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.

Im 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 Keksqualität 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.«

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

Betriebsrat und Betriebsratsvorsitzende (2.v.l.) der Stiftung Haus der Kunst München, gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH.

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-

»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 gewinnst 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.

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

Gesamtbetriebsrat Evonik Industries AG.

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 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 Sachverstands 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

Im Einsatz für die Belegschaft

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Lesen Sie, wie Betriebsräte mit einer moderneren Öffentlichkeitsarbeit die Belegschaft ansprechen, beim Schichtsystem mehr Mitsprache erreichten und mit einem kreativen Konzept Arbeitsplatzabbau verhinderten.*

VON **GUDRUN GIESE**

DARUM GEHT ES

1. Eine moderne Öffentlichkeitsarbeit sichert dem Betriebsrat von Bosch die Aufmerksamkeit der Arbeitnehmer.

2. Der Betriebsrat von Hermes ermöglicht den Beschäftigten planbare Arbeitszeiten.

3. Erfolgreich Entlassungen abgewendet hat der Betriebsrat von Hewing.

Im 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 im Mai dafür nominiert.[1] Hier erfahren Sie mehr darüber.

Robert Bosch GmbH, Standort Schwieberdingen

Wer nicht spannend und aktuell auf sich aufmerksam macht, kann leicht in Vergessenheit geraten. So ist es dem Betriebsrat des Automobilzulieferers Bosch am schwäbischen Standort Schwieberdingen passiert – was sich in schwacher Resonanz, geringem Organisationsgrad und niedriger Beteiligung bei den Betriebsratswahlen zeigte. Es musste gegengesteuert werden. Mit einer intensiven und modernen Öffentlichkeitsarbeit erreicht die Arbeitnehmervertretung inzwischen das Gros der etwa 7.000-köpfigen Belegschaft. Clicks und Likes belegen ebenso wie die Reaktion auf Umfragen oder Blogeinträge, wie gut das zwischen Juni 2018 und Dezember 2019 realisierte neue Konzept bei den Beschäftigten ankommt.

»Ausgangspunkt war eine veraltete Infrastruktur für unsere Öffentlichkeitsarbeit«, erinnert sich Betriebsratsmitglied Volker Hochholzer, Mitwirkender in der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit. »Es fehlte an einer Kommunikationsplattform, der Verteiler wies große Lücken auf und die Betriebsratsarbeit wurde nicht gut vermittelt.« Die Betriebsratsmitglieder waren sich schnell einig, die Mängel abzustellen und eine komplett modernisierte Öffentlichkeitsarbeit auf den Weg zu bringen. Als sehr hilfreich erwiesen sich anfangs eine externe Schulung im Rahmen einer Betriebsratsklausur sowie die Unterstützung durch eine technikaffine Studentin, die sich im Rahmen ihres Praktikums der Umgestaltung der vorhandenen Infrastruktur (Intranet) widmete. Inhalte wurden anders, moderner, ansprechender und aktueller aufbereitet; vor allem aber wurde der interaktive Austausch mit den Beschäftigten deutlich gestärkt. »Es gibt nun Online-Befragungen und einen ansprechenden Einsatz von digitalen Medien während der Betriebsversammlungen«, berichtet Volker Hochholzer. »Ebenso zeitnahe Rückmeldungen danach, damit wir Kritik und Anregungen für Verbesserungen dieser Versammlungen

*»Tue Gutes und werbe damit. Wenn die Kollegen*innen nicht zeitnah mitbekommen was läuft, wie können sie sich dann gut vertreten fühlen und angespornt sein, in den Dialog zu treten?«*

Betriebsrat der Robert Bosch GmbH, Schwieberdingen.

1 Seit August stehen nun die Nominierten für den Corona-Sonderpreis fest. Mehr dazu auf www.dbrp.de

nutzen können.« Während der Corona-Pandemie wurde wegen der geltenden Beschränkungen eine Betriebsversammlung ausschließlich mit kurzen, professionellen Videos bestritten sowie mit einem Interview mit Fragen der Vertrauensleute.
Generell hat der Betriebsrat bei seiner Öffentlichkeitsarbeit vor allem Multimedia gestärkt, setzt auf einen Intranet-Blog ebenso wie auf ansprechende Plakate und Aktionen vor Ort. Das bisherige Printmedium »Si-Forum« wurde allerdings gänzlich abgeschafft und durch einen monatlich erscheinenden Newsletter ersetzt, den die Beschäftigten online erhalten. Online laufen auch Umfragen zu aktuellen Themen ab, an denen sich inzwischen viele Beschäftigte beteiligen. »Luft nach oben haben wir nach wie vor bei Eintritten in die Gewerkschaft und auch bei der Ausweitung der Vertrauensleutearbeit«, sagt Tim Reule, Mitglied im Betriebsrat und Ansprechpartner der Vertrauensleute. In Schwieberdingen unterhält Bosch einen Entwicklungsstandort mit einer hohen Anzahl an Ingenieuren und anderen hochqualifizierten Beschäftigten, die sich selbst oft nicht als Kernklientel einer Gewerkschaft wie der zuständigen IG Metall ansehen. »Doch wir werden als Betriebsrat inzwischen sehr viel stärker wahrgenommen. Und damit wächst auch die Einsicht in die Notwendigkeit unserer Arbeit«, so Steffen Freund, freigestelltes Betriebsratsmitglied und Leiter der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit. Immerhin gehörten mittlerweile mehr als 3.500 Beschäftigte dem interaktiven Forum an, in dem Blogbeiträge, Diskussionen, organisatorische Informationen und auch Links zu Betriebsvereinbarungen zu finden seien. Der eingeschlagene Weg, das meinen alle Betriebsratsmitglieder, sei auf jeden Fall der richtige.

Hermes Germany GmbH, Standort Hamburg

Wer seine Arbeitszeit aktiv mitgestalten kann, ist zufriedener und motivierter. Das zeigte sich eindrucksvoll beim in Hamburg ansässigen Kundenservice des Transport- und Logistikunternehmens Hermes. Doch um dieses Ziel zu erreichen, mussten Beschäftigte und Betriebsrat hartnäckig kämpfen.

2013 war das Schichtsystem im Kundenservice für damals knapp 300 Beschäftigte novelliert worden – inklusive einer verbesserten

Regelung beim Schichtwechsel von früh auf spät. »Eine vollständige Mitsprache der Beschäftigten bei der Schichtplanung, wie von uns gefordert, scheiterte aber am fehlenden Willen des Arbeitgebers«, sagt Betriebsratsmitglied Marc Brandt. Weitere Vorstöße in den folgenden Jahren schlugen fehl. Zu einem ersten Umdenken brachte den Arbeitgeber das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung Ende 2017, Anfang 2018: Sie belegte den dringenden Änderungsbedarf.
Marc Brandt: »Wir erhöhten daraufhin den Druck und befragten die Kolleginnen und Kollegen im Kundenservice online auch zum Thema planbare Arbeitszeit. Deutlich wurde dabei, dass die nun noch 200 überwiegend in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten sich mehr Gestaltungsmöglichkeiten wünschten. Unser Ziel war es, die Beschäftigten aus der Fremd- in die Eigensteuerung bei der Arbeitszeit zu bekommen.« Es dauerte wiederum, bis der Betriebsrat eine Personalvakanz nutzen konnte, um mit den Teamleitern das Projekt »Work-Life-Balance durch Mitarbeiterbeteiligung in der Einsatzplanung« in zwei Pilotgruppen zu starten. Die Teilnahme in der Testphase war freiwillig. In den beiden Gruppen planten die Beschäftigten selbst ihre Arbeitszeiten, wobei lediglich vorgegeben war, dass eine bestimmte Anzahl X ab 8.00 Uhr sowie eine Anzahl Y bis 21.00 Uhr anwesend sein musste. Festgelegt wurde, dass auf individuelle Einschränkungen wie Krankheit, Kinderbetreuung und Ähnliches im Team Rücksicht zu nehmen sei.

»Im Lauf des Jahres 2019 schlossen sich immer mehr Teams dem Pilotprojekt an«, so Marc Brandt. »Eine weitere Onlinebefragung erbrachte viel positives Feedback.« Schließlich

*»Hier haben alle Beteiligte in einer neuen Form der Zusammenarbeit eine Verbesserung mit und für die Kolleg*innen erreicht. Mehr Eigensteuerung, mehr Motivation und Zufriedenheit!«*

Betriebsrat der Hermes GmbH, Standort Hamburg.

Damit die Wahl rund läuft

Berg / Heilmann
JAV-Wahl 2020
Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung
13., überarbeitete Auflage 2020
Mappe mit Wegweisern und Formularen inklusive Wahl-Software zum Download
€ 44,–
ISBN 978-3-7663-6970-3

buchundmehr.de/6970

BUCH & MEHR
service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

wurden im März 2020 die gesammelten Erfahrungen in einer neuen Betriebsvereinbarung zur Einsatzplanung festgehalten. Fazit: Seit sie ihre Arbeitszeit aktiv mitplanen, sind die Beschäftigten erheblich zufriedener mit ihrer Tätigkeit. Auch die psychischen Belastungen, die aus der früheren Einsatzplanung resultierten, sind nun abgebaut. Und mittlerweile interessieren sich weitere Niederlassungen von Hermes für die Regelung des Kundenservices, vor allem die großen Logistikcenter, in denen auch im Schichtsystem gearbeitet wird. Der langwierige Einsatz, so meint der Betriebsrat, habe sich unbedingt gelohnt.

Hewing GmbH, Ochtrup

Das Thema Stellenabbau begleitet die Hewing GmbH in Ochtrup seit etlichen Jahren. Dabei produziert der Betrieb seit seiner Gründung 1974 gefragte Baumaterialien, etwa innovative Kunststoffrohre für Heizungs- und Sanitäranlagen. Doch seit die Gründer Bernd Hewing und Franz-Josef Hagemann ihr Unternehmen verkauft haben, geht es nicht mehr ausschließlich um die Produkte, sondern eher um Märkte. Immerhin hat der derzeitige Eigentümer, die finnische Rettig-Group (seit 2019 Purmo-Group), ein erklärtes Interesse, den Standort in Ochtrup mit derzeit etwas mehr als 200 Beschäftigten zu erhalten.

»Wir waren hier allerdings auch schon fast 500 Mitarbeiter«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Christof Tillmann. »Der Vorbesitzer der Hewing GmbH, die UPONOR GmbH, hat 2009 am Standort Produktionskapazitäten und damit auch viel Beschäftigung abgebaut.« Den jüngsten Versuch, 16 befristet Beschäftigte zu entlassen, konnte der Betriebsrat gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), mit der Bundesagentur für Arbeit sowie mit der Unternehmensleitung erfolgreich verhindern. Anlass für den geplanten Beschäftigungsabbau war ein Auftragseinbruch 2018. Durch die Arbeitszeitreduzierung von 37,5 auf 35 Stunden, die Weiterbildung von sechs Mitarbeitern zu Verfahrensmechanikern, die Verleihung von vier weiteren Beschäftigten an ein benachbartes Unternehmen sowie ein Vorruhestandsangebot für drei ältere Kollegen wurden die Entlassungen abgewendet.

»Zuallererst haben alle Beteiligten – Vertrauensleute und Belegschaft eingeschlossen – diskutiert, wie die 16 befristeten Stellen erhalten bleiben könnten«, erinnert sich Christof Tillmann. »Das war zunächst nicht ganz einfach, da es teilweise erhebliche Vorbehalte gab, aber am Ende hat der Erfolg uns Recht gegeben.« So wurden nicht nur die Entlassungen vermieden, die Betroffenen erhielten sogar unbefristete Verträge. Die sechs Kollegen, die noch in der Weiterbildung zu Verfahrensmechanikern sind, stehen inzwischen vor ihrer Abschlussprüfung. Die verliehenen Beschäftigten fühlen sich gut in dem Betrieb, der sie aufgenommen hat. Und die drei Mitarbeiter, die sich für den Vorruhestand entschieden haben, genießen das neue Lebensgefühl.

Inzwischen arbeitet das Gros der Belegschaft wieder die tarifvertraglich vereinbarten 37,5 Wochenstunden, da sich die Auftragslage bei der Hewing GmbH schon 2019 deutlich verbessert hatte. Christof Tillmann: »Außerdem sind weitere Arbeitsplätze entstanden und die Auszubildenden wurden befristet übernommen.« Wegen des anstehenden Generationswechsels sei ohnehin mit einer stabilen Auszubildendenquote zu rechnen und entsprechenden Übernahmen. Derzeit liege der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei knapp unter 50 Jahren, womit klar sei, dass die Belegschaft kontinuierlich Nachwuchskräfte benötige. Mit dem erreichten Ziel, Arbeitsplätze durch verschiedene Angebote und Ideen zu sichern, sind jedenfalls alte und junge Beschäftigte ebenso zufrieden wie der Betriebsrat. ◁

»Es ist ein gutes Gefühl, sich für den Erhalt von Arbeitsplätzen einzusetzen und gleichzeitig den Zusammenhalt in der Belegschaft zu stärken.«

Betriebsrat der Hewing Group, Ochtrup.

Gudrun Giese, Dipl.-Politologin, freie Journalistin für gewerkschaftliche Themen, Berlin.
www. gudrun- giese.de

Besser mit Beteiligung

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Lesen Sie, wie Digitales Lernen betrieblich gut vermittelt, eine beteiligungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit verankert und eine mitbestimmte Digitalisierungsstrategie durchgesetzt wird.*

VON **GUDRUN GIESE**

Im 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 schon im Mai nominiert.[1] Hier erfahren Sie mehr darüber.

Robert Bosch GmbH, Stuttgart

Die Erwartungen der Arbeitgeber an das Qualifikationsniveau der eigenen Beschäftigten sind hoch. Wie in Zeiten der Digitalisierung das vielfältige neue Wissen am besten vermittelt wird, interessiert oft weniger. »Von oben« versuchte die Robert Bosch GmbH, für die Beschäftigten in der Zentrale und in den Firmentöchtern einheitlich Digitales Lernen einzuführen. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) verweigerte jedoch seine Zustimmung.

»Der Rahmen war nicht hinreichend geklärt. Niemand wusste, was für Weiterbildungsangebote die Beschäftigten eigentlich wünschten und wie wirklich gute Arbeits- und Lernbedingungen aussehen«, sagt Mustafa Kalay, freigestelltes Betriebsratsmitglied in der Zentrale in Stuttgart, außerdem im GBR und Konzernbetriebsrat (KBR) zuständig für die Koordination der Weiterbildung in der Robert Bosch GmbH. »Deshalb forderten wir von der Firmenseite die Einrichtung von Lernlaboren.» Die wurden mit dem Zweck eingerichtet, die technischen Voraussetzungen, räumlichen Bedingungen, Lernzeiten sowie die Zugänglichkeit der Weiterbildungsangebote zu klären. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung regelte den Lernlaborbetrieb, an dem fünf Standorte über einen Zeitraum von fünf Monaten teilnahmen. An jedem Standort gab es paritätisch besetzte »lokale Steuerkreise«; außerdem einen zentralen Steuerkreis, in dem sich die Arbeitgeberseite, der GBR und die Standortvertreter abstimmten. Mustafa Kalay: »Damit waren umfassende Beteiligungschancen und viele Lernmöglichkeiten für die Unternehmens- wie für die Arbeitnehmerseite verbunden.« Der Laborbetrieb wurde extern wissenschaftlich begleitet und auch ausgewertet – beides finanziert vom Unternehmen. Nach der Laborphase folgte der Abschluss einer bundesweiten Konzernbetriebsvereinbarung (KBV), der die einzelnen Standorte über eine Beauftragung beitreten können. Laut KBV erhält jeder Beschäftigte jährlich drei Arbeitstage für selbstbestimmtes Lernen. Für jeden Standort muss das Unternehmen eine digitale Weiterbildungsstrategie vorlegen,

»Wir haben Rahmenbedingungen hergestellt, um allen Kolleg*Innen die digitale Qualifizierung zu ermöglichen und einen rechtlichen Anspruch auf drei Arbeitstage selbstbestimmtes Lernen während der Arbeitszeit geschaffen.«
Mustafa Kalay, Betriebsrat.

DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat von Bosch Stuttgart initiiert eine beteiligungsorientierte Weiterbildungsstrategie.

2. Mit Öffentlichkeitsarbeit auf unterschiedlichen Kanälen macht der Betriebsrat von Heraeus seine Beschäftigten stark.

3. Beteiligungsorientierte Digitalisierung gelingt dem Betriebsrat der Alten- und Pflegezentren des Main-Kinzig-Kreises.

1 Seit August stehen nun die Nominierten für den Corona-Sonderpreis fest. Mehr dazu auf www.dbrp.de.

den individuellen Weiterbildungsbedarf der jeweiligen Beschäftigtengruppen ermitteln und konkrete Lernpfade entwickeln. An den Standorten bieten Lernbegleiterinnen und -begleiter Beratung über die vorhandenen Angebote sowie Unterstützung bei der digitalen Qualifizierung. Steuerkreise auf zentraler wie lokaler Ebene »sichern eine mitbestimmte, arbeitnehmerorientierte Weiterentwicklung des Lernens«, erklärt Mustafa Kalay. So zeige sich inzwischen, dass die KBV von den mehr als 100 Standorten sehr gut angenommen werde. »Es bewährt sich, dass wir nicht von oben agiert, sondern mit den Laboren breite Beteiligung erreicht und dabei das Wissen der Beschäftigten eingebracht haben.«

Heraeus Deutschland GmbH & Co KG, Hanau

Klappern gehört zum Handwerk – das gilt auch für Betriebsräte. Oder anders ausgedrückt: Wer nicht über seine Arbeit und Aufgaben berichtet, wird kaum wahrgenommen. So war es jedenfalls beim internationalen Technologiekonzern für Edel- und Sondermetalle, Medizintechnik, Quarzglas und Sensoren Heraeus bis zur Betriebsratswahl 2018, denn die damaligen Arbeitnehmervertreter informierten die Belegschaft nur sehr spärlich über die Aktivitäten des Gremiums. Deshalb beschloss der neue Betriebsrat nach seiner Wahl entscheidende Veränderungen. Die Öffentlichkeitsarbeit wurde komplett neu organisiert. »Im November 2018 ging der Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit an den Start«, erzählt Irina Frauenstein, Sprecherin dieses Ausschusses und Chefredakteurin der neu geschaffenen Medien. »Hier planten wir gemeinsam, wie wir für die Beschäftigten sichtbarer werden könnten.« Mittlerweile hat sich eine Menge getan: So nutzt der Betriebsrat die unternehmenseigene Plattform »Heraeus touch« (Ht) für einen Betriebsratskanal, auf dem aktuelle Themen gepostet werden, und betreibt hier zudem eine eigene Webseite. Alle drei Monate produziert der Betriebsrat die Zeitung »Starke News« in Papierform. Themenvorschläge liefern Kollegen ebenso wie der Betriebsrat, der letztlich entscheidet, was im Blatt erscheint. »Wir haben darüber hinaus verstärkt Formen der Interaktion etabliert«, sagt Irina Frauenstein. »Es gibt Befragungen über die Plattform Ht, Beschäftigte können die verschiedenen Nachrichten auf der Webseite kommentieren und selbstverständlich kann jeder Beschäftigte auf klassischem Weg Kontakt zu uns aufnehmen.«

Das neue Konzept kommt sehr gut an bei den rund 2.400 Beschäftigten, die der Betriebsrat betreut. Seit dem Start der Öffentlichkeitsarbeit über die verschiedenen Kanäle haben nicht nur die Zugriffe, sondern auch der Austausch und die Kommentare stetig zugenommen. »Die Kollegen sind dadurch gestärkt und sicherer im Umgang – beispielsweise durch Artikel zu Betriebsvereinbarungen, Verhaltenshinweisen, Rechten und Pflichten, neuen Tarifabschlüssen.« Irina Frauenstein und ihre Betriebsratskolleginnen und -kollegen finden, dass sich der Aufwand mehr als gelohnt hat, denn die verbesserte Informationspolitik trägt nicht zuletzt zu einem deutlich besseren Betriebsklima bei. Eine Win-win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen.

»Wenn die Kolleg*Innen wissen, welche Rechte und Pflichten sie haben, dann werden sie in ihrem Verhalten sicherer und stärker. Unser Ziel ist es, unsere Kolleg*Innen mit unserer Arbeit STARK zu machen!«
Irina Frauenstein, Betriebsrätin (1. Reihe, 2.v.l.).

Alten- und Pflegezentren des Main-Kinzig-Kreises gGmbH

Neue Digitalisierungsstrategien stehen in vielen Betrieben auf der Agenda – auch in den Alten- und Pflegezentren des Main-Kinzig-Kreises (APZ), einer gemeinnützigen GmbH mit zwölf Altenpflegeeinrichtungen sowie einer eigenen Aus- und Weiterbildungseinrichtung. Schnell wurde hier deutlich, wie wichtig es ist, Belegschaft und Betriebsrat in die IT-Entwicklung einzubinden. »2017 startete die Geschäftsleitung mit der IT-Abteilung eine Digitalisierungsstrategie, zu der die digitale Pflegedokumentation, digitale Assistenzsysteme für die Pflege und Betreuung sowie die telemedizinische Versorgung der Bewohner zählten«, berichtet die Betriebsratsvorsitzende Belinda Schmidt. »Der Betriebsrat wurde zwar über den Entwicklungsstand informiert, aber es gab kein Verfahren für die Einführung der Digitalisierung.« Dabei hakte es an etlichen Stellen: So waren die Folgen auf den Datenschutz, auf Arbeitsabläufe sowie die nötige Qualifikation der Beschäftigten bei Einführung der digitalen Technik nicht ausreichend berücksichtigt worden. Belinda Schmidt: »Es wurden Dienst-Smartphones angeschafft, die nur einen sehr eingeschränkten Internetzugang zuließen. Deshalb nutzten viele Beschäftigte ihre Privatgeräte, was aber nach der geltenden Betriebsvereinbarung unzulässig war.« Es musste ein besseres Verfahren zur Entwicklung der digitalen Technik her; eines, bei dem Belegschaft und Betriebsrat einbezogen werden. Im Sommer 2018 erfuhr der Betriebsrat durch die Gewerkschaft ver.di vom Projekt »DiaLoGS|plus – Branchendialog in digitalisierten Arbeitswelten in der Altenpflege«, das im Rahmen des sozialpartnerschaftlichen Förderprogramms »Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern« durch den europäischen Sozialfonds mitfinanziert wurde. Das Projekt wurde vom Bildungswerk ver.di Niedersachsen, dem Bildungsinstitut im Gesundheitswesen und dem Institut Arbeit und Technik veranstaltet. »Zentrale Methode beim Projekt ist die Lernreise, bei der Beschäftigte, Betriebsrat, Führungskräfte und IT-Spezialisten die Handlungsfelder und Innovationsthemen der Digitalisierung benennen«, so Belinda Schmidt. Der Betriebsrat konnte den Arbeitgeber für die Teilnahme am Projekt gewinnen. Zum Start interviewten Beschäftigte von DiaLoGISplus die Geschäftsleitung, Beschäftigte verschiedener Arbeitsbereiche, ein Betriebsratsmitglied sowie den Leiter der IT. Dabei zeigte sich, dass alle Interviewten der Digitalisierung positiv gegenüberstanden, aber auch etliche Anforderungen benannten. So sollte die digitale Kommunikation nicht das Gespräch ersetzen, die Beschäftigten wünschten sich eine frühzeitige Einbeziehung bei der Digitalisierung und Benutzerfreundlichkeit. Nicht zuletzt sollten stets die Ansprüche an gute Pflege, Wahrung der Privatsphäre und Datensicherheit berücksichtigt werden.

In einer einjährigen betrieblichen und überbetrieblichen Lernreise konnte der Rahmen für die Digitalisierung mit den Beschäftigten gestaltet werden. Belinda Schmidt: »Ein Schwerpunkt war die Beteiligung an der von der Geschäftsleitung geplanten Unternehmensrichtlinie zur Digitalisierung, mit der der Datenschutz, die Handhabung und der Gebrauch digitaler Technik und die Zuständigkeiten geregelt werden.« Der Betriebsrat habe im Projekt DiaLoGISplus gelernt, wie die Beschäftigten in die Digitalisierung einbezogen werden könnten. Die Regelungen helfen ihnen, sich die Technik anzueignen und sie so zu nutzen, »dass ihre Arbeit erleichtert, verbessert und aufgewertet wird«. ◁

»Bei Projekten erreichen wir oft mehr, wenn wir unsere Kollegen*Innen ermutigen, sich mit einzubringen, denn sie sind es auch, die letztendlich das Ergebnis solcher Projekte umsetzen müssen.«
Belinda Schmidt, Betriebsratsvorsitzende (2. v.l.).

Gudrun Giese, Dipl.-Politologin, freie Journalistin für gewerkschaftliche Themen, Berlin.
www.gudrun-giese.de