

»7 Tage am Stück machen krank!«

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Das Gremium der Firma Lear Corporation erzielte große Verbesserungen für die Schichtarbeit. Ein neues Modell führt zu gesundheitlicher Entlastung, besserer Erholung und mehr Freizeit. Dafür gab es Silber beim Deutschen Betriebsräte-Preis.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

1. Die Firma Lear Corporation produziert Spritzguss-elemente für die Autoindustrie.
2. Der Betriebsrat erkämpfte ein neues Schichtmodell, das gesünder ist für die Beschäftigten.
3. Dafür wurden die Interessenvertreter beim Deutschen Betriebsräte-Preis gleich zweimal ausgezeichnet.

BEWERBEN SIE SICH!

Nehmen auch Sie teil am Deutschen Betriebsräte-Preis 2018. Details dazu, wer mitmachen kann und wie Sie sich bewerben, lesen Sie im Beitrag auf S. 24. Die Bewerbungsfrist läuft! Informationen auch unter: www.dbrp.de

Bei der Produktion von Spritzguss-elementen geht es heiß her. So auch bei der Lear Corporation in Wismar, wo Steckverbinder und Verteiler-Boxen aus Kunststoff und Metall für die Automobilindustrie gefertigt werden. Im Sommer herrschen in den Hallen hohe Temperaturen und selbst im Winter arbeiten die Mitarbeiter noch im T-Shirt. Eine extrem anstrengende Arbeit, die nicht nur auf die Knochen geht, vor allem dann, wenn im 3-Schicht-Betrieb an sieben Tagen in der Woche produziert wird. Die andauernde Belastung – körperlich wie psychisch – geht an keinem spurlos vorbei. Mit steigendem Krankenstand wuchs der Druck aus der Belegschaft, hier etwas zu ändern. »Sieben Tage am Stück machen krank!« – unter diesem Motto startete der örtliche Betriebsrat des Unternehmens daher 2014 sein Projekt für die Einführung eines neuen Schichtmodells.

Was sich so leicht liest, war in der Umsetzung ein hartes Stück Arbeit, erforderte viel Ausdauer, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungskraft, womit Werksleitung und Geschäftsführung wohl so nicht gerechnet hatten. Das seit 2004 zum US-amerikanischen Lear-Konzern gehörende Unternehmen hat seine Wurzeln noch als Volkseigener Betrieb (VEB) in der Zeit der DDR. Seit 1975 wurde hier Installationsmaterial für die Hausgeräte-Industrie hergestellt. Nach der Wende und Übernahme durch die Wuppertaler Firma Grote und Hartmann spezialisierte man sich auf die Fertigung für Kfz-Steckverbindungen. Am Standort arbeiten zurzeit rund 280 Mitarbeiter, davon gut 100 im Voll-Schicht-Betrieb.

Nach der Übernahme durch Lear hatte sich das Unternehmen zunächst für lange Zeit aus der Tarifbindung verabschiedet. 2003 wurde ein sogenanntes Vollkonti-Schichtsystem mit bezahlten Pausen eingeführt. Bei diesem Schichtsystem wird an allen Wochentagen gearbeitet. Im März 2013 konnte dann nach einem Verhandlungsmarathon die Rückkehr in die Tarifbindung vereinbart werden. Dafür musste die Belegschaft zum Teil deutliche Konzessionen machen. Dazu gehörte weiter ein 7-Tage-Schichtmodell mit 38 Stunden Arbeitszeit – aber jetzt ohne bezahlte Pausen.

Fragenkatalog »Roadmap 21«

Aus Sicht des Unternehmens ein unverhandelbares Muss, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen und langfristig Arbeitsplätze zu sichern. Häufig gehörte Argumente, die durch ständige Wiederholung aber nicht unbedingt an Überzeugungskraft gewinnen. Die im Jahr 2014 neugewählten Betriebsräte zeigten sich daher wenig beeindruckt, auch als die Werksleitung mit einer möglichen Betriebsschließung drohte. Sie veranstalteten Workshops mit den Kollegen, die im Schicht-Betrieb tätig sind und führten intensive Diskussionen im Gremium. Auf dieser Grundlage entwickelten sie einen Fragen- und Forderungskatalog unter dem Titel »Roadmap 21«. Doch die Werksleitung stellte sich stur, sah keinen Handlungsbedarf und erreichte damit genau das Gegenteil. Nach mehreren Versuchen des Unternehmens, Entscheidungen in die Länge zu ziehen, kündigte der Betriebsrat schließlich die bislang geltende

Betriebsvereinbarung »21 Schichten«. Außerdem teilte er dem Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern mit, dass durch die Kündigung der Betriebsvereinbarung auch die Erlaubnis erlischt, an Sonn- und Feiertagen zu produzieren. Damit war ein massiver Konflikt vorprogrammiert. Es ging hoch her zwischen beiden Seiten.

Mehr Regeneration gefordert

»Keiner von uns wollte das 21-Schichtsystem als solches abschaffen. Ja, die Maschinen sollen und müssen weiterlaufen, aber das heißt doch nicht automatisch, dass unsere Kollegen sieben Tage am Stück arbeiten müssen – und zudem noch auf bezahlte Pausen verzichten. Wir wollten ein gesundheitlich besser verträgliches Arbeitszeitmodell mit mehr Regenerationszeit und weiteren Optimierungen für die Mitarbeiter«, fasst der Betriebsratsvorsitzende Andreas Schulz die Ausgangssituation zusammen. Der gelernte Werkzeugmechaniker wurde erstmals 2008 in den Betriebsrat gewählt und leitet das Gremium seit 2014. Gleichzeitig ist er Mitglied im Gesamtbetriebsrat und dort im IT-Ausschuss tätig.

Doch bevor Lösungen gefunden werden konnten, von denen alle profitieren, folgte eine schier endlose Runde von Verhandlungsrunden. Auf Initiative des örtlichen Betriebsrats wurde eine Einigungsstelle per Gerichtsentcheid im Werk eingerichtet. Es folgten insgesamt 62 Gesprächstreffen mit über 300 Seiten Protokollberichten und sage und schreibe neun Einigungsstellentermine. Das Gremium tauschte sich dazu ständig mit Vertretern der örtlichen IG Metall aus. Im September 2016 konnte dann endlich eine neue Betriebsvereinbarung erreicht werden, die zudem an die Tarifbindung gekoppelt ist.

Erfolg für Gute Arbeit

Seit dem 1. November 2016 gilt damit ein neues Schichtmodell. Unter Beibehaltung eines Vollkonti-Schichtsystems hat der Betriebsrat durchgesetzt, dass der Wert einer tarifkonform bezahlten Pause in Freizeit umgewandelt wird. Das bedeutet konkret: die Beschäftigten haben bei gleichem Entgelt mehr Freizeit zur Verfügung. Es gibt keinen einzigen 7-Tageblock für die Beschäftigten mehr. Die Blocklängen sind unterschiedlich von mindestens zwei bis maximal sechs Ar-



beitstagen und mindestens zwei bis maximal vier Tagen Freizeit am Stück. Aufgrund der damit einhergehenden gesundheitlichen Entlastung und Möglichkeit zur Regeneration sowie dem Plus an Freizeit wird die Neuregelung von den Beschäftigten gut angenommen. Auch betriebswirtschaftlich lässt sich dies zudem an dem rückläufigen Krankenstand ablesen. Eine Messgröße, die auch auf Unternehmensseite auf positive Rückmeldung trifft.

Schulz: »Natürlich waren die Verhandlungen kein Wunschkonzert und wir mussten auch Kompromisse eingehen. Aber aus unserer Sicht ist damit eine Vereinbarung erzielt worden, mit der beide Seiten gut leben können.« Nicht nur die Jury des Deutschen Betriebsräte-Preises zeigte sich mehr als beeindruckt davon. Die Teilnehmer des Deutschen Betriebsräte-Tages verliehen dem Betriebsrat nach seiner überzeugenden Projektpräsentation zusätzlich den Publikumspreis. »Das ist ein großer Erfolg für die Mitbestimmung, für Gute Arbeit aber auch für ein gesünderes Leben«, brachte es Jörg Hofmann, Vorsitzender der IG Metall, bei seiner Laudatio im ehemaligen Bonner Plenarsaal am 14. Dezember 2017 auf den Punkt. ◀



Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft.

kommunikation@sc-herrmann.de

Glückliche Silber-Preisträger: Betriebsräte von Lear Corporation.

TERMINHINWEIS

Der Deutsche Betriebsräte-Preis 2018 wird am 8. November 2018 verliehen – erneut in Kooperation von Bund-Verlag, DGB, Otto Brenner Stiftung und m5 consulting. Veranstaltungsort ist der Deutsche BetriebsräteTag, der vom 6. bis 8. November 2018 in Bonn stattfindet. Informationen: www.betriebsraetetag.de