



Bahlsen Werk Varel

Beispiel guter Praxis

Das Unternehmen Bahlsen wurde vor über 130 Jahren als Familienunternehmen gegründet und stellt verschiedene Backwaren wie Waffeln, Kekse und Kuchen her. Insgesamt arbeiten bei Bahlsen 2.700 Mitarbeiter*innen, davon 1.800 Mitarbeiter*innen in Deutschland. Sie verteilen sich auf drei Werke in Berlin, Barsinghausen und Varel. Varel ist mit 260 Mitarbeiter*innen das kleinste Werk. Doch der Betriebsrat des Standorts hat Großes bewirkt: Eine neue tarifliche Eingruppierung der weiblichen Beschäftigten, die damit 2.250,00 € mehr im Jahr verdienen!

Gleichstellung, und damit auch gleiche Löhne, ist ein großes Anliegen des Betriebsrates. Besonders, seitdem eine Frau Betriebsratsvorsitzende ist.

Im Betrieb in Varel arbeiten 140 Männer und 120 Frauen – also fast gleich viele Männer wie Frauen. Dennoch waren Frauen im Betriebsrat zunächst unterrepräsentiert. Das änderte sich als Manuela Haase zur Betriebsrätin gewählt wurde. Sie setzt sich seitdem besonders für die weiblichen Beschäftigten im Betrieb ein.

Frauen waren im Werk Varel hauptsächlich als Packerinnen eingestellt, Männer hingegen manövierten Paletten. Anstatt wie sie in die Gruppe C2 des Tarifvertrages, wurden die Frauen in die Tarifgruppe A2 eingruppiert und dementsprechend schlechter bezahlt.

Die Automatisierung der Verpackungsstation ab 2010 bedrohte hauptsächlich Arbeitsplätze von weiblichen Beschäftigten. Als Packerinnen verpackten sie die hergestellten Kekse händisch am Band. Das Unternehmen traute den Frauen nicht zu Aufgaben, die über das Verpacken von Keksen hinaus gehen, zu übernehmen. Der Betriebsrat um Manuela Haase setzte sich daher für Fortbildungen ein, mit denen die Frauen die Maschinen, die ihre Aufgaben übernehmen würden, beaufsichtigen und steuern können. So ging der Betriebsrat erfolgreich gegen die Diskriminierung von Frauen vor.

Durch die Qualifizierungsmaßnahmen konnte der Stellenabbau so gering wie möglich gehalten und eine Vielzahl an Arbeitsplätzen von Frauen gesichert werden.

Die vorigen Packerinnen übernahmen nun andere Tätigkeiten, die denen der männlichen Beschäftigten ähnelten – wurden jedoch weiterhin nach dem Tarif der Gruppe A2 bezahlt. Da die Mitarbeiterinnen nun andere Arbeitsaufgaben ausführten, untersuchte der Betriebsrat den Tarifgruppenkatalog des Bundesrahmentarifvertrages der Süßwarenindustrie. Innerhalb dieses Vertrages werden die Angestellten entsprechend ihren Aufgaben eingruppiert und bezahlt. Außerdem bat der Betriebsrat die Mitarbeiterinnen ihre geleisteten Aufgaben zu dokumentieren.





Ein Vergleich der Tätigkeiten, die die Frauen im Werk ausübten, und der entsprechenden Eingruppierung zeigte eine große Differenz.

Mit der Dokumentation der Angestellten sowie dem Tarifvertrag mit den Funktionsbeschreibung trat der Betriebsrat dem Arbeitgeber gegenüber und begann ein Gespräch über neue Eingruppierungen. Dieses Vorgehen brachte den Arbeitgeber dazu, einzulenken. Alle Frauen, die aufgrund ihrer Tätigkeiten einen Anspruch auf eine Höhergruppierung hatten, wurden höhergruppiert – und das nicht nur in die nächste Entgeltgruppe (B2), sondern gleichgestellt mit den Männern in die übernächste Lohngruppe (C2).

Wenn jetzt neue Mitarbeiter*innen als Maschinenbediener*innen eingestellt werden, spielt das Geschlecht keine Rolle mehr.

Der Kampf für gleichen Lohn für gleiche Arbeit ist damit aber noch nicht abgeschlossen. Um Gleichstellung nachhaltig im Unternehmen zu verankern, werden die Eingruppierungen und Zulagen zweimal im Jahr vom Betriebsrat überprüft.

Erfolge durch den Einsatz des Betriebsrates:

- Weibliche Beschäftigte werden entsprechend ihrer Aufgaben bezahlt, wie die männlichen Beschäftigten im Betrieb bereits zuvor.
- Richtungsweisende Arbeit für die anderen Standorte der Firma.
- Die Beschäftigten erfahren mit der angemessenen Bezahlung Wertschätzung für ihre Arbeit.

Manuela Haase: „Man muss beharrlich sein! Nur mit Beharrlichkeit kann man die eigenen Ziele erreichen.“

Durch diesen Erfolg gestärkt wandte sich der Betriebsrat weiteren Projekten zu.

Auch der Job der Anlagenleitung, der zu 76% von Frauen ausgeführt wird, hat sich seit 2012 grundlegend verändert. Zunächst konnte mit Bahlsen keine neue Vereinbarung getroffen werden, weswegen der Betriebsrat vor Gericht zog. Da diese Eingruppierung jedoch an den Entgelttarif gebunden ist musste sich der Betriebsrat anders mit dem Arbeitgeber einigen. Es wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die gestaffelte Zuschläge für die Anleitung einsetzt.

Die Zuschläge und Gespräche der Geschäftsleitung mit den betroffenen Mitarbeiter*innen zeigten Wertschätzung für die geleistete Arbeit und befriedigten die Beschäftigten.

Der große langfristige Erfolg:

Zweimal im Jahr überprüft der Betriebsrat gemeinsam mit der Personalabteilung die Eingruppierung und außertariflichen Zuschläge, um für angemessene Bezahlung zu sorgen.

