

Fair statt prekär

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS Reduzierung von Befristung, Erhöhung der Stundenkontingente und eine tarifkonforme Eingruppierung für viele Beschäftigte. Der Betriebsrat von IKEA Duisburg erzielte deutliche Verbesserungen für die Mitarbeiter. Dafür erhielt das Gremium den Sonderpreis »Fair statt prekär«.

VON CHRISTOF HERRMANN

Geringfügige Beschäftigung, Verträge mit zu geringen Stundenkontingenten und immer wieder Diskussionen über tarifkonforme Eingruppierungen zählten zu den Dauerthemen in den Auseinandersetzungen zwischen den deutschen Betriebsräten und den lokalen Arbeitgebern des schwedischen Einrichtungshauses. Die IKEA Deutschland GmbH & Co. KG betreibt bundesweit über 50 Möbelhäuser. Die Niederlassung in Duisburg beschäftigt zwischen 320 und 350 Mitarbeitern und ist ein tarifgebundenes Unternehmen.

Aufgrund der Gesellschaftsform mit jeweils vor Ort selbstständigen Geschäftsleitungen und unterschiedlichen tariflichen Zuordnungen über das gesamte Bundesgebiet ist beispielsweise das Thema Eingruppierung für jede Niederlassung individuell zu verhandeln. Die Betriebsräte entschieden sich daher für ein

zweigleisiges Vorgehen: einerseits auf Gesamtbetriebsratsebene, andererseits auf der Ebene der lokalen Betriebsräte, wie am Beispiel des Gremiums in Duisburg.

Kampf auf zwei Ebenen

Der Betriebsrat der IKEA-Filiale aus dem Ruhrgebiet initiierte über den Gesamtbetriebsrat einen deutschlandweiten Austausch unter Betriebsräten, um gemeinsame Maßnahmen zu erarbeiten und den Arbeitgeber zu einem Kurswechsel zu bewegen. Sie entwickelten dazu ein betriebsübergreifendes Verhandlungspapier, in dem die Ziele der Betriebsräte dokumentiert wurden. Zu den zentralen Forderungen auf Gesamtbetriebsratsebene zählte eine deutliche Senkung der Befristungsquote, die sich zum Zeitpunkt der Verhandlungen zwischen 30 und 40 Prozent bewegte, außerdem

DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat von IKEA Duisburg erreichte viele Verbesserungen für die Beschäftigten.
2. Befristungen wurden reduziert, Stundenkontingente erhöht und eine tarifkonforme Bezahlung erreicht.
3. Die Jury verlieh dafür den Sonderpreis »Fair statt prekär«.



Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreterin des Betriebsrats IKEA Duisburg mit Laudator Christoph Meister, Mitglied ver.di-Bundesvorstand.

eine deutliche Erhöhung der Stundenkontingente für Teilzeitbeschäftigte. Demgegenüber standen die Vorstellungen des Arbeitgebers, sich ein möglichst hohes Maß an Flexibilität bei Einstellungen und Stundenkontingenten zu erhalten. Der Betriebsrat in Duisburg formulierte als Ziele eine gerechte und tarifkonforme Eingruppierung für Mitarbeiter in der Logistik, die Anhebung der Vertragsstunden bei Teilzeitkräften, eine Reduzierung der Befristungsquote in zwei Schritten auf zunächst 15 Prozent und final auf höchstens 10 Prozent. Zudem sollte den Mitarbeitern ein bereichsübergreifendes Arbeiten ermöglicht werden.

Gutes Zwischenergebnis

Durch den Einsatz des Gesamtbetriebsrats und durch die konkreten Einzelverhandlungen des Duisburger Gremiums mit der Geschäftsleitung vor Ort konnten schließlich zahlreiche Verbesserungen erreicht werden. So wurde die Befristungsquote auf maximal 10 Prozent festgeschrieben und eine deutliche Erhöhung der Vertragsstunden erzielt. Weiterhin einigten sich Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber darauf, dass die Schaffung von Vollzeitstellen nicht nur auf Führungskräfte beschränkt bleibt und Kettenbefristungen der Vergangenheit angehören.

»Wir waren mit diesen Ergebnissen schon sehr zufrieden«, berichtet Andrea Mrowka, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende in Duisburg, »doch für einen zentralen Punkt, die seit Langem immer wieder geforderte tarifkonforme Eingruppierung unserer Kollegen in der Logistik, war bei der Geschäftsführung vor Ort leider immer noch kein Entgegenkommen zu erreichen.«

Das Gremium nutzte daher konsequent seine rechtlichen Möglichkeiten. Bei Neueinstellungen verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zu der aus seiner Sicht falschen Eingruppierung. Zentrales Argument war die aus Sicht der Betriebsräte schwere körperliche Arbeit, die Mitarbeiter in der Logistik zu bewältigen haben und die eine höhere Eingruppierung rechtfertigt. Der Arbeitgeber schaltete jedoch auf stur und verweigerte sich einer Lösung.

Tarifkonforme Eingruppierung

Damit war der Gang zum Arbeitsgericht Duisburg die logische Konsequenz. Die Betriebs-

räte beantragten, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Mitbestimmung zu wahren oder sich die Zustimmung des Betriebsrats ersetzen zu lassen. Im Juli 2016 gaben die Richter den Betriebsräten Recht und drohten dem Arbeitgeber ein Bußgeld an. Doch die Arbeitgeberseite blieb weiterhin bei ihrer Linie. Sie zeigte sich lediglich bereit, bestimmten Mitarbeitern für besondere Leistungen die höhere Eingruppierung zu gewähren. Konkret hätten damit nur sechs von 18 Betroffenen eine Höhergruppierung erhalten. »Für uns gab es hier keinen Verhandlungsspielraum, daher lehnten wir diesen Vorschlag klar ab und verweigerten weiterhin jegliche Eingruppierungen für Neueinstellungen in der Logistik«, so Mrowka. Gleichzeitig forderten sie den Arbeitgeber auf, den Beschluss zum Bußgeld wegen des Verstoßes gegen die Mitbestimmung ernst zu nehmen. Es kam zu zahlreichen Gerichtsterminen, da für jeden einzelnen Mitarbeiter ein Zustimmungsersetzungsverfahren eröffnet wurde. Außerdem folgte ein weiterer Termin vor dem Arbeitsgericht Duisburg mit dem Ergebnis, dass die höhere Eingruppierung zu gewähren sei. Daraufhin legte der Arbeitgeber Beschwerde ein und der Streit landete vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf. Die Entscheidung der Richter war eindeutig. Nicht zuletzt auf Grundlage einer umfangreichen Fotodokumentation des Betriebsrats, die den Einsatz und die Belastung der Kollegen in der Logistik veranschaulichte, bewerteten sie die körperliche Belastung der Beschäftigten als Arbeitsleistung, die generell höher einzugruppieren sei, und lehnten die Beschwerde des Arbeitgebers ab.

Das Ergebnis spricht für sich: Alle 18 betroffenen Mitarbeiter in Duisburg wurden tarifkonform höher eingruppiert. Zudem erhielten sie für 18 Monate rückwirkend ab Entscheidungsverkündung des LAG den Differenzbetrag zwischen falscher und konformer Eingruppierung erstattet. Darüber hinaus hatte die Entscheidung auch für die insgesamt zehn IKEA-Filialen im Tarifbereich Nordrhein-Westfalen positive Auswirkungen. Diese zogen jeweils erfolgreich mit ihren Eingruppierungsverfahren nach. ◀



Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft
kommunikation@sc-herrmann.de.

NEUE RUNDE

Nach dem Preis ist vor dem Preis und die Bewerbungsfrist für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2020 läuft. Reichen Sie Ihr Betriebsratsprojekt bis zum 30.4.2020 ein. Mehr Informationen unter www.dbrp.de