

Eine Einladung zum Mitmachen

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Der Merck-Betriebsrat nutzte eine Veränderung der Konzernstruktur und regelte umfassend die Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG. Dafür wurde das Gremium mit Silber ausgezeichnet.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

1. Das Betriebsratsgremium musste sich nach der Betriebsratswahl 2018 von 45 auf 37 Mitglieder verkleinern.
2. Durch eine Vereinbarung, Mitarbeiter als Experten des Betriebsrats in Projektarbeiten einzubinden, konnte die personelle Lücke geschlossen werden.
3. Dafür gab es von der Jury 2019 den Deutschen Betriebsräte-Preis in Silber.

Schon mal was vom § 28a BetrVG gehört? »In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen«, so beginnt Absatz 1. Was in Papierform relativ unspektakulär daherkommt, kann in der betrieblichen Praxis eine ungeheure Dynamik entfalten. Ein beeindruckendes Beispiel dafür lieferte jüngst der Gemeinschaftsbetriebsrat der Merck KGaA. Mit seinem Projekt »§ 28a BetrVG – Beteiligung wagen« überzeugte er nicht nur die Jury des Deutschen Betriebsräte-Preises, die ihm dafür die Auszeichnung 2019 in Silber verlieh.

Das Gremium, auf dem Deutschen BetriebsräteTag in Bonn mit einem eigenen Stand vertreten, war hocheifrig, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen über das Was und Wie schlau machen wollten. »Wir hatten weder damit gerechnet, mit Edelmetall die Heimreise anzutreten, noch, dass so viel Nachfrage nach unseren Erfahrungen mit Arbeitsgruppen besteht«, berichtet Charles Hübler, freigestellter Betriebsrat des Chemie- und Pharmaunternehmens. Weltweit beschäftigt Merck rund 56.000 Mitarbeiter, davon etwa 11.000 allein am Hauptsitz in Darmstadt.

Mitarbeiter als Experten

Wie viele andere auch ist das global aufgestellte Unternehmen mit tiefgreifenden strukturellen Veränderungen konfrontiert, die sich unmittelbar auf Produkte, Prozesse und die da-

hinter stehenden Mitarbeiter auswirken. Die Firmenleitung hatte sich 2017 daher für gravierende Veränderungen in der Konzernstruktur entschieden. Diese beinhalten, dass einzelne Businesssektoren in eigenständige Unternehmen überführt werden; das operative Geschäft wird in separate Tochtergesellschaften ausgegliedert. Für das Gremium standen somit umfangreiche Gespräche und Verhandlungen zum Betriebsübergang und zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die Veränderung der Unternehmensstruktur damit ganz oben auf der Agenda. Ein vorrangiges Ziel war dabei die Erhaltung der Betriebseinheit und eine einheitliche Interessenvertretung.

Dicke Bretter waren also zu bohren, was automatisch eine extrem hohe Be- und Auslastung für das Gremium bedeutete. Verschärft wurde die Situation noch durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgericht (BAG 18.11.2014 – 1 ABR 21/13). Danach ist es für Unternehmen nicht möglich, mehr als die gesetzliche Anzahl von Betriebsräten anzuerkennen. Von bisher 45 musste sich das Gremium nach der Betriebsratswahl 2018 auf 37 Mitglieder verkleinern – und das angesichts des bevorstehenden gravierenden Wandels des Unternehmens und somit jeder Menge Arbeit für die betriebliche Interessenvertretung. Doch guter Rat war für die Betriebsräte gar nicht teuer. »Um diese personelle Lücke zu schließen«, so Hübler, »haben wir eine Vereinbarung geschlossen, die es ermöglicht, Mitarbeiter als Experten des Betriebsrats in Projektarbeiten einzubinden. Somit hat jeder im Unternehmen

die Möglichkeit, sich an der Gestaltung von Merck aktiv zu beteiligen.«

Neue Mitbestimmungskultur erforderlich

Bereits zuvor hatte der Betriebsrat gute Erfahrung mit dem Einsatz von Arbeitsgruppen und der Einbindung von Kollegen in die Betriebsratsarbeit gemacht. Im Rahmen der umfangreichen Verhandlungen zum Konzernumbau wollten sie nun die Anwendung dieser Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG festschreiben und ausweiten. Ein Verhandlungsteam nahm daher direkt Gespräche mit dem Unternehmen zum Abschluss einer Begleitvereinbarung auf. Nach zahlreichen Gesprächs- und Verhandlungsrunden der Sozialpartner über einen Tarifvertrag, kam es auch zu einer Einigung hinsichtlich der Arbeitsgruppen. Der Betriebsrat erhielt von der Arbeitgeberseite das klare Bekenntnis zur Nutzung des § 28a BetrVG, um seine Kapazitäten und Fachkompetenzen für die Betriebsratsarbeit sicherzustellen. Die konkrete Ausgestaltung der Ausschüsse und Arbeitsgruppen wurde über eine Rahmenvereinbarung und die Geschäftsordnung geregelt. Für die in den Arbeitsgruppen zusätzlich eingebundenen Kollegen wurde ein Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG aufgenommen. Für Betriebsrat und Arbeitgeber besteht damit die Möglichkeit, bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen zu übertragen. Diese können selbstständige und praxisnahe Entscheidungen treffen und das Gremium wird durch die Bildung solcher Gruppen entlastet

»Die Herausforderungen für uns Betriebsräte besteht darin, in dem sich immer schneller verändernden Umfeld eine neue Mitbestimmungskultur zu etablieren, die dieser Entwicklung Rechnung trägt, aber auch gleichzeitig verhindert, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte aus den Händen gibt«, so Hübler. Um das zu gewährleisten, ist beispielsweise immer ein Mitglied des Betriebsrats in jeder Arbeitsgruppe. Dieses berichtet regelmäßig in den Gremiensitzung über den Stand der Dinge und sorgt so für eine enge Anbindung an die gewählten Interessenvertreter.

Entlastung für das Gremium

So wie sich die Arbeitswelt wandelt, verändern sich auch die Anforderungen an die Betriebsratsarbeit und die Betriebsräte stark. Es



werden neue Fähigkeiten benötigt. Agile Projektmethoden, Change-Management, strategisches Betriebsratsmanagement erfordern einen höheren Bedarf an Ressourcen. Arbeitsgruppen, die beispielsweise wie eine klassische Projektarbeit funktionieren, können da für deutliche Entlastung sorgen. Das Themen- und Einsatzspektrum ist groß: Bei Merck spannt sich der Bogen von der Schichtverpflegung über die Implementierung neuer Managementprozesse bis zu hin zum komplexen Thema Industrie 4.0.

Unternehmen und Betriebsrat gewinnen durch diese Form der agilen Betriebsratsarbeit. Aufseiten des Betriebsrats setzt dies aber auch Vertrauen gegenüber den Mitgliedern der Arbeitsgruppe voraus. Die Mitarbeit in Arbeitsgruppen kann zudem die eine oder den anderen zur Mitarbeit im Gremium motivieren und so für Nachwuchs sorgen.

Petra Adolph, Jurorin und Vorstandssekretärin der IG BCE fasste es so zusammen: »Pragmatisch und selbstbewusst hat der Betriebsrat die Möglichkeit des § 28a BetrVG genutzt. Arbeitsgruppen, die selbstständige und praxisnahe Entscheidungen treffen können, werden gezielt für die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten eingebunden und sorgen so auch für eine Entlastung des Gremiums. Diese Einladung zum Mitmachen ist zur Nachahmung empfohlen.«◀



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

Glückliche Silberpreis-Träger: der Betriebsrat von Merck mit Laudatorin Petra Adolph, IG BCE (v.l.).

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