



Solvay-Werk in Sachsen-Anhalt; Gesamtbetriebsratsvorsitzender Albert Kruft



Fotos: gettyimages/Carsten Koall; Christian Burkert

FAIRE BETRIEBSRATSGEHÄLTER

SOLVAY Die Sorge, sich mit einem Engagement in der Interessenvertretung Aufstiegschancen zu vermasseln, ist auch den Beschäftigten bei Solvay nicht fremd, einem belgischen Chemiekonzern, der rund 27 000 Menschen in 58 Ländern beschäftigt. Zwar ist der Verwaltungsrat an der Spitze des belgischen Unternehmens nicht mitbestimmt, aber der soziale Dialog und ein gutes Verhältnis zur Belegschaft gehören zur Unternehmenskultur. Daher wollen die Gewerkschaften und das Management der sinkenden Bereitschaft, sich zu engagieren, etwas entgegensetzen.

In Frankreich, wo die meisten Solvay-Beschäftigten arbeiten, begannen Verhandlungen, wie sich die während der Freistellung erworbenen Fähigkeiten auf dem Gehaltszettel niederschlagen könnten. Im Jahr 2018 konnte der Europäische Betriebsrat eine Rahmenvereinbarung abschließen, die weltweit umgesetzt werden soll. Geplant ist, dass Kommissionen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie einer neutralen Stelle entstehen. Gemeinsam evaluieren sie die Fähigkeiten, die die Beschäftigtenvertreter durch ihre Tätigkeit hinzugewonnen haben.

Bisher bemisst sich das Gehalt von Arbeitnehmervertretern im Konzern an der Vergleichsgruppe, die die Berufskollegen erhalten. Es ändert sich auch dann nicht, wenn die Arbeitnehmervertreter sich weiterbilden, Führungskompetenz erwerben und komplexe Verhandlungen führen. „Sie sind in ihrer Vergleichsgruppe gefangen“, sagt Albert

Kruft, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Solvay in Deutschland und Sekretär des Europäischen Betriebsrats.

Das soll anders werden – auch in Deutschland, wo die Betriebsratsarbeit auch von Freigestellten ein Ehrenamt ist. Die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat haben in diesem Jahr eine an die deutsche Rechtslage angepasste Regelungsabrede getroffen – dazu hatten Juristen der IG BCE geraten. Norbert Kluge, wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung sagt: „Darin wird anerkannt, dass man als Betriebsrat eine Laufbahn und eine Karriere machen kann. Das ist wichtig für die öffentliche Diskussion um Betriebsratsgehälter.“

Im Januar 2020 werden die acht überwiegend freigestellten Solvay-Betriebsräte erstmals evaluiert, danach alle zwei Jahre. In der Kommission sitzt auch die Wissenschaftlerin Simone Hocke, eine Expertin für berufliche Perspektiven von Betriebsräten. Bei der Evaluation werden die Stärken und die Defizite der Betriebsräte besprochen und gegebenenfalls Weiterbildungen vereinbart. Wer zusätzliche Kompetenzen erworben hat, kann dann auch mehr verdienen – transparent und leistungsgerecht.

Während eine gesetzliche Regelung noch auf sich warten lässt, geht Solvay mit gutem Beispiel voran. Für sein Engagement erhielt der Solvay-Gesamtbetriebsrat in diesem Herbst den Betriebsräte-Preis. ■