noch mehr. Warum sich eine Mitgliedschaft in der IGBCE sonst noch auszahlt, wie Mitglieder von exklusiven Boni aus Tarifrunden profitieren und warum es gerade jetzt so wichtig ist, sich der IGBCE anzuschließen? Das alles und noch viel mehr ist in der 16-seitigen Beilage kompakt nachzulesen, die dieser Ausgabe der Profil +plus beiliegt.

Gib das Vorteilsheft, das für die jüngste Sommerkampagne entstanden war und somit auf aktuellstem Stand ist, an Kolleginnen und Kollegen weiter, die noch nicht gewerkschaftlich organisiert sind, und komme auf diese Weise mit ihnen ins persönliche Gespräch.

Falls du noch mehr Beilagen benötigst, kannst du sie mit wenigen Klicks über das IGBCE-Kampagnenportal bestellen – aber nur so lange der Vorrat reicht.

Dieser QR-Code führt zum Kampagnenportal:



JAV- und SBV-Wahlen

Jede Stimme zählt!

Das Superwahljahr in den Betrieben geht in die nächste Runde. Vom 1. Oktober bis zum 30. November finden die Wahlen der Jugend- und Auszubildenden- (JAV) sowie der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) statt. Die Wahlen sind wichtig, um Mitbestimmung und demokratische Strukturen in den Betrieben zu stärken. Deshalb: Sprecht eure Kolleginnen und Kollegen an und motiviert sie, sich an der Wahl ihrer Interessenvertretung zu beteiligen. Denn beide Gremien sind kein „Nice to have“, sondern wichtige Instrumente, die sich für gute Ausbildungsbedingungen und Teilhabe aller Beschäftigten im Betrieb stark machen. Wie bei der Betriebsratswahl im Frühjahr gilt auch für die JAV- und SBV-Wahlen: Je stärker das Mandat der Gewählten ist, umso mehr setzen sie anschließend für ihre Kolleginnen und Kollegen um.

Info- und Werbematerial

Alles aus einer Hand

Ein Shop für alles! Voraussichtlich ab November stellt die IGBCE in ihrem Kampagnenportal zentral alle Produkte bereit, die Aktive für ihre Öffentlichkeitsarbeit, Werbemaßnahmen, Aktionen oder Veranstaltungen nutzen können. Das umfasst dann auch alle IGBCE-Werbeartikel. Damit geht die IGBCE einen weiteren Schritt, um Ehren- und Hauptamtlichen die Arbeit zu erleichtern, indem sie klare Strukturen schafft, um die Beschaffung und Bereitstellung von Print-, Aktions- und Werbeartikeln zu vereinfachen. Außerdem überarbeitet die IGBCE in den kommenden Monaten das Sortiment und gestaltet es noch bedarfsgerechter. Dabei wollen wir möglichst auch Produkte aus unseren IGBCE-Branchen nutzen, die sich hervorragend als Werbematerialien eignen, zum Beispiel Kosmetik, Feinkeramik, Leder, Kunststoffe oder Schreibwaren.

Falls du noch keinen Zugang zum IGBCE-Kampagnenportal hast, kannst du dich über diesen QR-Code ganz einfach und schnell registrieren:



Leiharbeit

Urlaubsgeld aufstocken

Für Leihbeschäftigte, die IGBCE-Mitglied sind, ist mehr drin. Wer noch bis zum 30. November 2026 Mitglied wird, bekommt schon im kommenden Sommer 300 Euro mehr Urlaubsgeld als nicht organisierte Leiharbeitskolleginnen und -kollegen, wenn sie fristgerecht ihren Antrag stellen. Der Betrag ist gestaffelt und steigt mit zunehmender Beschäftigungsdauer beim Verleiher. Der aktuellen Ausgabe der Profil +plus liegt ein Flyer bei, der in fünf Sprachen Informationen rund um exklusive Mitgliedervorteile und wichtige Antragsfristen für Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer enthält. Gebt den Flyer an die Leiharbeitsbeschäftigten in euren Betrieben weiter und informiert sie über die Boni, auf die ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder Anspruch haben.



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 und Vertrieb:** WKS Print Partner GmbH, Essen