

14.10.2016 | Von: Marcel Schwarzenberger

## 9. Betriebsräte-Jahrestagung

### Die Mimin, der Betriebsrat - und der Nachwuchs

Die Wahl ist vorbei, du bist Betriebsrat. Und jetzt? Einen solchen Moment gab es zum Beispiel für den Betriebsratsvorsitzenden Axel Larivière. Er hatte viel Lust auf Neues. Dass er dabei mit seinem Gremium auch auf Schauspielkunst treffen würde, hat ihn selbst überrascht. Eine Geschichte über viel Theater und neue Wege der Nachwuchsförderung.



Der Betriebsrat von Diversey wollte und musste sich stärker einbringen. Zuvor sei viel über den einstigen Vorsitzenden gelaufen, sagte Larivière. Der ging in den Ruhestand. Wie in anderen Betriebsräten auch mussten sich die Nachfolger neue Wege suchen. „Frischen Schwung in die Arbeit bringen“, sagte Larivière. Viele Möglichkeiten, sich zu orientieren, bietet unter anderem die Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar (BWS) der IG BCE. Der Bezirk Mannheim hatte zudem ein eigenes Fortbildungsprogramm aufgelegt: das „BR-Talente-Programm“. Mehrere Module durchliefen Larivière und seine Mitstreiter. Trainings zur Betriebsratsarbeit, für die Kommunikation – und Stunden bei der Leiterin eines Improvisationstheaters. „Sie kann fast jede Rolle spielen.“ Typen, denen auch Betriebsräte in ihrem Alltag begegnen. „Diese Schauspielstunden waren eine gute Hilfe bei Verhandlungen, sagte Larivière. Solche Dinge bleiben hängen.“

Der Diversey-Betriebsrat organisierte Aktionen im Werk, um auf Probleme hinzuweisen, und er hatte eine seiner wichtigsten Stunden im vorigen Jahr. Damals plante der Betrieb, die Ausbildung zurückzufahren. Die

Arbeitnehmervertreter besannen sich auf Gelerntes, holten sich Unterstützung von der Gewerkschaft und traten in Verhandlungen. Nicht mit Lärm, sondern mit klugem Herausstellen der Vorteile einer innerbetrieblichen Ausbildung sorgten die Mannheimer konzernweit für Aufmerksamkeit. „Das schlug Wellen.“ Auch über Landesgrenzen hinweg. Und jetzt? „Es wird wieder ausgebildet“, sagte Larivière.

### **Wo bleibt der Nachwuchs?**

Erstens: Das Beispiel Diversey am zweiten Tag der Betriebsräte-Jahrestagung zeigte einmal mehr, wie wichtig die Qualifizierung der Menschen ist, die sich um die Vertretung der Belegschaft gegenüber der Betriebsführung kümmern. Das Mannheimer Talente-Programm sei eine hervorragende Ergänzung zum BWS-Angebot, betonte Larivière. So etwas schaffe auf lokaler Ebene ein starkes Netzwerk aus Beschäftigten verschiedener Betriebe.

Zweitens: Diversey ist auch beispielhaft dafür, was im Industriestandort Deutschland zunehmend zum Problem wird. Die Tatsache nämlich, dass viele Betriebe darüber nachdenken, die Ausbildung einzuschränken oder gar ganz aufzugeben. Oder es tatsächlich tun. „Ausbildung und Nachwuchsarbeit sind wichtige Themen für Betriebe“, betonte die stellvertretende IG-BCE-Vorsitzende Edeltraud Glänzer in der anschließenden Podiumsdiskussion. Betriebsräte sind bei den Wahlen 2018 auf engagierte Beschäftigte angewiesen, denn viele langjährige Mitglieder scheiden dann aus. Die Unternehmen brauchen Nachwuchskräfte, um die immer vielfältiger werdenden Aufgabenbereiche abzudecken, die sich aus der Industrie 4.0 ergeben. Und Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmungsrechte auch im Bereich der Personalarbeit.

Ein Thema war das auch bei Infraseriv Höchst. Nach zweijähriger Verhandlung hatte der Betriebsrat sein Ziel erreicht: „Wir haben eine Betriebsvereinbarung zur Personalentwicklung“, berichtete der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Matthias Jahn. Individuelle Personalentwicklungspläne und vor allem faire Personalgespräche prägen jetzt das Miteinander von Geschäftsführung und Belegschaft. Darüber hinaus bekomme auch Infraseriv den zunehmenden Fachkräftemangel zu spüren. Betriebsräte wie Jahn werben deshalb auch verstärkt für die duale Ausbildung in den Betrieben.

### **Lernen ein Leben lang**

Beim Nachwuchs gibt es da noch ein spezielles Problem: Pädagogen in Schulen und Berufsschulen würden zu wenig auf das Arbeitsleben und auf betriebliche Mitbestimmung vorbereiten, kritisierte eine Betriebsrätin aus Thüringen. Andere Betriebsräte klagten darüber, dass immer mehr Jugendliche in Richtung Abitur und Studium geschoben würden. Oder dass Realschulabschlüsse für bestimmte Ausbildungen nicht mehr reichen. Und sie kritisierten, dass es die Wirtschaft trotz früher Warnungen auch seitens der IG BCE versäumt habe, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. Der akute Fachkräftemangel bei den Firmen, lautete die Erkenntnis, ist auch hausgemacht. „Wir müssen den Stellenwert der dualen Ausbildung wieder mehr stärken“, forderte Bundestagsabgeordnete Gabriele Katzmarek (SPD).

Immerhin: Auch die Branchen der IG BCE sind auch künftig auf Facharbeiter angewiesen. Industrie 4.0 und die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung der Arbeitswelt führten zu einer „fundamentalen Änderung der Strukturen“, sagte Dr. Gerd Zika vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. „Aber die Zahl der Erwerbstätigen selbst wird sich wohl wenig ändern.“ Allerdings werde die Qualifizierung – auch lebenslang – wichtiger denn je. Bei Evonik habe sie die Erfahrung gemacht, dass junge Leute keineswegs nur an Karriere dächten, sagte Personalvorstand Alexandra Schwarz. Sondern auch an Lernmöglichkeiten, weshalb bei Evonik unter anderem Mentorenprogramme aufgelegt würden. Auch ältere Beschäftigte brauchen ihr Arbeitsleben lang Weiterbildungsmöglichkeiten. Gerade in der Ära von 4.0, in der sich Arbeitsbedingungen so rasant ändern. „Aus- und Weiterbildung ist im ureigensten Interesse der Unternehmen“, sagte Glänzer. Das müsse sich auch in Investitionen widerspiegeln.

---

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Besenbinderhof 60, Ebene 3 | D-20097 Hamburg

Telefon: &nbsp;040 280096-0 | Telefax: &nbsp;040 280096-20

E-Mail: [bezirk.hamburg@igbce.de](mailto:bezirk.hamburg@igbce.de)