

# **Veronika Keller-Lauscher - Transkription**

## **IG Chemie-Papier-Keramik**

### **Video 1 –**

Es gibt dann den ganzen Bereich der Frauenförderung: Hier heftige Auseinandersetzung im DGB-Bereich, die für die Quote war. Wir waren nicht für die Quote, wir haben gesagt, wir machen Frauenförderung, und Frauenförderung heißt nicht, dass wir uns jetzt an starren Quoten festhalten, sondern natürlich gucken wir, dass die Frauen beteiligt werden. Weil wir 20 Prozent Frauen in der Organisation haben, müssen die auch 20 Prozent in allen Gremien vertreten sein, auch beim Kongress und überall – das haben wir auch durchsetzen können. Wir haben mit den Arbeitgebern, was auch zu der Zeit im DGB sicher umstritten war, mit den Arbeitgebern eine Vereinbarung gemacht – dahinter steckt die ganze Frage der sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen der IG Chemie, dass man eben mit dem Arbeitgeberverband Chemie Regelungen gemeinsam anpacken kann, gemeinsam überlegen kann, wie kann man bestimmte Herausforderungen, die da sind, wie kann man die meistern, dass man ... Die Vorstellung ist, als Grundlage bei Chemie – ich denke, das ist durchaus bekannt –, dass man eine sozialpartnerschaftliche Position hat, das heißt nicht, dass man die Gegensätze, die Unterschiedlichkeiten unter den Teppich kehrt, aber es heißt, dass man versucht, einen Konsens zu finden, versucht, Gemeinsamkeiten herauszustellen, dort, wo man gemeinsam kämpfen kann, das eben auch gemeinsam macht, und an anderen Stellen. Also, ich denke, dass gemeinsam kämpfen heißt: Umweltschutzfragen, Wertestrukturen, die dahinterstecken, oder auch in der Pharmazie zusammen, wir wollen die Arbeitsplätze auch erhalten, als Beispiel, aber eben auf der anderen Seite zu sagen, es gibt Tarifaueinandersetzungen, und da findet die Auseinandersetzung auch statt, dann gibt es auch gegnerische Positionen und beides muss da sein, aber im Kern heißt es, dass man versuchen muss, ja, letztlich einen Konsens zu finden, einen Kompromiss zu finden und beide Seiten auf Augenhöhe sich zu begegnen, und wenn man den Verhandlungstisch verlässt, auch am Ende wieder reinkommen zu können, sowohl für die Arbeitgeber, wie auch für Betriebsräte oder die Arbeitnehmerorganisationen. Insoweit haben wir dann letztlich auch für Frauen Frauenförderpläne verabschiedet, haben Regelungen getroffen, gesagt, macht Arbeitskreise für Frauen, guckt, ob ihr ... Frauenbeauftragte war für uns nicht so entscheidend, sondern das als gemeinsame Aufgabe zu sehen von Männern und Frauen, dafür zu sorgen, dass Frauen gleiche Chancen haben, dass wenn sie gleiche Ausbildungschancen haben, aber auch gleiche Aufstiegschancen haben, dass auch Beruf, Familie vereinbart werden kann, dass man dazu Regelungen hat, dazu, sozusagen, als Dach mit dem Arbeitgeberverband, das zu vereinbaren, und dann zu schauen, welche betrieblichen Vereinbarungen bekommt man in einzelnen Betrieben.

## **Video 2 –**

Der Vorteil für Gewerkschaften, dass sie in Aufsichtsräten sitzen, glaube ich, ist wirklich die Möglichkeit, Kontakt zu haben zu den Vorständen, zu vermitteln, denke ich mal, dass das auch – weil in der Regel sind die Aufsichtsräte ja zusammengesetzt mit mehreren Betriebsräten aus verschiedenen Betrieben, das habe ich auch dort mehrfach erlebt. Dann auch da zu vermitteln zwischen den Betriebsräten, die Interessen da auszugleichen. Ich meine, klar, wenn die meinen, wir brauchen so und so viel Personalabbau, die Unternehmensleitung, dann kann man sagen, generell nein. Der nächste Punkt ist aber, wenn wo gespart wird, wer ist es dann, wen trifft es? Dann hat natürlich jeder Betriebsrat seinen Betrieb im Kopf. Also da einen Ausgleich zu machen, macht Sinn. Und generell auch da zu vermitteln, auch letztlich zwischen Betriebsräten und Firmenleitung zu vermitteln. Es gab eine Situation bei Wella, wo eben die Familie die Firma verkauft hat. Da gab es eine Betriebsversammlung, bei der habe ich dann geredet und habe sehr für den neuen Unternehmer geredet und versucht zu vermitteln

auch zwischen der Belegschaft und dann den neuen Eigentümern. Da hat der Vorstandsvorsitzende sich hinterher ausdrücklich bei mir bedankt, dass ich ihn da letztendlich nicht habe im Regen stehen lassen, sondern ihn unterstützt habe. Und das, denke ich, wären so Rollen, aus denen ergibt sich dann auch wieder die Chance, bei der nächsten Gelegenheit, wo die Arbeitnehmer was brauchen, dann mal zu sagen, wir brauchen jetzt auch mal was, und wie kriegen wir das denn. Und das geht dann auch. Also, ich denke, im Zusammenhang so von Sozialpartnerschaft des Gebens und Nehmens, denke ich, ist das wichtig, und auch, in der Nähe des Einzelunternehmens dann dabei zu sein. Oder Bad Melsungen, da war das so, dass wir überlegt haben, diese ganzen Fragen, Lernen im Prozess der Arbeit, da auch für Angelernte, Ungelernte sehr viel zu unternehmen, also da einen eigenen Prozess zu machen. Ich glaube, wir haben dann sogar vier, fünf Leuten, die von der Bundesregierung bezahlt wurden, waren da im Betrieb, haben sich mit der Personalleitung zusammengesetzt. Und dass das möglich war, da habe ich halt für geworben, können die halt in den Betrieb reinkommen, dass man auch reinkommt in den Betrieb, dass man so einen Prozess auch machen kann, die Betriebsräte letztlich mitnimmt. Und ich denke, da war der Herr Sauerwald von der Firmenleitung, der war offener oder der hat das schneller kapiert, was das für einen Nutzen für das Unternehmen hat, als die Betriebsräte, die später erst, oder länger gebraucht haben, bis die kapiert haben, das macht Sinn für meine Beschäftigten auch, auch für meine Arbeitnehmer, und ich kann da Nutzen draus ziehen, wenn die besser gebildet sind, die Leute. Das ist ja auch zum Teil eine Bedrohung, wenn man sagt, hier, mit 40 kannst du auch noch was lernen, wenn der Betriebsrat selber aber 45 ist und sagt, ich habe meinen Lebtage nichts mehr gelernt und jetzt kommt die und will, dass alles was lernen. Wozu soll das gut sein? Also da, so Entwicklungen dann hinzukriegen, da, glaube ich, macht Mitbestimmung – da gibt es dann eine Reihe von Möglichkeiten.

### **Video 3 –**

Ich komme aus einem kleinen Eifeldorf und habe zuerst mal eine einklassige Volksschule besucht, das heißt, fünf Jahre lang. Dann kam der Pastor und meinte zu meinen Eltern, das Kind muss was lernen. Und dann ging ich in eine Schule nach Euskirchen, das heißt, morgens um sechs Uhr musste ich losfahren und war dann um zwei wieder zurück, mit Hausaufgaben und allem. Dann habe ich den Realschulabschluss gemacht. Und da, denke ich, gibt es so den ersten Punkt, wo man sagen kann, da hatte ich so ein Gefühl für so was wie Gerechtigkeit. Was mich geritten hat, weiß ich nicht genau, aber ich habe mein Zeugnis nicht angenommen, mein Abschlusszeugnis, weil, ich hatte in Mathematik eine Zwei und eine Mitschülerin hatte eine Drei. Und ich hatte aber von dieser Mitschülerin manchmal abgeschrieben. Und deswegen fand ich das ungerecht und habe den Lehrern mitgeteilt, sie dürften das Zeugnis behalten, ich will gar keins haben. Ich weiß auch nicht, was ich gemacht hätte, wenn die es angenommen hätten, aber die waren so platt, die haben das Zeugnis der Kollegin da geändert und dann hatte die auch eine Zwei! Dann ging ich die Chemische Fabrik Kalk, nach Köln, lernte Laborantin. Und das war eigentlich eine gute Entscheidung. Die konnten sich damals die Auszubildenden aussuchen, obwohl es schon eher nicht so ein Problem war, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Aber es war schon die Frage, dass man die richtige oder einen guten Ausbildungsplatz bekommen konnte. Wir waren zehn Auszubildende, hatten eine gute Ausbildungswerkstatt, Lehrwerkstatt, Lehlabor und all die Bedingungen, die einfach günstig waren. In der Zeit bin ich dann von mir aus, habe ich irgendwann entschieden, dass ich mich in Köln, war das, war ja sozusagen ein Umzug und eine neue Umgebung, Kontakte brauche zu

Menschen. Und habe überlegt, was ich mache. Dann gab es die Chance, dass ich zur CDU ging, weil, ich hatte mich vorher schon für Politik interessiert. Und bin dann zur Gewerkschaft gegangen, weil ich dachte, die sind neutraler und offener, da bindest du dich nicht so fest.