

„Offiziell ist es ein Ehrenamt, aber faktisch ein Beruf“

*Fünf Betriebsrät*innen erzählen, was sie antreibt, wofür sie kämpfen und warum sie das kirchliche Angebot schätzen*

INTERVIEW Maike Hagemann-Schilling, Heike Riemann, Kathleen Schulze

Wichtiges Gegenüber der betriebsbezogenen Arbeit des KDA sind seit Anbeginn Betriebsrät*innen, Personalrät*innen und Mitglieder von Mitarbeitervertretungen.

Für das Journal anlässlich unseres 70-jährigen Bestehens haben wir fünf Aktive aus betrieblichen Interessenvertretungen zum Interview auf die Hamburger Flussschiffkirche gebeten.

BETRIEBSRATSWAHLEN

„Die Jüngeren können den Weg jetzt weitergehen, den wir geebnet haben.“

Das Interview fand im April 2022 statt – mitten im dreimonatigen Zeitraum für die jüngsten Betriebsratswahlen. Deshalb zuerst die Frage, was unsere Gesprächspartner*innen mit Blick auf die Wahlen beschäftigt hat.

J. Kammler: Bei der Wahl 2018 hatten wir eine 62-köpfige Belegschaft, jetzt sind wir 82. In den vergangenen zwei Jahren hatten wir als Betriebsrat 46 Anhörungen für Einstellungen. Die halbe Belegschaft besteht quasi aus neuen Leuten, die wir alle nur aus dem Zoomfenster kennen. Dann Kandidatinnen

und Kandidaten für den Betriebsrat zu finden und die Kolleg*innen für die Wahl zu mobilisieren, das ist schon spannend.

Wir sind eine IT-Firma! Die Leute kommen aus Firmen, wo sie mit Betriebsräten nie etwas zu tun hatten, weil es keine gab. Wir haben deshalb sehr früh angefangen, jeden neuen Kollegen, jede neue Kollegin in die Betriebsratssitzung einzuladen und uns vorzustellen: Was macht der Betriebsrat, wofür ist er da? Das hat sich bewährt.

A. Heieis: Wir haben bereits letztes Jahr eine große Kampagne gestar-

tet zur Betriebsratswahl, damit wir jüngere Leute bekommen. Denn für diejenigen, die jetzt antreten, ist es das letzte Mal, danach sind sie weg und in Rente.

B. Freese: Wir waren ebenfalls auf der Suche nach jüngeren Kandidatinnen und Kandidaten und haben einige gefunden, darüber sind wir sehr froh. Sie können den Weg jetzt weitergehen, den wir geebnet haben und der wirklich hart war. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzubauen, das kostet viel Kraft.

MOTIVATION

„Danach bekommst du eine Mail mit einem Dank oder eine Schokolade auf den Tisch gelegt. Das gibt mir den Kick, diese Arbeit weiterzumachen.“

Was lässt die Betriebsrätinnen und Betriebsräte (erneut) antreten und sich für die Mitbestimmung und Einhaltung demokratischer Prinzipien in ihrem Betrieb einsetzen? Welche Gestaltungsmöglichkeiten erleben sie in ihrer täglichen Arbeit und in der sich rasant verändernden Arbeitswelt?

M. Jachenholz: Mir macht die Arbeit sehr viel Spaß. Kurz bevor die Pandemie ausgebrochen ist, hatte ich ein ziemlich gutes Jobangebot. Ich bin 59 Jahre alt und mache lange Betriebsratsarbeit, da wäre es für mich eine tolle Erfahrung gewesen, etwas Neues auszuprobieren. Als ich mit meinen Kolleg*innen darüber sprach, sind die fast umgefallen und sagten: „Das kann nicht sein! Überleg es dir noch mal!“ Letztendlich habe ich gesagt: Gut, ich bleibe und stelle mich noch einmal zur Wahl. Klar, machen die Reibereien auch müde, aber ich habe das Gefühl, dass wir in den ganzen Jahren echt etwas erreicht haben!

J. Kammler: Man bekommt die Wertschätzung nicht von der anderen Seite, sondern in den eigenen Gremien, wenn es gut läuft. Bei mir spielt aber auch der Umgang mit den Geschäftsführungen eine Rolle. Im Moment habe ich das Gefühl, in zwei Welten zu leben. Bei unserer IT-Tochter haben wir eine Geschäftsführung, die unseren Rat in dieser Zeit des Wandels sehr ernst nimmt. Wir haben keine Monatsgespräche mehr, sondern einen wöchentlichen Jour fixe. Wir reden sehr früh über Dinge, über die wir früher nicht informiert wurden. Das läuft momentan gut und in die Rich-

tung, in die wir insgesamt wollen: zu neuen Führungsstrukturen und agilerem Arbeiten.

A. Heieis: Ich habe mich 2002 als Ersatzkandidat aufstellen lassen und bin dann sogar gewählt worden. Das war eine sehr dynamische Zeit damals mit der Deregulierung der Energiemärkte, der Liberalisierung und den „Traumtäzereien“, dass man durch den Markt alles besser, günstiger, schneller kriegt für den Kunden.

Dann kam Vattenfall nach Deutschland und es fing an sehr interessant zu werden. Seitdem war ich nicht mehr am Arbeitsplatz, 2003 habe ich auch zusätzlich in Berlin mitgearbeitet, obwohl ich formal erst 2006 freigestellt wurde. Und irgendwann hat es mich dann als Betriebsratsvorsitzenden erwischt.

B. Frese: Die Arbeit von Betriebsrat und Management hat sich bei uns in den letzten 16 Jahren sehr positiv entwickelt. Es wird viel Wert darauf gelegt, dass wir in Verhandlungen dabei sind. Unsere Meinung, auch wenn wir pieken, wird trotzdem angenommen. Oft sagt das Management, diesen Aspekt kannten wir ja gar nicht. Dann muss man sich so tummeln, dass es aussieht, als sei die Idee vom Arbeitgeber gewesen, und dann kriegt man das auch umgesetzt.

H. Oeverdieck: Arbeitgeber haben Betriebsräte nicht immer auf dem Schirm. Es gab Situationen, wo ich gesagt habe: „Stopp Leute, das Betriebsverfassungsgesetz ist durch Corona nicht ausgesetzt, es gibt weiterhin eine Mitbestimmung,



Beate Frese ist 2. stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Otto GmbH & Co. KG und seit zwölf Jahren Betriebsrätin.



Alexander Heieis ist Betriebsratsvorsitzender bei der Stromnetz Hamburg GmbH und seit 20 Jahren im Betriebsrat.



Marina Jachenholz ist Betriebsratsvorsitzende bei der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH und seit 30 Jahren im Betriebsrat.



Jens Kammler ist seit 2010 Konzernbetriebsratsvorsitzender bei der Deutschen Presseagentur GmbH und seit 2009 Betriebsrat in deren Techniktochter dpa-IT Services GmbH.



Helmut Oeverdieck ist Betriebsratsvorsitzender der Städtisches Krankenhaus Kiel GmbH, mit Unterbrechungen seit 1996 dabei und auch im Kieler Pflegebündnis aktiv.



Aufmerksames Publikum bei einer Betriebsräte-Fachtagung zum Thema Gesundheit.

und die müsst ihr einhalten.“ Wenn der Betriebsrat eingeschaltet wird, heißt es ja nicht per se, dass wir alles ablehnen, aber wir müssen beteiligt werden.

B. Frese: Wie kriegt ihr diese Themen mit, wenn der Arbeitgeber euch nicht in die Mitbestimmung oder die Beratungspflicht hineinnimmt? Habt ihr genügend Mitarbeiter*innen im gesamten Unternehmen, die sagen: Pass auf Betriebsrat, hier läuft was falsch?

H. Oeverdieck: Genau, irgendwann kommt ein Hinweis. Wir haben genügend Vernetzung im Haus und Kolleg*innen sagen uns rechtzeitig Bescheid. Ich verstehe nicht, warum es immer wieder Situationen gibt, wo es erst mal ohne den Weg der Mitbestimmung versucht wird, aber so ist es wirklich manchmal.

B. Frese: Das kennen wir auch, trotz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, von der ich gesprochen habe. Du merkst immer, wenn neue Führungskräfte ankommen: Sie machen erst einmal etwas ohne Mitbestimmung – und wir kriegen das dann mit.

Aber bei allem Mist, den du als Betriebsrat vor die Füße geschoben bekommst: Wenn du bestimmte Sachen zum Wohl der Mitarbeiter*innen umsetzen kannst, dann kommt gutes Feedback. Ich merke das z. B. auch in der persönlichen Beratung. Manchmal haben Kolleg*innen Probleme, gar nicht unbedingt betriebsbezogen. Dann bist du der Seelsorger und dementsprechend gehst du auf sie zu. Danach bekommst du eine Mail mit einem Dank oder eine Schokolade auf den Tisch gelegt. Das gibt mir den Kick, diese Arbeit weiterzumachen.

A. Heieis: Ja, offiziell ist Betriebsrat ein Ehrenamt, aber faktisch ein

Beruf. Das stellen wir immer wieder fest. Gerade wenn man langjährig nicht mehr an der Basis arbeitet, sondern nur in der Mitbestimmungsarbeit steht. Man muss ja umfassendes Wissen haben. Von allem, was andere spezialisiert in ihrem Fach- oder Geschäftsbereich bearbeiten, müssen wir wenigstens wissen, wie es funktioniert und wie die Spielregeln sind. Und das zum Teil in einer Dynamik und einer Schnelligkeit ...

H. Oeverdieck: In der Betriebsratsarbeit – das ist bei euch sicherlich auch so – kommen wir überall hin. Die Handwerker zum Beispiel wissen nur über ihren Handwerksbereich Bescheid und nichts von den Stationen, aber wir sind auch auf Station. Wir sind in allen Bereichen: in der Verwaltung, in der Finanzbuchhaltung, bei den Ärzten, auf den Stationen.

„Die ganz jung und frisch dabei sind, sind schon wieder anders drauf und dem Betriebsrat wohlgesonnen.“

Auch die betrieblichen Interessenvertretungen sind herausgefordert durch den Generationenwechsel in der eigenen Belegschaft. Viele Betriebs- und Personalrats-Gremien bestehen aus erfahrenen Kolleg*innen, die lange im Berufsleben sind und manchmal den Wandel der Arbeitswelt mit anderen Augen sehen als ihre jüngeren Kolleg*innen. Hinzu kommt, dass in manchen Betrieben die jungen Kolleg*innen scheinbar kein Interesse an betrieblicher Mitbestimmung haben, sich nicht aktiv beteiligen oder ihre Erwartungen oder Wünsche nicht äußern. Wie lässt sich dies ändern, wie kann ein besserer Austausch gelingen?

H. Oeverdieck: Ich frage mich: Warum erreichen wir nie die ganz jungen Leute, die zum Beispiel gerade in der Ausbildung sind? Wie kann man bei ihnen überhaupt den Fokus auf Betriebsratsarbeit lenken.

J. Kammler: Auch die Wünsche oder Gedanken der jungen Leute unabhängig von Betriebsratsarbeit

wären spannend, weil gerade bei denen ein Wandel stattfindet. Der Wunsch nach mehr Aufteilung der Familienarbeit nimmt zu und vermehrt nehmen Männer Elternzeit. Welche Geschichten stecken dahinter? Das zu fokussieren und herauszufinden wäre ein Thema. Wir wissen teilweise gar nicht, was die Jungen wollen. Wie sollen wir sie dann vertreten?

B. Frese: Genau das haben wir jetzt bei den Wahlen gemerkt, als wir mit Jüngeren ins Gespräch kamen. Wir haben aber auch Unterschiede innerhalb der Belegschaft festgestellt: Die ganz jung und frisch dabei sind, sind schon wieder anders drauf und dem Betriebsrat wohlgesonnen. Diese Gruppe ist eher kämpferisch. Ich glaube, speziell Fridays for Future und generell die Klimaschutzfragen tragen dazu bei, dass sie sich wieder mehr damit auseinandersetzen, wie sie leben wollen. Während die Generation dazwischen, von Anfang 30 bis Mitte 40 und vielleicht noch etwas jünger, ganz anders ist. Bezeichnend, dass einer zu mir sagte: „Wieso soll ich

einen Betriebsrat wählen? Der ist doch eh da.“ Und überrascht war, als ich sagte: „Dafür musst du uns erst mal wählen.“

A. Heieis: Ich erlebe das gleiche bei jungen Führungskräften. Da möchte ich am liebsten jedes Mal fragen: „Welches Semester haben Sie denn gefehlt? Sie sind doch Wirtschaftsingenieur oder haben BWL studiert.“ Aber genau so etwas wird an unseren Hochschulen nicht gelehrt. Da sind Menschen Betriebsmittel, die wie Finanzen und Material disponiert werden. Den Umgang mit Mitarbeitenden lernen sie nicht, das müssen wir ihnen erst beibringen.

Wir haben viele Werkstudent*innen bei uns und ich lade sie alle ein und frage: „Was studieren Sie? Wir sind hier ein gewerkschaftlich mitbestimmtes Unternehmen, schon einmal davon gehört?“ Das ist die einfachste Möglichkeit. Dann kann ich in einem positiven Umfeld über diese Themen sprechen und verständlich machen, dass Mitbestimmung zur Arbeitswelt gehört.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

„Das Thema Prävention ist trotz Corona noch nicht so richtig angekommen.“

Die Pandemie hat Schwächen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz offengelegt. Besonders in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens ging es anfangs vorrangig um den Schutz der Patient*innen oder betreuten Personen. Die

Beschäftigten dagegen waren hohen Risiken für ihre eigene Gesundheit ausgesetzt, viele in Kliniken und Kitas fühlten sich schutzlos. Hier konnte durch gute Betriebsrätearbeit ein neuer Fokus im Arbeits- und Gesundheitsschutz gesetzt werden. Viele

Maßnahmen haben sich inzwischen etabliert und schaffen Anreize für die Beschäftigten und zur Gewinnung neuer Arbeitnehmer*innen.

H. Oeverdieck: Die Pandemie hat deutlich gezeigt, dass der Patien-

tenschutz und das Hygienekonzept ganz oben stehen. Aber das Personal lief Gefahr, hinten runter zu fallen. Wie gut, dass es Regeln und Mitspracherechte des Betriebsrates gibt, die auch in der Pandemie nicht außer Kraft gesetzt sind, denn es gab schon erschütternde Situationen.

M. Jachenholz: Das kommt mir bekannt vor. Natürlich war die Pandemie für Kinder und Familien eine schreckliche Situation, aber für alle anderen auch. Und eben auch für die Arbeitnehmer*innen

in Kindertagesstätten. Wir haben jetzt ein Gesundheitsmanagement, das aus vier Säulen besteht, u. a. aus Gesundheitsförderungsprogrammen und einer Sozialberatung. Für die Sozialberatung haben wir 15 Jahre gekämpft. Und nun bekommen die Elbkinder für dieses Programm den Hamburger Gesundheitspreis. Ohne Betriebsrat wäre das nicht zustande gekommen.

H. Oeverdick: Genau, der Betriebsrat erkämpft es und der Arbeitgeber heftet es sich

nachher ans Revers. Für die Sache okay, aber manchmal auch ein wenig frustrierend.

M. Jachenholz: In der Pandemie war die Einführung unseres Gesundheitsmanagements etwas schwierig, vieles hätte in Präsenz stattfinden müssen. Aber: Arbeits- und Gesundheitsschutz haben mittlerweile einen anderen Stellenwert. Allerdings ist trotz Corona das Thema Prävention noch nicht so richtig angekommen.

Betriebsräte im Mittelpunkt

Die **Kontaktpflege und die Unterstützung von Betriebsräten** ist für den KDA geradezu **Teil der DNA**. Denn schon 1952 suchte das Evangelische Sozialpfarramt in Hamburg (als Vorläufer des heutigen KDA in Hamburg) den Kontakt: „Die erste Tagung für Betriebsräte aus den Hamburger Betrieben, an der ca. 30 Personen, überwiegend Vorsitzende teilnehmen, findet vom 28.–30.11. (1952) auf der Heideburg statt“, hieß es damals in einem Bericht.

Da war das Betriebsverfassungsgesetz, das die Mitbestimmung im Betrieb regeln sollte, noch kein halbes Jahr alt. Am 19. Juli 1952 war es im Bonner Bundestag verabschiedet worden. Vorausgegangen waren heftige öffentliche Auseinandersetzungen um den Umfang der Mitbestimmung bei gleichzeitiger Einigkeit quer durch die Parteien, dass Demokratie gerade vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Nazi-Zeit auch im Betrieb gelten soll.

Seit fast 40 Jahren gibt es das **KDA-Betriebsrätetreffen** in Hamburg als kontinuierliches Angebot, entstanden aus der KDA-Arbeit im damaligen Hamburger Kirchenkreis Niendorf. Die Idee des branchenübergreifenden Treffens für Austausch und gegenseitiger Beratung fand Anklang auch in den anderen Hamburger Kirchenkreisen und deren KDA-Arbeit sowie bei den örtlichen betrieblichen Interessenvertreter*innen. So gab es eine Zeit lang KDA-Betriebsrätetreffen (die, von jeher „inklusive“, sich immer auch an Personalräte und Mitarbeitervertretungen wenden) sowohl im Kirchenkreis Niendorf als auch in den früheren Kirchenkreisen Altona, Stormarn und Harburg und damit in besonderer nachbarschaftlicher Nähe zu den jeweils teilnehmenden Betrieben.

Denn die Treffen finden in der Regel sechs bis acht Mal im Jahr werktags am Nachmittag statt. Mittlerweile

gibt es ein KDA-Betriebsrätetreffen, das zunehmend über Hamburg hinausstrahlt, denn durch Videokonferenztechnik können auch Interessierte aus Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern problemlos teilnehmen.

„Highlights“ für alle Beteiligten bleiben jedoch die Treffen vor Ort, möglichst in einem Betrieb. Gut möglich also, dass es in naher Zukunft doch wieder „KDA-Regional-Gruppen“ gibt, die dies nicht nur in Hamburg, sondern auch anderenorts möglich machen.

Seit dem Jahr 2000 gibt es zusätzlich den **Betriebsrätetage** mit weiteren Kooperationspartnern, um sich Themen vertiefend zu widmen. Die erste Konferenz dieser Art trug den Titel „Betriebsratsarbeit zwischen Seelsorge und Co-Management“ und stellte die Bandbreite dieses Ehrenamtes in den Mittelpunkt.

Seit 2002 finden jährlich Betriebsrätetage statt, ein Schwerpunkt sind die zunehmenden gesundheitlichen Belastungen in der Arbeitswelt. Themenbeispiele: „Alle sollen – alles können – alles schaffen und das sofort!“ (2002), „Pause für's Ohr! Wege zu einer umfassenden Lärmprävention“ (2006) oder „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt – erkennen – bewerten – handeln“ (2009).

2020 und 2021 fanden die KDA-Betriebsrätetage rein digital statt und setzten sich mit den Auswirkungen von Corona im Betrieb bzw. für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auseinander. 2022 hieß es „Gute Rückkehr in gute Arbeit. Warum Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gefährdungsbeurteilungen zusammengehören“, nun wieder in Präsenz im Dorothee-Sölle-Haus in Hamburg-Altona.

„Ich glaube, es besteht die Sorge, ob die Leute überhaupt noch ins Büro kommen.“

Die Pandemie war auch für die Arbeitsformen eine Zäsur. Während vor Corona schon vereinzelt Telearbeit möglich war, mussten nun in kürzester Zeit neue Regelungen für den Lockdown und die Verlegung ganzer Arbeitsbereiche ins Homeoffice

geschaffen werden. Seitdem gehören Homeoffice und mobiles Arbeiten bei vielen zum Alltag. Das wird größtenteils auch so bleiben: Ein Zurück zur alten Normalität – fünf Tage pro Woche im Büro – ist für die meisten kaum vorstellbar. Damit

das für alle Beteiligten gut funktioniert, braucht es manchmal ein Umdenken auf Arbeitgeberseite und neue Vereinbarungen.

J. Kammler: Als die Pandemie anfang, haben wir innerhalb von einer Woche alle Leute nach Hause geschickt. Wir haben sofort eine Betriebsvereinbarung fertig gemacht, die die neue Arbeitswelt betrifft. Seitdem arbeiten alle weitestgehend im Homeoffice. Im Moment wird überall umgebaut, es wird künftig keine festen Schreibtische mehr geben.

A. Heieis: Wir werden frühestens Ende August, wenn es die Lage erlaubt, wieder in den Normalzu-

Bei den Betriebsrätefachtagen arbeitet der KDA mit Kooperationspartnern zusammen, u. a.

- Amt für Arbeitsschutz
- Beratungsstelle für Arbeit & Gesundheit
- Perspektive Arbeit & Gesundheit
- Unfallkasse Nord
- dIb Deutsches Netzwerk Büro
- DGB Hamburg (bis 2019)

Ob Betriebsrätetreffen oder -fachtag: Unser Anspruch ist die kirchliche Begleitung für den Alltag derjenigen, die sich für ihre Kolleg*innen im Betrieb und ihre Würde einsetzen. Die Zusammenkünfte sind deshalb möglichst alltagsnah organisiert und blicken immer auch auf den Menschen hinter der Betriebsratsfunktion. Sie sind Gelegenheit zum Austausch, zum Teilen von Freude, zu kollegialer Beratung und auch mal zum „Dampf ablassen“.

Der „Blick über den Tellerrand“ ist bewusst Teil dieser Treffen, die auch Raum für das Erleben von Kirche bieten. Das reicht von praktischen Fragen („zu welcher Gemeinde gehöre ich?“, „gibt es eine Möglichkeit zur Beratung im Fall von xy?“) über persönliche Grundhaltungen und das Anknüpfen an ein Bibelwort bis zum Besuch kirchlicher Orte wie der Flussschifferkirche.

TEXT Heike Riemann, Angelika Kähler



stand gehen. Da sind wir sehr restriktiv. Wir erlauben maximal eine Person im Büro und das Thema Arbeitsschutz ist bei uns ganz hoch aufgehängt. Wir dürfen es uns nicht erlauben, dass Teile wegbrechen, weil sonst die Energieversorgung am seidenen Faden hängt. Deswegen sind wir sehr früh in den Lockdown gegangen, schon im Februar 2020, und haben alle Chargen mit entsprechender IT ausgestattet, damit die von zu Hause arbeiten konnten. Erst vor Kurzem haben wir uns in einer größeren Runde wiedergesehen, unter strengsten Hygieneregeln.

J. Kammler: Wir sind auch noch im Homeoffice, das ist bei uns ähnlich streng, denn die Berichterstattung darf nicht zusammenbrechen. Wir sind zwei Wochen vor dem offiziellen Lockdown alle nach Hause geschickt worden, weil man ja die Entwicklung nicht absehen konnte. Jetzt will ein Teil der Führung die Auflagen lockern und die Mitarbeitenden wieder im Büro sehen, aber dabei bestimmt der Betriebsrat mit. Ich glaube, es besteht die Sorge, ob die Leute überhaupt noch ins Büro kommen. Das wird ein Thema werden, auch weil es vor der Pandemie in den Firmenteilen unterschiedliche Regelungen dazu gab.

B. Frese: Wir hatten das große Glück, dass wir als Betriebsrat anscheinend geahnt haben, dass eine Pandemie kommt, weil wir kurz vorher, im Herbst 2019, eine Betriebsvereinbarung „Mobiles

Arbeiten“ abgeschlossen haben. Darin wurde alles Mögliche verankert, und als die Pandemie kam, konnten alle nach Hause gehen und alles war geregelt.

Als Betriebsrat haben wir eine Abfrage initiiert: Wohlfühlfaktor zu Hause gegenüber Arbeitsatmosphäre. Das hat sich zwischen-durch gewandelt. Am Anfang waren die meisten Mitarbeiter*innen recht froh, dass sie zu Hause sein konnten. Dann kippte das Ganze nach dem Motto „Jetzt bist du alleine, kein Austausch mehr, mir fehlt der Input“. Aber auch das kippte wieder in „Eigentlich wollen wir zu Hause bleiben“. Das fand das Management allerdings nicht gut, weil in der Zwischenzeit alles schön gemacht und für die Rückkehr vorbereitet wurde.

A. Heieis: Seit unsere Kantine damals in die Kurzarbeit ging, sammeln wir regelmäßig in der Belegschaft, damit wir den Kantine-Mitarbeitenden das Gehalt aufstocken können. Das ist auch jetzt noch so und hat dazu geführt, dass die Mannschaft des Caterers erhalten blieb. Wenn man brutto 1600 oder 1700 Euro bekommt und dann plötzlich nur noch 60–67% davon und dies über längere Zeit, dann ist das im Hamburger Raum eigentlich gar nicht tragbar. Wie will man damit überleben?

H. Oeverdieck: Darf ich euch mal fragen, wie sich das Thema Desk-sharing bei euch entwickelt? Ich höre an anderer Stelle immer

davon, dass Desksharing ausgebaut wird, bei euch auch?

J. Kammler: Das wird bei uns für alle Mitarbeitenden so sein, bis hin zur Geschäftsführung und für alle Bereiche. Es wird ein System geben, mit dem du dir den Schreibtisch buchst, und alles ist offen für alle.

B. Frese: Genau so läuft es bei uns.

H. Oeverdieck: Und habt ihr etwas für das Arbeiten von Zuhause möglich machen können?

J. Kammler: Du bekommst die komplette Ausstattung, alles, was du brauchst, und zusätzlich Sachen, die die Kolleg*innen nach Bedarf auswählen dürfen. Das ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

B. Frese: Bei uns hatten die Kolleg*innen zunächst nur den Laptop. Aber im Laufe der Zeit, als man gemerkt hat, es bleibt so, sind wir wieder in die Bresche gegangen und haben gesagt, es muss auch Monitore dazu geben, denn du kannst nicht die ganze Zeit auf diesen kleinen Bildschirm starren. Das wurde bewilligt und alle Mitarbeitenden konnten sich Monitore fürs Büro dazu bestellen. Inzwischen können sie zusätzlich eine externe Tastatur, eine Maus und einen Monitor nach Hause mitnehmen, sodass sie nur mit ihrem Laptop pendeln müssen.

BETRIEBSRÄTETREFFEN DES KDA

„Es geht um einen Wertekonsens, den Kirche weitergibt und weitergeben sollte. Das ist spürbar bei den Diskussionen.“

Einige der Betriebsrät*innen und der KDA kennen sich seit Langem, andere sind erst seit Kurzem dabei, aber alle von ihnen nutzen regelmäßig unsere Angebote.

Doch warum kommen sie zu unseren Betriebsrätetreffen, was macht diese besonders? Und was ist der Mehrwert für sie? Was macht uns als KDA aus und wel-

che Rolle spielt es, dass der KDA eine kirchliche Fachstelle ist?

H. Oeverdieck: Ich war ganz überrascht, dass der KDA 70-jähriges

Hintergrund: Betriebsrat

Ein **Betriebsrat** ist die gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer *innen gegenüber dem Arbeitgeber auf der betrieblichen Ebene. In öffentlichen Verwaltungen heißt diese Interessenvertretung **Personalrat**, in kirchlichen Institutionen spricht man von **Mitarbeitervertretung**.

Alle drei Interessenvertretungen arbeiten jeweils auf einer etwas anderen rechtlichen Grundlage:

Für Betriebsräte gilt das Betriebsverfassungsgesetz, für Personalräte das Personalvertretungsgesetz und für Mitarbeitervertretungen das Mitarbeitervertretungsrecht.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Beschäftigte eines Betriebes mit mindestens fünf Arbeitnehmer*innen einen Betriebsrat wählen. Dies ist allerdings nicht häufig der Fall: Nur 9% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten besaßen 2019 eine betriebliche Interessenvertretung. In Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter*innen beträgt der Anteil der Arbeitnehmer*innen mit Betriebsräten 90%.

Das führt dazu, dass nur ca. 46% aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft durch Arbeitnehmervertretungen vertreten werden. Im öffentlichen Dienst liegt der Anteil der durch Personalräte vertretenen Beschäftigten hingegen bei 89%.

Die **Größe des Betriebsrates** richtet sich nach der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ist in § 9 des BetrVG geregelt. So ist bei einer Beschäftigtenzahl von 5–20 Arbeitnehmenden eine Person als Betriebsrat zu wählen, bei 21–50 Beschäftigten besteht der Betriebsrat aus 3 Mitgliedern, bei 51–100 Beschäftigten aus 5 Mitgliedern usw.

Betriebsrat ist ein **Ehrenamt**. Es wird innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt, aber nicht gesondert vergütet.

Den Betriebsrät*innen dürfen keine Nachteile entstehen, so gilt z. B. ein besonderer Kündigungsschutz, sie dürfen aber auch keine Vergünstigungen in Anspruch nehmen. Ausstattung und Fortbildung zur kompetenten Ausführung des Amtes sind vom Arbeitgeber zu zahlen.

Da die Aufgaben des Betriebsrats sehr umfangreich sind und mit der Größe des Unternehmens bzw. der Zahl der Mitarbeitenden wachsen, sieht das Betriebsverfassungsgesetz gestaffelte **Freistellungen von der Arbeit** vor. Sie sind ebenfalls mit der Anzahl der Beschäftigten verknüpft. So ist ab 200 Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied freizustellen. Bei 901–1500 Beschäftigten sind es zum Beispiel drei.

Gewählt wird der Betriebsrat alle vier Jahre, jeweils im Zeitraum zwischen 1. März und 31. Mai. Die jüngsten Wahlen waren 2022.

Bei einer **Personenwahl** (oder Mehrheitswahl) können Wahlberechtigte einzelne Kandidat*innen wählen. Die Anzahl der Stimmen richtet sich nach der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder. Gewählt sind die Kandidat*innen mit den meisten Stimmen.

Bei einer **Listenwahl** (oder Verhältniswahl) haben Wahlberechtigte genau eine Stimme, die sie einer der antretenden Listen geben können. Auf einer Liste haben sich mehrere Kandidat*innen (z. B. als Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft) zusammen aufstellen lassen. Bei der Auszählung wird die Anzahl der Stimmen pro Liste mit dem Listenplatz ins Verhältnis gesetzt. Der jeweilige Listenplatz hat deshalb für die Kandidat*innen eine besondere Bedeutung.

TEXT Angelika Kähler





Mit dem KDA-Betriebsrätetreffen zu Besuch im – inzwischen stillgelegten – Kohlekraftwerk Moorburg.

Jubiläum feiert. Ich habe den KDA erst jetzt wahrgenommen und frage mich, warum habe ich nicht schon früher etwas davon gehört. Ich finde die Angebote toll, die ihr macht. Also bitte weiter so! Bei euch ist es wie „einfach mal raus“, also nicht immer nur in der eigenen Suppe rumkochen. Hier kriegt man noch ganz andere Impulse.

B. Frese: Ich finde die Vernetzung super. Ihr bietet eine Plattform an, bei der man mit Betriebsrät*innen zusammenkommt, die nicht unbedingt aus dem eigenen Beritt sind. Zum Beispiel kann man von euch Kolleg*innen im Gesundheitswesen viel lernen und abgucken. Wahnsinn, wie ihr zu kämpfen habt!

Auch den Austausch zwischen Managementebene und Betriebsrät*innen im Dialog Kirche Wirtschaft finde ich klasse. Zuerst weiß man nicht, wer welche Funktion hat, sondern stellt sich nur mit Namen vor und diskutiert gemeinsam Themen. Erst hinterher gibt es dann die Überraschungsmomente, mit wem man eigentlich gesprochen hat.

A. Heieis: Ja, durch den kirchlichen Rahmen bekommt die Veranstaltung einen anderen Wertekonsens. Es gab schon tolle Dialogveranstaltungen, zum Beispiel vor drei Jahren im Bunker am Heiligengeistfeld zum Thema

Klimaschutz. Wir mussten uns zu provozierenden Thesen positionieren, auch räumlich, und mit wem du dann am Ende zusammenstandest, das war am interessantesten. Das war ein tolles Feeling, auch wenn man keinen Konsens gefunden hat.

B. Frese: Ich möchte das unterstreichen: Es geht um einen Wertekonsens, den Kirche weitergibt und weitergeben sollte. Das ist spürbar bei den Diskussionen.

A. Heieis: Ich muss nicht die Gewerkschaftsposition vertreten, es wird nicht dogmatisch.

B. Frese: Genau! Der Dogmatismus fehlt, egal ob gewerkschaftlich oder von der Managementebene aus. Es ist eine andere Werteebene, auf der man sich trifft.

J. Kammler: Was ich hier erlebe, erzähle ich durchaus auch in meinem Gremium, aber von meinen Kolleg*innen hat sich bisher keiner dazu durchgerungen mitzumachen. Manchmal habe ich das Gefühl, es liegt daran, dass eben dieses „K“ davor steht und das Thema Kirche dabei eine Rolle spielt. Aber die Art, die ich hier erlebe, hat mit Kirche im erwarteten Sinne nichts zu tun.

H. Oeverdick: Der KDA bildet einen Gegenpol zur Gewerk-

schaftsarbeit, aus der ich komme. Mir ist die Betriebsratsarbeit wichtig, doch das muss nicht immer mit gewerkschaftlichem Blickwinkel sein. Der hat auch seine Bedeutung, aber es gibt einfach genügend Kolleg*innen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Für die fehlte ein Forum, und das habe ich jetzt hier gefunden.

B. Frese: ... und wo nicht die erste Frage lautet: Bist du Mitglied?

J. Kammler: Ich bekomme in diesem Kreis Facetten aus verschiedenen Branchen mit, das finde ich spannend. Ihr vermittelt ja auch Kontakte, um sich gegenseitig zu beraten. Und wenn ich vom KDA spreche, erwähne ich immer die Betriebsbesuche. Am beeindruckendsten war für mich, wie wir bei Airbus durch den Flur mit – gefühlt – 40 Zimmern von Betriebsrät*innen gegangen sind. Und dagegen ich, als kleines „Gremium“ mit 50 Prozent geduldeter Freistellung ... Das sind Welten.

Auch den Besuch bei Stromnetz Hamburg fand ich sehr spannend. Der Wandel mit dem Rückkauf, wie ihr die einzelnen Betriebsräte zusammengeschlossen habt und einfach der Mut, etwas ganz anders zu machen: Das hat mir viele Impulse gegeben.

Vielen Dank für das Gespräch!