

# Kein Zuckerschlecken

**GOLD** Betriebsrat von Bahlsen setzt sich erfolgreich für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern ein. Gremium erreicht Höhergruppierung von zahlreichen Mitarbeiterinnen und die Eingruppierung nach Qualifikation und nicht nach Geschlecht.

VON CHRISTOF HERRMANN

**D**er Deutsche Betriebsräte-Preis 2020 in Gold geht an den Betriebsrat des Bahlsen-Werks in Varel. Als die Laudatorin Claudia Tiedge, stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft NGG diese Jury-Entscheidung im ehemaligen Plenarsaal des Deutschen Bundestages am 5. November bekanntgab, war die Freude auf allen Seiten groß. Leider blieb der analoge Beifallssturm aus, denn pandemiebedingt durften anstelle von 800 Gästen, die in der Regel an der feierlichen Verleihung teilnehmen, dieses Jahr nur eine kleine zweistellige Zahl von Personen der Ehrung beiwohnen. Doch per Live-Stream verfolgten sehr viele Betriebsräte, Vertreter aus Gewerkschaften und zahlreiche Zuschauer aus der gesamten Bundesrepublik die Veranstaltung. Sie konnten – trotz strenger Maskenpflicht – das breite Grinsen der Preisträger unter den Mund-Nase-Bedeckungen mehr als erahnen. Mit dem Ziel „gleicher Lohn für gleiche Leistung“ hatten sich die Interessenvertreter hartnäckig und erfolgreich dafür eingesetzt, dass Frauen für ihre Tätigkeiten dieselben Eingruppierungen erhalten wie ihre männlichen Kollegen.

## „Mangelnder Sachverstand“

Der Weg dahin war kein Zuckerschlecken und sein Ausgangspunkt liegt mittlerweile bereits zehn Jahre zurück. Das Bahlsen-Werk Varel ist mit derzeit insgesamt 262 Mitarbeitern der kleinste von drei Produktionsstandorten in Deutschland. Jährlich werden nur wenige Ki-

lometer von der Nordseeküste entfernt 24.000 Tonnen Kekse und Kuchen gefertigt und in den Handel gebracht. Bevor das Feingebäck und die anderen Süßwaren den Weg auf Konferenztische, Adventsteller oder die heimische Kuchenplatte finden, sind viele Arbeitsschritte notwendig. Seit 2010 zeichnete sich ab, dass auch hier die Automatisierung zunehmen wird. Verpackungstätigkeiten per Hand, die immer von Frauen, da sie ja so „fingerfertig seien“, durchgeführt wurden, standen damit zur Disposition. Sie waren in der Regel in den niedrigsten Lohngruppen A und B eingestuft, während der Einstieg für die männlichen Kollegen mindestens immer in Gruppe C erfolgte.

Mit den Betriebsratswahlen 2010 formierte sich ein neues Gremium, nun erstmals unter Leitung einer Frau. Manuela Haase, seit 1990 im Werk und zuletzt in der Qualitätskontrolle beschäftigt, wollte zusammen mit ihren acht Betriebsratskollegen diese nicht nur aus ihrer Sicht ungerechten Zustände endlich beenden. Dass das nicht eine Veranstaltung in Form eines netten Kaffeekränzchens werden würde, war ihr schnell klar. Denn mit der beginnenden Automatisierung im Werk traf sie immer wieder auf die nicht nur unterschwellig artikulierten Ansicht, dass Frauen aufgrund ihres angeblichen „mangelnden technischen Sachverstandes nicht in der Lage seien, Maschinen zu bedienen“.

„Das“, so Haase, „war für uns absolut nicht akzeptabel, zumal damit auch notwendige Qualifizierungen für die Kolleginnen, die in der Verpackung tätig waren, in Frage gestellt

## DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat von Bahlsen setzte sich für gleiches Entgelt bei gleicher Tätigkeit ein.
2. Nun erhalten Frauen dieselbe Eingruppierung wie ihre männlichen Kollegen.
3. Dafür bekam der Betriebsrat von Bahlsen den Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold.



Manuela Haase ist Betriebsratsvorsitzende des Bahlsen-Werks Varel und Gesamtbetriebsratsvorsitzende.

wurden.“ Das Gremium wertete es als klare Diskriminierung, dass Frauen nicht qualifiziert werden sollten, um die neuen Maschinen zu bedienen und für die gleiche Arbeit, die Männer verrichten, nicht die gleiche Eingruppierung bekommen sollten.

### Blut geleckt

Haase und ihr Team gingen daher in die Offensive und auf die betroffenen Kolleginnen zu. Sie sollten dokumentieren, welche Tätigkeiten sie mit zunehmender Automatisierung ausüben. Sehr schnell zeigte sich, dass die angeblich technisch so ungeschickten Frauen mindestens ebenso gut und zuverlässig die Maschinen bedienen, wie ihre männlichen Kollegen. So steuert beispielsweise eine Mitarbeiterin, die zuvor 27 Jahre Kekse per Hand eingepackt hatte, nun zehn Roboterarme. Und das ohne technische Vorbildung, allerdings nach einer vernünftigen Einarbeitung. Eines von vielen Beispielen und eine Steilvorlage für das Gremium, um immer wieder in Gespräche mit der Werksleitung zu gehen und Höhergruppierung und Zulagen zu fordern. Nach und nach wurden so um die 100 Frauen höhergruppiert. Von den derzeit gut 110 weiblichen Mitarbeiterinnen haben alle die Eingruppierung C2. Konkret bedeutet das ein Plus von fast 190,- Euro pro Monat. Bei Neueinstellungen für Maschinenbediener spielt nun das Geschlecht endlich keine Rolle mehr.

### NEUE RUNDE

Nach dem Preis ist vor dem Preis und die Bewerbungsfrist für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2020 läuft. Reichen Sie Ihr Betriebsratsprojekt bis zum 30.4.2021 ein. Mehr Informationen unter [www.dbrp.de](http://www.dbrp.de)

„Damit hatten wir Blut geleckt“, berichtet Haase auf dem Deutschen BetriebsräteTag im Rahmen ihrer Projektpräsentation, „und nahmen uns in der Folge die nächsten Abteilungen und Tätigkeiten vor.“ Auch hier wurden sie schnell fündig. So konnten sie für eine gelernte Bäckerin endlich eine ihrer Ausbildung entsprechende Bezahlung durchsetzen. Gleiches gilt für eine Maschinenschlosserin, die nun so eingruppiert ist und Zulagen erhält, wie es ihrer Qualifikation entspricht. Und auch hier machten sie dieselbe Erfahrung wie bereits in vielen anderen Fällen zuvor, als der Kollegin von Seiten der Werksleitung attestiert wurde, dass sie ja „wirklich so arbeiten könne, wie ihre wie männlichen Kollegen aus der Schlosserei“.

### Völlig veralteter Entgelttarifvertrag

Als nächstes standen Tätigkeiten in der Anlagenleitung auf der Agenda. Die Betriebsräte erfassten die gestiegenen Anforderungen durch Automatisierung und Digitalisierung und forderten den Arbeitgeber zu Höhergruppierungen auf. Da sie mit der Gegenseite keine Einigung erzielen konnten, reichten sie mit Unterstützung der NGG insgesamt 24 Eingruppierungsklagen ein. Zwar scheiterten ein Güutetermin und auch die gerichtliche Durchsetzung ihrer Forderungen. Doch in der Folge einigten sich die Parteien auf eine Betriebsvereinbarung, die eine Zulage für die Anlagenleitung enthält.

Als zentrales Problem erweist sich immer wieder der Entgelttarifvertrag (ERTV) der Süßwarenindustrie aus dem Jahr 1987. In diesem völlig veralteten Regelwerk finden sich antiquierte Tätigkeitsbeschreibungen, die heute überhaupt nicht mehr so ausgeübt werden. Aktuelle Jobbeschreibungen fehlen gänzlich. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Verhandlungen 2020 auf das Folgejahr verschoben. Haase, die zur Verhandlungskommission zählt, hofft, dass dann endlich die notwendigen Änderungen und Anpassungen mit der Arbeitgeberseite erzielt werden können. <



**Christof Herrmann,**

Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft, Aachen.

[kommunikation@sc-herrmann.de](mailto:kommunikation@sc-herrmann.de)