

**Ulrich Freese,
stellvertretender Vorsitzender der
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie**

**Zweite Betriebsräte-Jahrestagung
„Gute Arbeit kannst du wählen –
Betriebsräte der IG BCE“**

am 17.11.2009 und 18.11.2009

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch ich freue mich auf der zweiten Jahrestagung für Betriebsräte in der IG BCE reden zu können. Wie Ihr wisst, habe ich im Rahmen der zunächst vorläufigen Geschäftsverteilung die Abteilung Betriebsverfassung/Betriebsräte übernommen.

Ich will zunächst auch noch ein paar Worte zum Kongress verlieren, bevor ich zu meinem nicht unbedeutenden Thema, den Betriebsratswahlen 2010, kommen werde.

Unsere IG BCE ist gestärkt aus dem Kongress hervorgegangen.

Das vielleicht wichtigste Signal, das von diesem Kongress ausging, ist die großartige Geschlossenheit unserer Gewerkschaft.

Auf dieser Basis beruhen unsere Handlungsstärke und Durchsetzungskraft.

Auf dieser Basis entsteht auch die Energie, mit der wir die Arbeits- und Lebensverhältnisse in unserem Land und den Betrieben wesentlich mitgestalten.

Und der Kongress hat noch eine andere Botschaft gesendet:

Wir sind uns einig in dem, was wir wollen.

Das zeigt die hohe Zustimmung, mit der die insgesamt 306 Anträge zu unseren Themen beraten und beschlossen wurden.

Das zeigen aber auch die exzellenten Wahlergebnisse.

Das ist nicht nur ein großer Vertrauensvorschuss, sondern Fahrtwind für das gesamte Team, um in schwieriger Zeit, die für uns wichtigen Fragen erfolgreich angehen zu können. Und wir betrachten das als große Verpflichtung.

Betriebsratswahlen 2010

Ich komme nun zu den Betriebsratswahlen, zu den großen Herausforderungen der nächsten Monate.

Ziel ist es als IG BCE, dass wir gestärkt aus ihnen hervorgehen, und liebe Kolleginnen und Kollegen, das wollen wir nicht nur, sondern wir werden es auch.

Zuerst eine Rückbetrachtung:

Wir sind bei der Betriebsratswahl 2006 mit dem Slogan „Erfolge mitbestimmen - Betriebsrat wählen“ angetreten.

Unter diesem Slogan haben sich im zurückliegenden Wahlzeitraum 3.600 Betriebsratsgremien, die für mehr als Eine Millionen Menschen in allen Branchen des Organisationsbereiches der IG BCE zuständig sind, gebildet.

Sowohl die Wahlbeteiligung von über 74 Prozent als auch der Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder von 79 Prozent sind Spitzenwerte innerhalb des DGBs.

Zu Beginn der vergangenen Amtsperiode, die insgesamt geprägt war von zurückgehenden Arbeitslosenzahlen und der Diskussion um den demographischen Wandel, gab es andere Themen als die heutigen, die die Betriebsratsarbeit beherrschten.

Der durch die IG BCE abgeschlossene Demographietarifvertrag zeigt darüber hinaus auf, dass das Handeln von Betriebsräten langfristig geprägt ist und auch für die Umsetzung der tarifpolitischen Inhalte einen immer größeren Stellenwert bekommt.

So werden z. B. die Erkenntnisse aus den personalwirtschaftlichen Analysen, die im Zusammenhang mit dem Demographietarifvertrag durchgeführt werden müssen, ein dickes Aufgabenpaket für unsere Betriebsräte sein.

Prävention und Gesundheitsmanagement sollen einen Beitrag dazu leisten, dass die Menschen mit zunehmendem Alter auch weiterhin ihre Beschäftigungs- und Erwerbsfähigkeit erhalten können.

Die Abteilung Arbeitsschutz und die Abteilung Sozialpolitik/Gesundheit sind bereits seit längerem in meinem Vorstandsbereich, so dass mit der Abteilung Betriebsverfassung/Betriebsräte auch noch mehr die Möglichkeit gegeben wird, wichtige Verbindungen zwischen den einzelnen Abteilungen herzustellen.

Aber auch das Thema von Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gesamtgesellschaftliches Thema und dessen Umsetzung in der betrieblichen Sphäre war und wird ein weiteres wichtiges Thema, mit dem Betriebsräte sich auch in Zukunft immer stärker befassen müssen.

Das Thema „Gute Arbeit“ war eins der dominierenden Themen der betriebspolitischen Arbeit der Betriebsräte und der Gewerkschaften. Michael hat hierzu heute Morgen schon Ausführungen gemacht, auf die ich verweisen möchte.

Die Arbeit der betrieblichen Mitbestimmung ist darauf ausgerichtet, dass die Menschen in den Betrieben:

- ein Auskommen mit dem Einkommen haben,
- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter erhalten bleiben,
- Beschäftigungssicherung und Weiterbildung für alle Arbeitnehmer einen hohen Stellenwert haben,
- jungen Menschen eine Perspektive gegeben wird und
- Leistungsgeminderte überhaupt eine berufliche Perspektive in den Betrieben haben.

Dass diese Themen überhaupt mehr und mehr in den Betrieben eine Rolle spielen, haben wir den Betriebsräten und gewerkschaftlichen Strukturen in den Betrieben zu verdanken.

Nur mit ihnen kann das, was die Erwerbsarbeit wertvoller macht und zu „Guter Arbeit“ wird, gestaltet werden.

Die Begriffe, die als Synonym für gute Arbeit stehen, sind in der BR-Wahlkampagne hinterlegt.

Wir wollen zur Betriebsratswahl 2010 mit der Kampagne die wichtigen Zielgruppen ansprechen, die wir erreichen müssen, um unsere Repräsentanz in den Betrieben weiter zu stabilisieren bzw. zu verbessern.

Hierzu gehören zum einen die Menschen, die bisher der Meinung war, sie kommen ohne Betriebsrat klar.

Auch an ihnen ging die Krise nicht spurlos vorbei und spätestens als die Alternativen Kurzarbeit oder Entlassung diskutiert wurden, erwachten auch sie - leider aber in einigen Bereichen manchmal zu spät.

Mit dem Slogan „Besser jetzt als nie!“ wollen wir diese über die Betriebsratswahl informieren.

Aber auch hier sind wir auf das Know-how und die Erfahrung der alten Hasen - charmanter gesagt: der jungen Alten - angewiesen, die bei BR-Gründungen unterstützen können.

Frauen waren und sind, auch ohne eine Geschlechterquote, immer schon gut in unserem Organisationsbereich in den Betriebsratsgremien vertreten.

Doch Stillstand heißt Rückstand.

Deshalb brauchen wir noch weitere engagierte Frauen, die mitmachen, und dies nicht nur in den Betriebsräten, sondern auch in der IG BCE.

Zwei Drittel unserer Betriebe sind als Klein- und Mittelbetriebe zu bezeichnen.

Sie haben weniger als 200 Beschäftigte, keine freigestellten Betriebsräte und häufig auch keine funktionsfähigen gewerkschaftlichen Strukturen wie Vertrauensleute, Ortsgruppen sowie Regionalforen in ihrem Umfeld.

Manchmal scheitert hier die Betriebsratsbildung schon an der Zahl der Kandidatinnen und Kandidaten.

Auch hier wollen wir zusätzlich motivieren, denn die Klein- und Mittelbetriebe sind in der Regel diejenigen, die in den letzten Jahren für Beschäftigungszuwachs gesorgt haben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Verteidigung der Mitbestimmungsrechte endet nicht beim Verlassen der Betriebstore, sondern beginnt genau dort, wo wir auf betriebsratslose Betriebe stoßen.

Wir haben Anfang September ein AiB-Sonderheft erstellt und an diese Betriebe versandt, um auch sie zu informieren über wichtige Handlungsmöglichkeiten und Handlungsfelder.

Wenn wir über weiße Flecken in der Landschaft der betriebsrätlichen Mitbestimmung sprechen, blicken wir häufig in die Richtung der Hochqualifizierten.

Sie wenden sich - wenn überhaupt - nur in absoluten Krisensituationen, die sie selbst betreffen, an den Betriebsrat.

Eine dauerhafte Beteiligung zu erreichen, muss unser gemeinsames Ziel sein.

Ihr Engagement für die Mitarbeit im Betriebsrat und in der IG BCE zu wecken, ist auch eine der Herausforderungen für die anstehenden Betriebsratswahlen und darüber hinaus.

Michael hat heute Morgen über Zielgruppenarbeit geredet, und ich verweise hier an dieser Stelle auf die Novellierung des BetrVG im Jahre 2001, wo gerade durch Aufnahme des betrieblichen Sachverständigen dem Gedanken der Einbeziehung von Kolleginnen und Kollegen in die konkrete Sacharbeit Rechnung getragen wurde.

Wir möchten also auch diese als innovative Profis für die Betriebsratsarbeit gewinnen.

Die Erfassung von neuen Betrieben in unserem Organisationsbereich zeigt Chancen auf.

Ein Grund des Absinkens des Organisationsgrades bei der Wahl 2002 gegenüber der Wahl 2006 war auch darin begründet, dass wir Betriebsratsgremien, in denen wir als IG BCE nicht vertreten waren, in unserem Datensystem erfasst haben und sie in unsere Informationsketten einbezogen haben.

Dies hat sie an vielen Stellen neugierig gemacht.

In 20 Prozent der 175 Betriebe, die bei der Eingabe in unser Datensystem noch keine IG BCE-Mitglieder im Betriebsrat hatten, sind mittlerweile entweder der Vorsitzende, der Stellvertreter oder sogar beide Mitglied der IG BCE geworden.

Sie qualifizieren sich in den Seminaren der BWS und nehmen die Beratungsleistungen der IG BCE in Anspruch.

Wir gehen davon aus, dass sich dieses zarte Pflänzchen in Zukunft weiterentwickeln wird.

Wir sehen dort auch ein zunehmendes Mitgliederpotenzial.

Die Neuausrichtung der Betriebsratsarbeit der IG BCE erfährt eine positive Rückmeldung.

Informationsmedien wie unser

- „BR.aktuell“,
- oder das in Kooperation mit dem Bund-Verlag für die IG BCE erstellte „BR.digital“,
- aber auch die Schriftenreihe „IG BCE BR-Stichworte“
- sowie die Installation und die Fortentwicklung des Berater- und Sachverständigennetzwerkes,

etablieren sich als notwendige Hilfestellung der IG BCE vor Ort.

Ein weiterer Impuls ergab und ergibt sich auch aus der engen Zusammenarbeit mit der BWS und dem schnellen Angebot der BWS an die neugewählten Betriebsratsmitglieder.

Ziel muss es in der nächsten Wahlperiode sein, dass jedes Betriebsratsmitglied mindestens einmal an einem von der IG BCE / BWS angebotenen Seminar teilgenommen hat.

Auch bei neuen Themen, wie der Umsetzung des Demografietarifvertrages oder zum Thema Kurzarbeit, konnten wir in Kooperation mit der BWS zeitnah entsprechende Angebote an die Betriebsratsmitglieder platzieren.

Und diese Veranstaltung und das rege Interesse an ihr zeigt wie positiv unsere neuen Angebote angenommen werden.

Wir werden das ausbauen!

Die IG BCE hat die personellen und demografischen Strukturen der Betriebsratsgremien im Fokus und entwickelt Konzepte zur Gewinnung von Kandidatinnen und Kandidaten, um den demografischen Wandel auch in den Betriebsratsgremien ohne Wissens- und Erfahrungsverlust gestalten können.

Einige markante Kennzahlen sollen hier nur beispielhaft genannt werden:

Ein Viertel aller freigestellten Betriebsratsmitglieder ist älter als 55 Jahre.

Ein Fünftel aller Betriebsratsvorsitzenden ist älter als 55 Jahre.

Wir haben dazu heute nach der Mittagspause ein vorbildhaftes betriebliches Beispiel dargestellt bekommen von unserem Kollegen Hartmut Kandziora der RAG Deutsche Steinkohle AG, Servicebereich Technik und Logistik.

Es ist abzusehen, dass in einigen Bereichen schon zur Betriebsratswahl 2010 bis zu 50 Prozent der Führungskräfte der Betriebsratsgremien altersbedingt nicht wieder zu Betriebsratswahlen antreten.

Wir müssen aber auch feststellen, dass nur 10 Prozent aller Betriebsratsmitglieder jünger als 35 Jahre sind.

Wir wissen, dass für die aktiven JAV-Mitglieder, die nach 2010 – nach Beendigung der Amtsperiode – im Herbst aus der JAV ausscheiden, im Jahr 2014 wieder die Chance besteht, zu kandidieren.

Deshalb wollen wir ausdrücklich diese jungen Menschen dazu auffordern, schon 2010 für den Betriebsrat zu kandidieren, damit sie gegebenenfalls schon in der Periode nachrücken können.

Jetzt will ich noch einige Anmerkungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für die Betriebsratsarbeit machen.

Die im Jahr 2001 unter Federführung des damaligen Bundesarbeitsministers Walter Riester erfolgte Novellierung des BetrVG ist nach wie vor ein Erfolg.

Die organisationsrechtlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung wurden verbessert.

Wir haben auf dem Kongress Anträge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung beschlossen, die vor allem die Aspekte, Internationalisierung der Unternehmensstrukturen zum Inhalt haben.

Noch immer suchen in vielen Unternehmen die Betriebsräte nach einem in Deutschland befindlichen Ansprechpartner in vom Ausland geführten Konzernen.

Die Rechte der Betriebsräte müssen ausgeweitet werden, um wirkungsvoll auf durch Auftragsrückgänge verbundenen Betriebsänderungen und Entlassungswellen, mit dem Ziel einer weitgehenden Beschäftigungssicherung und Verhinderung von Nachteilsausgleichen reagieren zu können.

Angesichts der enormen Herausforderungen, vor denen die Betriebsräte heute stehen, muss eine zukunftsweisende Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung, gerade vor dem Hintergrund der weltweiten Finanzkrise, insbesondere folgende Punkte berücksichtigen:

Ausbau des bestehenden Vorschlags- und Beratungsrechts zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu einem echten Initiativ- und Mitbestimmungsrecht.

Initiativrecht bei der betrieblichen Berufsbildung.

Mitbestimmungsrecht in Fragen der Arbeitsorganisation

Erweiterung des Widerspruchskataloges der betrieblichen Kündigungsanhörung zur Verbesserung des Kündigungsschutzes.

Die überlassenen Leiharbeitskräfte – arbeitnehmerähnliche Personen bzw. Fremdfirmenarbeitnehmer / Innen müssen mit den Arbeitnehmer / Innen des Betriebes durch Einbezug in den Arbeitnehmerbegriff des BetrVG gleich gestellt werden.

Das Wahlverfahren muss durch die Erweiterung der obligatorischen Anwendungen des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer/Innen weiter optimiert werden.

Die Arbeitsbedingungen der Betriebsräte müssen weiter verbessert werden. Etwa in Klein- und Mittelbetrieben durch anteilige Freistellung.

Es muss ein eigenständiger Freistellungsanspruch auf der Ebene des Gesamt- oder Konzernbetriebsrates ermöglicht werden, denn häufig gibt es in den entsendenden Klein- und Mittelbetrieben keinen eigenständigen Freistellungsanspruch.

Politisch stand natürlich mit der Bundestagswahl neben vielen schon diskutierten Feldern einiges für die Mitbestimmung auf dem Spiel.

Obwohl natürlich in bestimmten Bereichen einige scheinbar Kreide gefressen haben, sind langfristige Politikziele mit im Fokus.

Angefangen vom Schleifen der Unternehmensmitbestimmung über die Themen der Tarifautonomie (betriebliche Bündnisse), ist sicherlich das ursprünglich von der FDP weiter verfolgte Ziel zum Einstampfen der Mitbestimmung nicht ungefährlich.

Auch der bisher vor kurzem noch aktuelle Vorschlag der FDP, Betriebsräte erst in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten wählen zu lassen, hätte eine drastische Reduzierung der Mitbestimmung zur Folge.

Hiernach soll nicht nur dieser Staffelwert entfallen, sondern mit dem Anstieg des Schwellenwertes für die Freistellungen sollen sich die Staffelwerte nach oben verschieben.

Das heißt: In Betrieben mit 21 bis 50 Beschäftigten wird ein Einer-Betriebsrat gewählt, und Freistellungen soll es erst ab 500 Beschäftigte geben.

Für unseren Organisationsbereich würde dies Folgendes bedeuten:

Von heute rund 25.000 Betriebsratsmitgliedern, dann noch etwa 18.000.

Von heute etwa 2100 Freistellungen (Gesetz) dann noch etwa 800.

Ein Betriebsratsmitglied hat heute durchschnittlich 41 Beschäftigte zu betreuen, dann würden es 56 sein.

Wer solche Partei-Positionen beschlossen und verankert hat, auf den werden wir in der Regierungsverantwortung besonders achten.

An der Architektur der Mitbestimmung wird es mit uns keine Veränderungen geben. Das gilt nicht nur für die Fassade, sondern insbesondere für den kompletten Innenausbau und die Statik unseres Mitbestimmungshauses.

Allein deshalb wird es für uns zum Muss, die Betriebsratswahlen 2010 zum Erfolg werden zu lassen.

Aber auch zur Umsetzung unserer betriebspolitischen Zielsetzungen gibt es für uns nichts anderes als den Erfolg, den wir mit den Betriebsratswahlen organisieren und erarbeiten müssen: und das heißt wie wir heute Morgen von Michael Vassiliadis gehört haben, mindestens 80 Prozent der Betriebsräte als IG BCE-Mitglieder zu erhalten.

Lasst uns für den Erfolg im nächsten Jahr mit der Arbeit jetzt beginnen.

Ich danke für eure Aufmerksamkeit.

Ein herzliches Glückauf!