

# Engagement zahlt sich aus

**DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS** *Lesen Sie, wie Betriebsräte die Auslagerung des Sicherheitsbereichs verhindern konnten, die geschlechtergerechte Eingruppierung erreichten, das älteste Industrieunternehmen Deutschlands retteten und ein digitales Leitbild erarbeiteten.*

VON GUDRUN GIESE

## DARUM GEHT ES

1. Betriebsräten gelingt es, Outsourcing zu vermeiden und mit der Belegschaft kurzerhand den Betrieb zu übernehmen.
2. Auch Diskriminierung wird verhindert, indem sich Betriebsräte für eine gleiche Entlohnung von Männern und Frauen einsetzen.
3. Mit dem Projekt Leitbild Digitalisierung sorgt der Betriebsrat dafür, dass Beschäftigte gut qualifiziert zukunftsfähige Arbeitsplätze haben.

**I**m Rahmen des Deutschen Betriebsräte-Tags vom 3. bis 5.11.2020 in Bonn werden wie jedes Jahr die Deutschen Betriebsräte-Preise verliehen. Zehn Projekte hat die Jury dafür nominiert. Hier erfahren Sie mehr darüber.

### **Stiftung Haus der Kunst München, gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH**

Durch die Auslagerung des kompletten Sicherheitsbereichs im Münchener Haus der Kunst wollte der Arbeitgeber Kosten verlagern und senken. Doch Betriebsrat und Belegschaft verhinderten diesen harten Einschnitt mithilfe eigener Ideen und öffentlicher Unterstützung.

»Alle Beschäftigten bei uns fühlen sich zutiefst mit dem Haus verbunden«, sagt die Betriebsratsvorsitzende Tina Anjou. »Viele unserer Kolleginnen und Kollegen an der Kasse oder in der Aufsicht sind selbst künstlerisch tätig und verdienen hier ihren Grundbedarf. Wir sind eine ziemlich bunte Truppe!« Die Auslagerung des Sicherheitsbereichs hätte eine heftige Zäsur bedeutet. Zudem wären auch etliche ältere und schwerbehinderte Beschäftigte von diesem Plan betroffen gewesen. Nachdem sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht verständigen konnten, rief die Geschäftsleitung der gemeinnützigen Betriebsgesellschaft die Einigungsstelle an, in der auch die Wirtschaftlichkeit des vom Arbeitgeber vorgelegten Outsourcing-Konzepts überprüft wurde. Einsparungen wären demnach durch die Auslagerung des Sicherheitsbereichs zwar möglich, allerdings

erst auf sehr lange Sicht. Obendrein waren die Kosten für den erforderlichen Sozialplan nicht aufgeführt worden. »Am Ende haben wir auch dank der öffentlichen Unterstützung und einer Onlinepetition einen Kompromiss erreicht«, so Tina Anjou. 34 von 54 Stellen im Sicherheitsbereich wurden so gesichert. Zwei Beschäftigte wechselten in die Verwaltung, andere schieden auf eigenen Wunsch aus, sodass letztlich 13 Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeitsplätze verloren. Für alle konnte eine Abfindung durchgesetzt werden. Für die weiterhin als Aufsicht oder Kassenkräfte tätigen Beschäftigten gelten in Zukunft die Tarifverträge des Sicherheitsgewerbes, wobei ihr Grundlohn so lange unverändert bleibt, bis der Tariflohn ihn übersteigt. Das alles ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt, die wegen der Corona-Pandemie erst zum 1. Juli in Kraft trat. Tina Anjou: »Dieser erfolgreich geführte Arbeitskampf hat den Zusammenhalt in unserem Team noch weiter gestärkt.«

### **Bahlsen GmbH & Co KG, Werk 4, Varel**

Eigentlich sind Leichtlohngruppen seit 1988 durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) abgeschafft, doch in manchen Branchen hielt sich die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen für die identische Arbeit erheblich länger. So waren weibliche Beschäftigte im Werk Varel des Keksherstellers Bahlsen schlechter eingruppiert als ihre männlichen Kollegen. Durch jahrelangen, hartnäckigen Einsatz des Betriebsrats gehört

die Diskriminierung beim Entgelt inzwischen der Vergangenheit an.

»Früher haben Frauen am Band gesessen, die Keksgqualität geprüft und das Gebäck von Hand verpackt«, berichtet die Betriebsratsvorsitzende Manuela Haase. Für diese Arbeit wurden sie nach der niedrigsten Entgeltgruppe A2 bezahlt. Mit der verstärkten Automatisierung ab 2010 entfiel diese Arbeit, aber die schlechtere Bezahlung blieb. »Wir haben uns den Tarifgruppenkatalog des Bundesrahmentarifvertrags der Süßwarenindustrie vorgenommen und die jeweiligen Arbeitsaufgaben der verschiedenen Tarifgruppen angeschaut«, sagt Manuela Haase. In einem nächsten Schritt notierten die weiblichen Beschäftigten, welche Tätigkeiten sie konkret ausübten. Es zeigte sich eine erhebliche Diskrepanz zwischen geleisteten Arbeiten und der Eingruppierung. »Damit hatten wir den Nachweis, dass Frauen bei gleichen Aufgaben schlechter eingruppiert wurden als Männer«, so die Betriebsratsvorsitzende, die in der Vergangenheit auch schon für sich selbst eine korrekte Eingruppierung erkämpft hat. Mittlerweile wird niemand mehr bei Bahlsen nach den untersten zwei Tarifgruppen des Bundesmanteltarifvertrags der Süßwarenindustrie bezahlt, nachdem in den zurückliegenden Jahren rund 100 weibliche Beschäftigte im Werk peu à peu in die Tarifgruppe C2 eingestuft worden waren. Manuela Haase: »Das bedeutet 200 Euro Bruttolohn mehr monatlich. Inzwischen spielt das Geschlecht bei der Entlohnung keine Rolle mehr – auch in den anderen beiden Bahlsen-Werken ist das nun so. Allein die Tätigkeit entscheidet.«

### **HWK – Hüttenwerke Königsbronn**

Es ist das älteste Industrieunternehmen in Deutschland: die 1365 gegründeten Schwäbischen Hüttenwerke (SHW). Nach Umstrukturierungen wurden daraus im Mai 2019 die Hüttenwerke Königsbronn (HWK). Ohne tatkräftigen Betriebsrat, engagierte Belegschaft und öffentliche Unterstützung gäbe es das Traditionsunternehmen nicht mehr.

Dabei war die Auftragslage für die Hüttenwerke immer gut, doch Missmanagement hätte sie beinahe in den Ruin getrieben. »Zwischen 2013 und 2018 waren wir dreimal in Insolvenz«, berichtet Betriebsrätin Annia Gambuti. Investor Restart GmbH & Co stieg 2015 ohne Eigenkapital bei den Hüttenwerken ein, mit



dem Ziel, das Unternehmen zu zerschlagen und die besten Teile zu verkaufen. Nach der zweiten Insolvenz übernahm 2018 die Rheinische Mittelstandsgesellschaft, auch ohne Eigenkapital, um das Unternehmen in Einzelteilen zu veräußern. Es kam zur nächsten Insolvenz. »Wir haben die Insolvenzen immer aktiv begleitet. Nun war die Notlage so existentiell, dass nur die Flucht nach vorne blieb«, so Annia Gambuti. Der Betriebsrat informierte die Öffentlichkeit, startete eine Petition für den Erhalt der Hüttenwerke, gründete einen Verein und suchte Unterstützer. »Letztlich war ein Tipp der IG Metall hilfreich, der den Investor OneSquare vermittelte. Außerdem gründete die Belegschaft eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), die 33 Prozent der Geschäftsanteile erhielt.« Finanziert wurde die GbR durch Entgeltverzicht der Beschäftigten, geleitet wird sie vom damaligen Betriebsrats-

**»Kein Kampf ist aussichtslos, wenn man gute Argumente und Kreativität hat und im richtigen Moment Kompromissbereitschaft zeigt.«**

Betriebsrat und Betriebsratsvorsitzende (z.v.l.) der Stiftung Haus der Kunst München, gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH.



**»Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, ob Frau oder Mann, das Geschlecht darf keine Rolle spielen. Es ist toll zu sehen, wie sich unsere Betriebsratsarbeit bezahlt gemacht hat, wir haben was ins Rollen gebracht!«**

Betriebsrätinnen Tanja Richter (vorne) und Yvonne Hönerbach von Bahlsen, Werk Varel.



**»Zuerst ignorieren Sie Dich. Dann lachen Sie über Dich. Dann bekämpfen Sie Dich – und dann gewinnt Du!!! Wir haben genau das erlebt.«**

Betriebsrat der HWK – Hüttenwerke Königsbronn.



vorsitzenden und heutigen Werksleiter Fred Behr. Die aktuelle Bilanz: Die HWK baut kontinuierlich die Belegschaft auf, derzeit sind es 86. Das funktionierte, weil ehemalige SHW-Beschäftigte auf Abfindungen verzichteten, dafür viel Unterstützung bei der Jobsuche erhielten. Annia Gambuti: »Anfang des Jahres haben wir einen 60-jährigen Kollegen zurückgeholt, der andernorts keine Stelle gefunden hätte, für die Hüttenwerke aber mit seiner Erfahrung sehr wertvoll ist.« Die Auftragsbücher sind weiter voll – nicht unerwartet für diese hochspezialisierte Eisengießerei, die große Walzen für die Papierindustrie herstellt.

**Evonik Industries AG**

Dass am Thema »Digitalisierung der Arbeitswelt« kein Weg mehr vorbeiführt, wurde in diesem Jahr angesichts der Corona-Pandemie überdeutlich. Vor allem die Arbeit im Homeoffice bekam einen gewaltigen Schub. Auch

**»Das Leitbild Digitalisierung setzt Maßstäbe zu Ethik, den Auswirkungen und Risiken, aber auch zur Nutzung der Chancen für Mitarbeiter.«**

Gesamtbetriebsrat Evonik Industries AG.



beim zweitgrößten deutschen Chemieunternehmen Evonik – hervorgegangen u.a. aus der Ruhrkohle AG – wechselten viele Verwaltungsbeschäftigte außerplanmäßig ins Homeoffice. Doch schon zuvor hatte der Gesamtbetriebsrat (GBR) einen Diskussionsprozess angestoßen, die verschiedensten Aktivitäten zur Digitalisierung im Konzern besser zu koordinieren. »Wichtig ist uns dabei, dass regelmäßig überprüft wird, wie sich die Digitalisierung auf die Beschäftigten auswirkt«, sagt der GBR-Vorsitzende Martin Albers. »Das lässt sich am besten durch gemeinsames Agieren von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bewerkstelligen.«

2018 begann der Diskussionsprozess, der in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mündete, die aus Vertreter/innen der Bereiche Personal, Digitalisierung und Nachhaltigkeit bestand. Letztlich wurde – auch mithilfe externen Sachverständigen aus der Hans-Böckler-Stiftung – ein »Leitbild Digitalisierung« erarbeitet sowie die Einrichtung von Arbeitsgruppen beschlossen, die für die Umsetzung dieses Leitbilds zuständig sind. »Hier sind konkrete Grundsätze zu Qualifizierung, Führung und Gesundheit von Mitarbeitern angesichts des digitalen Wandels fixiert«, erklärt Klaus Derks, Referent des GBR. »Bereits 2019 konnten wir eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Digitalen Lernen vereinbaren, die sich sehr stark am Leitbild orientiert.«

Generell geht es in dem neun Punkte umfassenden »Leitbild Digitalisierung« beispielsweise um den Persönlichkeitsschutz beim Umgang mit sensiblen Daten, die verstärkte Kooperation von Beschäftigten durch neue Vernetzungsmöglichkeiten sowie um neue Arbeitsformen wie etwa das Homeoffice. »Wer als Unternehmen in der digitalisierten Welt erfolgreich sein will, braucht gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und muss zukunftsfähige Arbeitsplätze bieten«, sagte der GBR-Vorsitzende Martin Albers bei der Präsentation des Leitbilds Anfang 2020. Es sei dabei gelungen, die Interessen der Beschäftigten einzubeziehen. »Es gibt ein gemeinsames Verständnis von Unternehmen und Betriebsrat, wie Evonik die Digitalisierung weiter verwirklicht. Das ist eine gute Basis.« ◀



**Gudrun Giese**, Dipl.-Politologin, freie Journalistin für gewerkschaftliche Themen, Berlin. [www.gudrun-giese.de](http://www.gudrun-giese.de)