

Beharrlich zur Vereinbarung

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTEPREIS – *Verbessertes Schichtsystem sorgt für planbare Freizeit*

(hla) Längst nicht alle Laudator*innen und nominierten Gremien waren pandemiebedingt zur Verleihung des Deutschen Betriebsrätepreises Anfang November nach Bonn gereist. So schickte auch die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis ihre Grüße als Videobotschaft (siehe Randspalte). Sie hielt die Laudatio auf den Gewinner des Deutschen Betriebsrätepreises in Bronze: Den Gemeinschaftsbetriebsrat der Zentrale der Hermes Germany GmbH in Hamburg.

Alle Preisträger*innen 2020:

Gold: Betriebsrat der Bahlsen GmbH & Co. KG, Werk Varel. Er konnte nach und nach durchsetzen, dass nicht nur die untersten Tarifgruppen im Werk abgeschafft wurden, sondern auch, dass rund 100 Frauen höher eingruppiert wurden.

Silber: Betriebsrat der HWK – Hüttenwerke Königsbrunn GmbH (Ebenfalls Publikumspreis)

Bronze: Gemeinschaftsbetriebsrat Hermes Germany GmbH, Hamburg
Sonderpreis Innovative Betriebsratsarbeit: Betriebsrat Robert Bosch GmbH am Standort Schwieberdingen

Sonderpreis Zukunftssicherung: Gesamtbetriebsrat Hewing GmbH, Ochtrup

Sonderpreis Corona: Betriebsrat der Stadtwerke Böblingen sowie der B. Braun Melsungen AG
dbrrp.de

Die Kolleg*innen des Logistikunternehmens hatten gezeigt, dass es viel Geduld und Engagement braucht, um Verbesserungen durchsetzen zu können. 2014 hatten sie vom Deutschen Betriebsrätetag den Impuls mitgenommen, die Arbeitssituation der 200 Kolleg*innen im Kundenservice zu verbessern. Dazu wollten sie die Schichtplanung angehen. Gescheitert sei das am fehlenden politischen Willen des Geschäftsführers und des Bereichsleiters. Erst ein Kulturwandel beim Mutterkonzern Otto machte es möglich, die Partizipation der Kolleg*innen zu stärken.

Weiteren Rückenwind bekam der Gemeinschaftsbetriebsrat durch die Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung. Der Krankenstand war hoch, die Kolleg*innen unzufrieden mit der zentralen Planung ihrer Arbeitseinsätze, denn die führte ihrer Meinung nach zu „chaotischen Arbeitszeiten“, die nur wenige Optionen bei der Freizeitplanung möglich machten. Mehr Gleitzeit und mehr Mitbestimmung waren die Wünsche. Heute werden einige wenige Kolleg*innen festgelegt, die verlässlich früh beginnen, und andere, die das Ende der Schicht abdecken. Alle anderen sind frei darin zu entscheiden, zu welcher Zeit sie ihre Schicht

beginnen. Eine sechsmonatige Pilotphase 2019 war erfolgreich, Anfang 2020 wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

SONDERPREIS CORONA

Aus ver.di-Sicht gab es noch einen weiteren Erfolg. Der Betriebsrat der Stadtwerke Böblingen konnte sich über den kurzfristig ausgeschriebenen Sonderpreis Corona freuen. Innerhalb weniger Tage nach Beginn des Lockdowns im Frühjahr hatten sie eine Betriebsvereinbarung auf den Weg gebracht, in der die Organisation und die Bedingungen der Arbeit so gestaltet wurden, dass die Beschäftigten des Energieversorgers familiäre Bedürfnisse und Verpflichtungen erfüllen konnten und der Betrieb dennoch aufrecht erhalten werden konnte.

Der Deutsche Betriebsrätepreis...

... ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“. Er zeichnet seit 2009 das Engagement und die erfolgreiche Arbeit von Betriebsräten aus, die sich nachhaltig für den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen oder für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen einsetzen.

LAUDIATIO

Unbeirrt vorangetrieben

„(...) Euer progressiver Ansatz, ein höheres Maß an Eigensteuerung bei der Arbeitszeit mit Hilfe eines quasi im Kollektiv ‚selbstbestimmten‘ Schichtplans, hat sich bereits in der Pilotphase bewährt. Das hat wohl auch das Unternehmen überzeugt, so dass die Überführung des Piloten in den Regelbetrieb ohne größere Hürden erfolgte. Die ‚Selbstbestimmung‘ wurde von euch bereits ab der Konzeptionsphase Eurer innovativen Schichtplanung gelebt. Die betroffenen Beschäftigten konnten sich dank eures Einsatzes von Anfang an in zahlreichen Projektarbeitsgruppen einbringen. Auch dies hat sich als weiterer Erfolgsfaktor für die Motivation und Zufriedenheit eurer Kolleg*innen herauskristallisiert. Der Erfolg hat euch und eurem Engagement Recht gegeben. Hervorzuheben an eurer Vorgehensweise ist auch, wie gut strukturiert ihr das Mitbestimmungsprojekt organisiert und durchgeführt habt. Entgegen der anfänglichen Widerstände eures Arbeitgebers habt ihr das Thema und euren Standpunkt unbeirrt im Interesse eurer Kolleg*innen entschlossen so lange vorangetrieben, bis auch der Arbeitgeber überzeugt war. (...)“

Arbeitsschutz in Zeiten von Corona

SARS-COV-2 – Online-Konferenz mit Macher*innen der neuen Arbeitsschutzregel

(ml) Die am 20. August 2020 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel soll ein sicheres und gesundes Arbeiten während der Corona-Epidemie ermöglichen. An der Arbeitsschutzregel hat auch ver.di intensiv mitgearbeitet. Sie war jüngst Thema einer Online-Konferenz von ver.di.

„Arbeits- und Gesundheitsschutz gehen nur gemeinsam“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Dagmar König. Die Pandemie habe gezeigt, dass die Arbeitgeber davon profitierten, wenn sie dauerhaft ihre Beschäftigten schützen. Viele Arbeitgeber nähmen jetzt zum ersten Mal die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung ernst. „Gu-

ter Arbeitsschutz funktioniert nur mit Einbindung der Interessenvertretung“, so König weiter.

Wichtig war König auch, dass Corona als Berufskrankheit nicht nur für Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen anerkannt wird. Jeder angesteckte Beschäftigte solle deshalb seine Erkrankung der Berufsgenossenschaft anzeigen.

Die neue Covid-Arbeitsschutzregel beschreibe den neuesten Stand der Technik und die Hygienevorschriften, erläuterte König. Die Arbeitgeber müssten die Regeln berücksichtigen, und zwar nach dem Top-Down-Prinzip, zunächst Abstand halten und Verkehrswege verringern, erst dann kämen die persönlichen Maßnahmen wie Mund-Nasen-Bedeckungen

hinzu. Die psychischen Belastungen im Zusammenhang mit Covid nähmen zu, je länger die Krise anhalte, sagte Eva Haberkern, Arbeitspsychologin bei CAIDAO Berlin. Gründe seien geänderte Arbeitsabläufe, doppelte Belastungen wie Home Office und Kinderbetreuung, aber auch vermehrte Konflikte am Arbeitsplatz mit verärgerten Kunden. Auch die Angst, dass es die Firma nach der Krise nicht mehr gebe, sei ebenso belastend wie die stete Angst vor Infektionen.

Die Vorträge und Diskussionen können unter [sopo.verdi.de](https://www.sopo.verdi.de) angeschaut werden. Außerdem wird dort ein Online-Praxisleitfaden als erster Entwurf von ver.di zur Verfügung stehen.

