



# »Es funktioniert wunderbar«

**KRISENBEWÄLTIGUNG** Bei Procter & Gamble wurde zu Beginn der Pandemie schnell gehandelt. Auch dank einer schon länger verfolgten Digitalisierungsstrategie war man hier gut aufgestellt.

INTERVIEW MIT TIMO LITZBARSKI

**P**rocter & Gamble ist ein weltweit agierender Konsumgüterhersteller. Am Standort Euskirchen arbeiten rund 1240 Mitarbeiter, die von 17 Betriebsratsmitgliedern – darunter drei freigestellten – vertreten werden. Der Vorsitzende verrät uns, welche Strategien hier erarbeitet wurden, um die Pandemie zu meistern.

## War Digitalisierung bei Ihnen schon vor Corona auf der Tagesordnung?

Wir verfolgen im Betriebsrat und im Unternehmen seit mehreren Jahren eine Digitalisierungsstrategie. Der Erfolg zeichnete sich nun in Zeiten der Corona-Pandemie aus, denn der Betriebsrat konnte schnell notwendige Schritte

einleiten, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und das Unternehmen auch während der Krise gut aufzustellen. Gemeinsame Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber sicherten die Mitbestimmung auch für Risikogruppen im Gremium.

## Welche Maßnahmen sind das konkret?

In den vergangenen zwei Jahren haben wir die technische Ausstattung für die Betriebsratsarbeit auf einen Stand gebracht, der eine schnelle Kommunikation untereinander, aber auch zur Belegschaft erlaubt. In digitalen Newsgroups stimmen sich Betriebsräte vor den Sitzungen und Ausschüssen ab und bereiten sich gemeinsam vor. Im ganzen Werk verteilte digitale

schwarze Bretter informieren die Beschäftigten stets aktuell über die Themen des Betriebsrats und der Gewerkschaft. Hier können nicht nur Aushänge abgebildet, sondern auch kleine Filme gezeigt werden, welche die Aufmerksamkeit der Beschäftigten auf sich ziehen. Diese Digitalisierungsstrategie hat uns nun geholfen, schnell und fachgerecht zu reagieren.

### Wann kam das Thema Corona zum ersten Mal auf? Wie sind Sie vorgegangen?

Am 27. Februar 2020 hatte ich als Vorsitzender ein Gespräch mit unserem Personalchef, in dem wir mit großer Sorge über die Nachrichten der Pandemie sprachen. Schnell war klar, dass ein Krisenteam her muss. Dazu gehörten Personalleiter, Werksarzt, Vertreter aus der Operation, Ansprechpartner für Fremdfirmen und die Sicherheitsfachkraft. Es ging schon früh um Themen wie Zoning-Punkte, Abstandsvorgaben und den Umgang mit häufig benutzten Flächen – alles bezogen auf die täglichen Arbeitsabläufe. Bei der nächsten Betriebsratssitzung fiel uns dann auf, dass diese Fragen auch hier Probleme darstellten, zumal im Gremium viele Personen aus unterschiedlichsten Abteilungen zusammenkommen. Am 15. März 2020 einigten sich alle freigestellten Betriebsräte darauf, dass Sitzungen in der gewohnten Form mit bis zu 23 Personen im Meeting-Raum nicht mehr möglich wären.

### Und welche Lösung haben Sie gefunden?

Zwei Möglichkeiten kamen in Betracht: Die IG BCE hat uns empfohlen nach § 28 BetrVG vorzugehen. Durch die Bildung von Ausschüssen könnte man die Zahl der Sitzungsteilnehmer reduzieren. Oder wir würden alles auf Videokonferenz umstellen. Die erste Möglichkeit entspricht nicht unserer Vorgehensweise im Gremium. Wir möchten, dass alle Betriebsratsmitglieder breit aufgestellt und umfassend informiert sind. Wir haben das Konzept Videokonferenz verfolgt. Das Problem war die damals noch fehlende gesetzliche Regelung. Also haben wir mit der Standortleitung eine Betriebsvereinbarung ausgehandelt, in der wir festgehalten haben, dass es zum Infektionsschutz der Kolleginnen und Kollegen für die Zeit der Pandemie zulässig ist, wenn Beschlüsse per Videokonferenz gefasst werden. Anschließend haben wir unsere Geschäftsordnung auch

dahingehend geändert, dass Betriebsratssitzungen und auch Arbeitsausschüsse per Videokonferenz durchgeführt werden können. Als Software haben wir uns für Teams von Microsoft entschieden, da es eine gute, stabile Qualität bietet und es in der Bedienung intuitiv ist.

### Gab es im Gremium Bedenken?

Insbesondere die Tatsache, dass es noch keine rechtliche Grundlage für die Durchführung unserer Sitzungen in Form einer Videokonferenz gab, sorgte doch für einige Bedenken. Ich als Vorsitzender argumentierte mit dem Gesundheitsschutz jedes Einzelnen. Wir durften nicht riskieren, dass sich Kollegen während einer Betriebsratssitzung, in der Vertreter fast aller Abteilungen anwesend sind, infizieren und das Virus im Werk verteilen – das musste unbedingt verhindert werden, auch ohne passende Vorgaben aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

Nun haben wir schon seit mehreren Monaten die Betriebsratsarbeit dahingehend geändert, dass wir alle Meetings auf Videokonferenzen umgestellt haben. Unser Fazit: Es funktioniert wunderbar. Bis auf die ein oder andere Verbindungsschwierigkeit haben wir keine Probleme mit den Konferenzen. Was ich wohl noch sagen muss: Jeder Teilnehmer hat inzwischen einen eigenen Laptop für die Teilnahme an den Videokonferenzen und auch eine Einweisung der EDV-Kollegen erhalten. Zu Beginn des Projekts nutzen noch mehrere Kollegen einen Rechner, was die Sitzungsführung aber erschwerte und auch nicht unserem Gesundheitskonzept entsprach.

### War der Arbeitgeber auf Ihrer Seite?

Die Zusammenarbeit war beim Einführen der Corona-Schutzmaßnahmen eigentlich hervorragend. Ein Teil der Betriebsräte war von Anfang an in dem eigens etablierten Corona-Krisenteam dabei, welches sich täglich trifft, um geeignete Schutzmaßnahmen zu überlegen, zu verhandeln und letztendlich auch umzusetzen. ◀



**Mirko Stepan**, Assessor, freier Journalist mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und Technik.  
[Mirko.Stepan@bund-verlag.de](mailto:Mirko.Stepan@bund-verlag.de)

### GESPRÄCHSPARTNER



**Timo Litzbarski** ist Industriemechaniker und gehört seit 2002 dem Betriebsrat an. Seit 2013 ist er freigestellt und der Vorsitzende der Vertrauensleute von Procter & Gamble. Seit April 2019 ist er Betriebsratsvorsitzender und seit September 2020 GBR-Vorsitzender der Procter & Gamble Manufacturing GmbH.