



Aus der Arbeit des Betriebsrates der YNCORIS – gestern und heute

Die Aufgaben eines Betriebsrates sind umfangreich und weitgehend. Laut Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat „zur Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“.

Ein Betriebsrat (nachfolgend BR genannt) ist in Knapsack fest verwurzelt. Egal in welcher Unternehmensform hier gearbeitet wurde. Er hat sich bewährt und ist heute nicht mehr wegzudenken.

Wir haben uns mit dem YNCORIS-Betriebsratsvorsitzenden und seiner Stellvertreterin getroffen um zu erfahren, welche Personen die Spitze des Gremiums bilden, dass die Arbeitnehmer vertritt und für deren Rechte eintritt. Wie lauten die heutigen Herausforderungen? Ergänzend haben wir noch zwei inzwischen pensionierte ehemalige Betriebsratsvorsitzende gebeten, um aus deren Zeit und Aufgaben zu berichten.

Der aktuelle Betriebsratsvorsitz der YNCORIS wird gebildet von:

Manfred Daub, Betriebsratsvorsitzender

Anfang 2020 wurde Daub Betriebsratsvorsitzender und trat damit die Nachfolge von Hans-Peter Zilleken an. Seit 1977 als Mitarbeiter am Standort beschäftigt, kennt er sich bestens in Knapsack aus.

Yvonne Backes, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende

Bereits 2010 wurde Backes stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Nach einer zweimaligen Elternzeitpause ist sie seit einigen Jahren wieder als stellvertretenden Betriebsratsvorsitzende tätig. Backes hat 1997 ihre Ausbildung in Knapsack begonnen.

Weitere Gesprächspartner waren:

Hans-Peter Zilleken

Von 2006 bis zur Pensionierung 2020 als Vorsitzender des Betriebsrates tätig. Zilleken war 49 Jahre am Standort Knapsack.

Friedel Lachmann

Von 1998 bis 2010 war Lachmann im Betriebsrat. Zuletzt über viele Jahre stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Auch Lachmann war knapp 30 Jahre in Knapsack tätig.

Wie lauten die aktuellen Herausforderungen an den BR?

Backes: Eins der wichtigen Themen ist die Digitalisierung. Die Rahmenbedingungen in Bezug auf den Datenschutz sind etwas knifflig. Es gibt zwar einen Datenschutzbeauftragten und auch die IT-Abteilung hält ein waches Auge darauf, dennoch muss auch von Seiten des BR das Thema gut beobachtet werden.

Daub: Die allgemeine wirtschaftliche Situation ist immer ein wichtiger Faktor. Als Mitglied im Bezirksvorstand der Gewerkschaft IG BCE kommt man auch mit Kollegen aus Produktionsunternehmen zusammen, die stark mit den Themen Energiekosten beschäftigt sind. Als Dienstleister, wie sich die YNCORIS sieht, machen sich die erhöhten Energiekosten erst mit Verzögerung bemerkbar. Erst wenn Anlagen weniger oder gar nichts mehr produzieren, wird das beim Dienstleister spürbar. Dann werden die Instandhaltungsarbeiten zurückgefahren oder werden eingestellt und trifft dann uns als Dienstleister. Anfangs werden noch Instandsetzungsarbeiten von den produzierenden Unternehmen vorgezogen, wenn die Anlagen-Auslastung der gesenkt wird um die Zeit zu überbrücken.

Backes: Aufgabe des BR ist es, wenn es so weit kommt, dass die Produktionsmenge der Anlagen reduziert oder gar gestoppt wird, Regelungen zu finden, die die Situation der eigenen Mitarbeiter abfedern können, beispielsweise durch Kurzarbeit. Hier können wir aber nur reagieren, wenn es so weit kommt. Eine Vorarbeit kann in solchen Fällen nicht geleistet werden, da wir in die Planungen der Produktionsunternehmen nicht eingebunden sind.

Daub: Bereits während der Corona-Pandemie haben wir in weiser Voraussicht eine Vereinbarung in Richtung Kurzarbeit mit der Geschäftsleitung getroffen, damit man, sollte es soweit kommen, auch direkt entsprechend reagieren kann. Wir müssen versuchen, in solchen Situationen das Beste für die Mitarbeiter herauszuholen. Dafür sind wir da, das ist unsere Aufgabe als BR.

Aber auch früher war nicht alles nur rosig ...?

Lachmann: Auch in unserer Zeit hatten wir große Herausforderungen. Ich erinnere nur an STEP, eine Maßnahme der damaligen InfraServ Knapsack (ISK) zur Kostensenkung, die einherging mit der Überprüfung der Arbeitsplätze. Hier war äußerst genau zu prüfen, wie der Stellenabbau vorgenommen werden kann und wie die Argumentation sein wird, die ja vor jedem Arbeitsgericht standhalten sollte.



Das war für uns als BR sehr belastend, da man wusste, wer auf der Liste steht. Allerdings wusste das die Kollegin oder der Kollege noch nicht. Und hier immer die eigentliche Leichtigkeit im Umgang mit den betroffenen Mitarbeitern weiterhin aufrecht zu erhalten, fiel richtig schwer. Das war für mich in meinem Arbeitsleben die belastendste Situation.

Zilleken: Neben der Möglichkeit der internen Versetzung oder dem Angebot einer Alterszeit waren viele Mitarbeiter neu unterzubringen. Aber am Ende bleiben immer noch 12 betriebsbedingte Kündigungen übrig, für die es galt eine Regelung für danach zu finden. Diese Zahl der 12 Personen, die nach einer Sozialauswahl ermittelt wurden, veränderte sich aber auch kurzfristig dann, wenn einer von sich aus kündigte. Dann änderte sich das Alterscluster, das alle Altersstufen berücksichtigte, und zuvor vorgesehene Personen wurden wieder von der Liste gestrichen. Dafür waren andere Mitarbeiter über die Sozialauswahl im Unternehmen „herauszufinden“ ...

Lachmann: Das große Plus bei der nicht wirklich erfreulichen Situation, die vorherrschte, war, dass wir als ISK eine Auffanggesellschaft gründeten, die PersonalTransfair, in der die gekündigten Personen zunächst auf den weiteren Weg in ein neues Arbeitsverhältnis vorbereitet wurden und auch weiterhin Entgelt bezogen.

Vorderstes Ziel war, kompromissbereit zu sein, sowohl der Betriebsrat als auch die Geschäftsleitung, und das Wohl der Mitarbeitenden im Auge zu behalten. Das ist uns in meiner Zeit, so glaube ich, gut gelungen und hat uns dafür auch Anerkennung als Betriebsrat gebracht.

Zilleken: Das Kostensenkungsprogramm hinterließ aber auch Spuren in der Belegschaft. Zuvor bestehendes Vertrauen wurde dadurch zerstört und musste langsam wieder aufgebaut werden.

Wie gelang die Öffnung des Unternehmens nach draußen?

Zilleken: Große Anstrengungen bedurfte es auch bei der Öffnung der damaligen ISK zu anderen Kunden außerhalb von Knapsack. Die ISK konnte und sollte ja nicht nur für die im Chemiapark ansässigen Unternehmen arbeiten, sondern sollte sich breiter aufstellen. Hier wurde von den Mitarbeitern in der Technik erwartet, dass sie den gewohnten und teilweise seit Jahrzehnten angestammten Arbeitsplatz in Knapsack verließen und zunächst bei anderen Unternehmen im Chempark Leverkusen, in Wuppertal oder Dormagen und Duisburg arbeiteten. Das war ein langwieriger Prozess der Überzeugungsarbeit, den wir gemeinsam mit der Geschäftsleitung beschritten hatten. Schließlich leben wir von den Produktionsbetrieben, und nur wenn es denen gutgeht, geht es auch uns gut.

Das war die damalige Devise, die auch heute noch gilt. Zudem stellt YNCORIS seit langer Zeit auch zunehmend Mitarbeitenden ein, die in der Nähe der externen Arbeitsstätten wohnen, um die Anfahrtszeiten zu verringern.

Daub: Nach draußen, zu externen Kunden zu gehen, war die absolut richtige Entscheidung der Geschäftsleitung. Wir hätten als Dienstleister hier in Knapsack alleine keine Überlebenschance gehabt. Dazu kam die Einführung der 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich, wobei der Chemietarif eine geringere Wochenstunden-Arbeitszeit vorschrieb. Hierdurch wurden wir als ISK über 6 % günstiger und hatten hier wieder ein Polster in der Preisgestaltung dem Kunden gegenüber.

Großer Vorteil für die Beschäftigten: ein Tarifvertrag der IG BCE

Daub: Eine große Herausforderung war die Wandlung hier in Knapsack 1998 vom Produktionsunternehmen der Hoechst AG zum Dienstleister ISK. Als Dienstleister hat man grundsätzlich nichts mehr im Chemietarif zu suchen. Die Gewerkschaft Verdi wäre hier eigentlich die richtige Adresse gewesen. Da die Tarife aber in der IG BCE höher sind als bei Verdi, war es von Anfang an wichtig, und ist es auch heute noch, dass wir auch jetzt als YNCORIS weiterhin im Chemietarif verbleiben. Dies ist eine große Ausnahme und bedeutet eine ständige Aufgabe gegenüber der Geschäftsleitung, weiterhin den Verbleib im Chemietarif zu vertreten. Das macht uns allerdings auch teurer, wobei wir tatsächlich durch unsere Qualitätsarbeit den höheren Preis vertreten können und dieser auch von dem großen Kundenstamm dadurch akzeptiert wird.

Backes: Gute Arbeitskräfte müssen auch gut bezahlt werden. Alleine durch den derzeitigen Fachkräftemangel haben die Mitarbeiter alle Möglichkeiten, sich den bestbezahlten Job auszusuchen. Manche nehmen das wahr und verlassen uns, um in größeren Unternehmen unterzukommen und unter Umständen noch bessere Konditionen auszuhandeln. Aber nicht nur große Unternehmen sind die, die abfischen. Es gibt auch ehemalige Kolleginnen und Kollegen, die zu kleineren Unternehmen gewechselt haben. Auch hier wissen die Inhaber, dass sie gute Fachkräfte auch gut bezahlen müssen und manchmal spielt auch die Nähe zum Wohnort eine entscheidende Rolle beim Wechsel.

Aber auch die Befristungspolitik spielt eine Rolle. Auch hier arbeiten wir gegen befristete Verträge, die einen jungen Menschen davon abhalten könnten, bei uns zu arbeiten.

Backes: Und in der Zeitenfolge die Pandemie, in der es die Möglichkeit gab im Home-Office zu bleiben, was naturgemäß eher die Angestellten betraf als die Handwerker. Diese fühlten sich der Ansteckungsgefahr eher ausgesetzt, obwohl von Unternehmensseite alles getan wurde, um diese so gering wie möglich zu halten. Dennoch hat diese Zeit vieles im Zwischenmenschlichen zerstört, was jetzt wieder so langsam aufgebaut werden muss, um wieder zum vorherigen „Wir-Gefühl“ zu gelangen.



Daub: Die Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten, gibt es jetzt immer noch, wobei man – nach Absprache mit dem Vorgesetzten – maximal zwei Tage in der Woche von Zuhause arbeiten kann. Es gibt aber auch Abteilungen, die enormen Mitarbeiter-Zuwachs bekommen haben und wenn in diesen Abteilungen alle Mitarbeiter tagtäglich ins Büro kommen, gibt es definitiv Platzprobleme.

Da wir aber auch Mitarbeiter hatten, die während der Corona Pandemie zu 100 Prozent von zuhause arbeiteten und das Büro gar nicht mehr betreten hatten, war es uns wichtig zu erfahren, wie sie damit umgehen. Welche Erfahrungen machen sie damit? Dazu hatten wir eine Umfrage unter diesem Personenkreis gestartet um zu erfahren, welche Auswirkungen die Form des Arbeitens auf die Mitarbeiter hat. Nicht immer hat man zuhause die gleiche Ruhe zu arbeiten, wie im Unternehmen. Zu viele äußere Faktoren kommen dabei ins Spiel.

Zilleken: Es gab noch viele weitere Themen, um die sich der BR im Laufe der letzten Jahre beschäftigen musste. Sei es das Rauchverbot in den Büros bzw. an den Arbeitsplätzen, was ein großes Thema war, weil es anfangs viele Menschen im Unternehmen betraf, sei es als Raucher oder Nichtraucher.

Daub: Als Betriebsrat hat man nie eine ruhige Zeit. Hat man ein Thema „abgearbeitet“, steht das nächste vor der Tür. Sei es die Beibehaltung der Pensionärsregelung, der Jubilarzuwendungen oder das jährlich stattfindende Familienfest und manches mehr. Und immer, immer geht es um das Wohl der Kolleginnen und Kollegen des Unternehmens. Diese sind unsere Auftraggeber und wir sind die Schnittstelle zur Geschäftsleitung und müssen die Interessen der Mitarbeitenden dort vertreten.

Lob bekommt man selten von den Mitarbeitenden, eher Meldungen über das, was „nicht funktioniert“. Einzig erkennbare Resonanz folgert man aus der Betriebsratswahl. Wer hier nicht mehr gewählt wird, hat nicht überzeugen können.

Wie verläuft das Miteinander mit der Geschäftsleitung?

Backes: Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung ist gut und vertrauensvoll. Sie hat sich auch nicht verändert durch die inzwischen mehrfachen Wechsel in der Geschäftsleitung seit meiner Zeit als Betriebsratsmitglied. Natürlich gibt es Momente in Verhandlungen, in denen man mal kurz durchatmen oder den Raum verlassen muss, aber man ist immer kompromissbereit, auf beiden Seiten des Verhandlungstisches und findet eine Lösung, mit der alle zufrieden sein können.

Eine bis dahin unbekannte Aufgabe für den BR ergab sich vor zweieinhalb Jahren nach der Flutkatastrophe, von der viele Beschäftigte der YNCORIS betroffen waren und die zum Teil Hab und Gut verloren hatten. Von Seiten des Unternehmens wurden 100 000 Euro zur Verfügung gestellt, um Hilfe zu leisten. Hier war der Betriebsrat mit eingebunden in die Verteilung der Unterstützungsleistungen des Unternehmens. Es galt herauszufinden, wer von den Beschäftigten davon betroffen ist und wie schwer. Die dazu gebildete Kommission hatte die Aufgabe, die Bedürftigkeit festzustellen und Hilfgelder so zügig wie möglich auszuzahlen. Glücklicherweise ist bei der ganzen Katastrophe keiner der Kolleginnen oder Kollegen der YNCORIS ums Leben gekommen.

Und wie geht's weiter?

Daub: Hauptaufgabe heute für den Betriebsrat ist, dass die Arbeitsplätze erhalten bleiben. Und hier gilt es, keine unverhältnismäßigen Forderungen an den Arbeitgeber zu stellen. Das Unternehmen muss überleben können, damit die Arbeitsplätze erhalten bleiben, und zwar alle.

Stolz ist man auf die sozialen Leistungen, die es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der YNCORIS gibt. So gibt es seit vielen Jahren in jedem Jahr (außer zu Coronazeiten) ein großes Mitarbeiter- bzw. Familienfest, weiterhin die Jubilar- und Pensionärsfeier, fünf Tage Sonderurlaub für Jubilare und ein zusätzliches Gehalt bei jedem Jubiläum sowie ein großzügiges Geschenk für den Jubilar. Es ist nicht selbstverständlich für andere Unternehmen, dass es diese Art der Wertschätzung für die Mitarbeiter gibt.



Wir bedanken uns für dieses offene Gespräch bei Yvonne Backes, Friedel Lachmann, Manfred Daub und Hans-Peter Zilleken (im Bild v.l.n.r.).