Deutscher Betriebsräte-Preis 2017

dbrp.de

AIB–SONDERDRUCK
DEZEMBER 2017

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »ARBEITSRECHT IM BETRIEB«

Arbeitsrecht im Betrieb

DIE JURY

Petra Adolph
Vorstandssekretärin im Bereich Mitbestimmung/Sozialpolitik der IG BCE

Gabriele Gröschl-Bahr
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

Thorsten Halm
[m]5-consulting, Berater von Betriebsräten und Gewerkschaften

Reiner Hoffmann
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Dr. Norbert Kluge
Leiter Mitbestimmungsförderung bei der Hans-Böckler-Stiftung

Petra Kronen
GBR-Vorsitzende der Covestro AG und Mitglied im ehrenamtlichen Hauptvorstand der IG BCE

Jochen Schroth
Ressortleiter Vertrauensleute und Betriebspolitik, IG Metall-Vorstand

Eva-Maria Stoppkotte
Verantwortliche Redakteurin der Zeitschrift »AiB«

Prof. Dr. Erhard Tietel
Professor am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen

BUND VERLAG

Vor der Preisverleihung: Gut gelaunte Frauenpower am Infostand des Bund-Verlags. Von rechts: Edeltraud Glänzer (IG BCE), Christiane Benner (IG Metall), Yasmin Fahimi (ex-BMAS).

Auf ein Neues im Zehnjährigen

VORBILDLICH *Über 750 eingereichte Projekte stehen für Stärke, Kreativität und Unverzichtbarkeit der betrieblichen Mitbestimmung.*

Bitte festhalten! Denn wir steigen ein ins zehnjährige Jubiläum des Deutschen Betriebsräte-Preises. Was vor gut einer Dekade als pfiffige Idee der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« startete, ist heute ein jährliches Kräftemessen der erfolgreichsten Betriebsratsarbeiten Deutschlands. Schon früh sind starke Partner beigesprungen und haben die redaktionelle Idee veredelt: Der einstige Bonner und heutige Deutsche BetriebsräteTag, der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften.

Selten hat ein »Aufschlag« des Bund-Verlags so geschwind neue Freunde gefunden. Und selten gelingt es, allen im Boot zu geben, was so anmutend leicht nur ein Wettbewerb und eine Preisverleihung vermögen: Die Arbeit von Betriebsräten wertzuschätzen und die besten Ideen mit Gold, Silber, Bronze und Sonderpreisen auszuzeichnen. Im Herzen der Projekte geht es um das hohe Gut der betrieblichen Mitbestimmung. Weshalb der Deutsche Betriebsräte-Preis für eben diese Mitbestimmung auch kräftig trommelt. Er ist ein Schaufenster vorbildlicher Gremienarbeit. Mehr als 750 Projekte sind in den letzten neun Jahren beim Bund-Verlag eingegangen. Jedes dieser Projekte hat eine kompetente, kritische Jury geprüft und bewertet.

Im anstehenden zehnten Jahr ist der Deutsche Betriebsräte-Preis so frisch wie eh und je. Das Jubiläum läuft einher mit den Betriebsratswahlen 2018. Hier verabschieden sich viele Langgediente, und jüngere Betriebsräte rücken nach. Bisweilen eine neue Generation, die sich den Klassikern der Mitbestimmung und den neuen digitalen Horizonten stellen muss. Für all das, was da auf uns zurollt, sind Betriebsräte unverzichtbar. Ihr Tun begleitet die »Arbeitsrecht im Betrieb« im Jubiläumsjahr mit großer Freude und Verantwortung. Machen Sie rege mit, reichen Sie Ihre Arbeiten und Projekte bis zum 30. April 2018 ein, und beweisen Sie erneut, dass Ihre Ideen Beschäftigte schützen und Betriebe bewegen.

Rainer Jöde,
Geschäftsführer Bund-Verlag GmbH

PREISTRÄGER GOLD

Betriebsrat Klinikum Coburg GmbH

»Der Betriebsrat nutzte sämtliche ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, damit die Rotkreuzschwestern zählen und wählen und nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes entlohnt werden. Das Projekt zeigt: Nachhaltiger, gezielter und konsequenter Einsatz für die Mitbestimmung zahlt sich aus!«

Gabriele Gröschl-Bahr
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

Wahlrecht auch für Schwestern – und ihr Weg in den TVöD

Betriebsrat fordert Gleichstellung von Rotkreuzschwestern und erreicht erstmals ihre Beteiligung an BR-Wahlen. Ergebnis: Aus für den Gestellungsvertrag und vollständige Übernahme in den TVöD.

MOTIV Die Klinikum Coburg GmbH versuchte über einen Gestellungsvertrag von Schwestern aus der Schwesternschaft des Deutschen Roten Kreuzes e.V. den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVÖD) zu unterlaufen. Gestelltes Personal steht mit dem Krankenhaus weder in einem Arbeitsverhältnis noch in einem sonstigen Vertragsverhältnis. Die Rotkreuzschwestern erbringen ihre Arbeitsleistung im Krankenhaus allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Schwesternschaft. Seit mehr als 100 Jahren haben sie auf der Basis von Gestellungsverträgen in Krankenhäusern mitgearbeitet, ohne Arbeitnehmern gleichgestellt zu sein. Das Berufsbild hat sich allerdings über die Jahrzehnte grundlegend gewandelt: Aus Mitgliedern einer klosterähnlichen Gemeinschaft sind heute reguläre Berufstätige geworden. Das »Ordensprivileg« nach BetrVG war aus Sicht des Betriebsrats nicht zu rechtfertigen. Sein Ansatz: heutige Rotkreuzschwestern sind Leih-Arbeitnehmerinnen mit allen Rechten.

VORGEHEN Seit 2002 versuchte der Betriebsrat der Klinikums-GmbH immer wieder die gestellten Pflegekräfte der Schwesternschaft auf die Wählerliste zur Betriebsratswahl zu setzten. Nach einem engagiertem Kampf und unter Anwendung sämtlicher vom Betriebsverfassungsrecht zur Verfügung gestellter Rechte – § 7 Satz 2 BetrVG räumt Leiharbeitnehmern ein aktives Wahlrecht ein, sie zählen danach auch bei der Größe des BR mit – gelang dem Gremium dies erstmalig bei der Betriebsratswahl in 2014.

ERGEBNISSE Der Betriebsrat des Klinikums Coburg ist der erste, der von Rotkreuzschwestern mitgewählt wurde und in dem Rotkreuzschwestern Mitglied des Betriebsrats sind. Der Gestellungsvertrag wurde sukzessive abgebaut und seit 2017 sind alle 560 ehemaligen Rotkreuzschwestern direkt beim Klinikum beschäftigt und werden nach TVöD bezahlt. Der Betriebsrat des Klinikums Coburg ist seiner Zeit weit voraus gewesen, denn erst 2016 entschied der Europäische Gerichtshof über die Arbeitnehmerschaft und Leiharbeitnehmerschaft von gestellten Rotkreuzschwestern und bejahte diese. Das Bundesarbeitsgericht schloss sich dem 2017 an.

Seiner Zeit weit voraus: Betriebsrat der Klinikum Coburg GmbH

Aus für den 7-Tageblock

Betriebsrat kündigt Vereinbarung zu Schichtsystem auf. Neues Modell führt zu gesundheitlicher Entlastung und Freizeitplus.

MOTIV »Sieben Tage Arbeit am Stück machen krank!« Mit dieser Botschaft initiierte der Betriebsrat Verhandlungen für ein neues Schicht-Modell. Dieses sollte attraktiver und moderner sein und gleichzeitig die gesundheitlichen Folgen berücksichtigen.

VORGEHEN Das Gremium zeigte per Analyse und mit einem Fragenkatalog die gesundheitlichen Belastungen auf. Nach Versuchen, Entscheidungen zu verzögern, kündigte der BR die geltende Betriebsvereinbarung. Außerdem teilte er den zuständigen Behörden mit, dass durch diese Kündigung auch die Erlaubnis erlischt, an Sonn- und Feiertagen zu produzieren. Massiver Konflikt war die Folge. Nach Einigungsstelle und langen Verhandlungen gelang eine Vereinbarung.

ERGEBNISSE Unter Beibehaltung eines Vollkonti-Schichtsystems wird der Wert einer tarifkonform bezahlten Pause in Freizeit umgewandelt. So steht bei gleichem Entgelt mehr Freizeit zur Verfügung. Der 7-Tageblock ist Geschichte.

Betriebsrat LEAR Corporation Wismar GmbH

Von Null auf 100

Gründung eines ersten Betriebsrats führt zu Initialzündung. Inzwischen konzernweiter Aufbau von Mitbestimmungsstrukturen.

MOTIV Bis 2013 mangelte es an Mitbestimmungsstrukturen. Kritisiert wurden die Willkür des Arbeitgebers und teils drastische Gehaltsunterschiede bei gleicher Tätigkeit. Verbindliche Regelungen fehlten, etwa zu Arbeitszeit, Urlaub und Weihnachtsgeld.

VORGEHEN Nach mehreren gescheiterten Versuchen, einen Betriebsrat am Hauptsitz zu gründen, gelang dies mit Unterstützung der IG BCE. Diese Initialzündung führte dazu, dass sich an weiteren Standorten erstmals Betriebsräte bildeten. Trotz der komplexen Konzernstruktur ist es gelungen, die Mitbestimmung auf Konzernebene zu errichten.

ERGEBNISSE Bis 2015 wurden in Deutschland rund 2.800 Mitarbeiter von Betriebsräten vertreten. Darüber hinaus wurden GBRs und ein KBR installiert und erstmals erfolgreich Tarifverhandlungen aufgenommen. Derzeit liegen Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit und Rufbereitschaft vor. Die Gründung eines Aufsichtsrates steht an.

Konzernbetriebsrat SYNLAB Holding Deutschland GmbH

PREISTRÄGER SILBER

Betriebsrat LEAR Corporation Wismar GmbH

»Nach langen Verhandlungen gelang mit Beteiligung der Belegschaft und der IG Metall die Durchsetzung eines besseren Schichtmodells: Bei gleichem Lohn gibt es jetzt neun zusätzliche freie Tage im Jahr. Ein großer Erfolg für die Mitbestimmung und selbstbestimmte Arbeitszeiten auch bei Schichtarbeit.«

Jörg Hofmann
Vorsitzender der IG Metall

PREISTRÄGER BRONZE

Konzernbetriebsrat SYNLAB Holding Deutschland GmbH, Augsburg

»Durch den beherzten Einsatz einer Kollegin gründeten sich nach und nach Interessenvertretungen an vielen Standorten. Neben zahlreichen Betriebsvereinbarungen erreichten die engagierten Betriebsräte inzwischen auch eine Mitbestimmung auf Konzernebene.«

Edeltraud Glänzer
Stellvertretende Vorsitzende der IG BCE

KATEGORIE »INNOVATIVE BR-ARBEIT«

Betriebsrat Huntsman P&A Uerdingen GmbH, Krefeld

»Diese Vereinbarung zur Einführung einer neuen Personalmanagementsoftware erweitert deutlich die Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrats. Das Ergebnis geht wesentlich über eine reine IT-Betriebsvereinbarung hinaus. Innovativ in der Vorgehensweise und gut übertragbar auf andere Branchen und Betriebe.«

Dr. Sabine Graf
Stellvertretende Bezirksvorsitzende des DGB NRW

Mehr als eine IT-Vereinbarung

Einführung einer HR-Software berührt viele Beteiligungsrechte. Gremium erzielt Prozessvereinbarung mit Regelungsabrede.

MOTIV Der Mutterkonzern wollte bestehende Standards auch im hinzugekommenen Unternehmen einführen und kündigte die Einführung einer neuen HR-Software an. Das Gremium setzte sich intensiv damit auseinander und zog einen Sachverständigen hinzu.

Betriebsrat Huntsman P&A Uerdingen GmbH

VORGEHEN Es folgten Verhandlungen über eine Prozessvereinbarung. Das Ziel: die Beteiligung in Form einer einigungsstellenfähigen Regelungsabrede sicherstellen. Außerdem sollten die Rechte nach BetrVG durch kreative Lösungsansätze in den Verhandlungen ausgeweitet werden. Aus Sicht des Gremiums war das IT-Thema im Gesamtkontext des wesentlich komplexeren Themas »Einführung Personalentwicklung/Personalmanagement« zu behandeln.

ERGEBNISSE Der BR erzielte eine Prozessvereinbarung in Form einer einigungsstellenfähigen Regelungsabrede im Rahmen der Einführung einer HR Management-Software und einer parallel dazu stattfindenden Einführung von HR-Managementprozessen. Mit dieser werden Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates wesentlich erweitert.

KATEGORIE »ZUKUNFTSSICHERUNG«

Gesamtbetriebsrat Berkenhoff GmbH, Heuchelheim

»Trotz Veränderungsdrucks und Einstiegs eines neuen Gesellschafters schaffte es der Betriebsrat, ›Beteiligung. Mitbestimmung. Zukunft‹ – so sein Leitsatz – für die Beschäftigten nachhaltig zu gestalten. Durch aktive Einbindung und eine Offensive für Mitbestimmung sicherte er Standort und Arbeitnehmerrechte.«

Jochen Schroth
Ressortleiter Vertrauensleute und Betriebspolitik, IG Metall-Vorstand

Beteiligung am Verkauf

Betriebsrat nimmt proaktiv Einfluss auf Verkauf und Neustrukturierung. Standort- und Beschäftigungssicherung bis 2020.

MOTIV »Heuschrecken«, Unternehmensberatungen und Landesbanken hatten bereits als Eigner fungiert. Ein erster Verkaufsprozess scheiterte 2011. 2014/2015 standen erneut Verhandlungen an. Das Ziel des Betriebsrats: proaktiv auf Käufer und die weitere Entwicklung Einfluss nehmen.

VORGEHEN BR und IG Metall setzen auf eine Mitbestimmungsoffensive und vereinbarten eine Betriebsvereinbarung »Beteiligung am Verkauf«, die auch im Rahmen der weiteren Verhandlungen in Kraft blieb. So konnten mit allen Kaufinteressenten Vorvereinbarungen für eine Ausrichtung nach einem möglichen Kauf geschlossen werden. Das Gremium etablierte einen Beirat auf Konzernebene. Dieser ermöglicht eine Einflussnahme über die gesetzliche Mitbestimmung hinaus.

ERGEBNISSE Mit dem derzeitigen Gesellschafter vereinbarte der BR einen geregelten und sozialverträglichen Umstrukturierungsprozess unter finanzieller Beteiligung der Belegschaft. Die Arbeitnehmervertreter setzten eine Standort- und Beschäftigungssicherung bis 2020 sowie Mitwirkung und Mitbestimmung auf Konzernebene in einem Beirat unter direktem Kontakt zum Gesellschafter durch. Außerdem vereinbarten sie massive Investitionen für die beiden hessischen Standorte.

Gesamtbetriebsrat Berkenhoff GmbH

Mitarbeiter ins Boot geholt

Gesamtbetriebsrat begleitet aktiv umfassende Betriebsänderungen und bindet Belegschaft direkt in die Umsetzung ein.

Gesamtbetriebsrat DB JobService GmbH

MOTIV Das für die DB-interne Personalvermittlung zuständige Unternehmen kündigte einen umfassenden Umbau an. Damit sollten der Zuschnitt einzelner Abteilungen verändert werden und eine zum Teil vollständige Neuregelung von Aufgabenverteilungen erfolgen. Dies hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Stellenbeschreibungen. Hinzu kam die Neugestaltung der Führungsstruktur.

VORGEHEN Der GBR entschied sich dazu, diese Betriebsänderung aktiv mit zu gestalten. Die Themen Betriebsorganisation, Dimensionierung und Beteiligung der Kollegen wurden durch einen externen Dienstleister beratend mitgestaltet. Zudem konstituierte sich eine von Arbeitgeber und Betriebsrat paritätisch besetzte Arbeitsgruppe.

ERGEBNISSE Die Mitarbeiter konnten die Betriebsänderung und die damit verbundenen Anpassungen im Wesentlichen selbst gestalten. Dazu bildeten sich Prozessoptimierungsteams. Neben Interessenausgleich und Sozialplan wurden die erzielten Arbeitsergebnisse in Form einer Umsetzungsgarantie festgeschrieben.

KATEGORIE »GUTE ARBEIT«

Gesamtbetriebsrat DB JobService GmbH, Berlin

»Der Gesamtbetriebsrat ermöglichte mit seinem nachhaltigen Einsatz, dass die vom Umbau betroffenen Mitarbeiter/innen wesentliche Teile der Veränderungen wirksam mitgestalten konnten. Ein hervorragendes Beispiel für kluge und beteiligungsorientierte Mitbestimmung.«

Klaus-Dieter Hommel
Stellvertretender Vorsitzender der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

NOMINIERUNG

Konzernbetriebsrat Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft, Berlin

»Zusammenarbeit auf Augenhöhe garantiert nachhaltigen Erfolg, trägt zum Betriebsklima bei, sichert sozialen Ausgleich und schützt Kolleginnen und Kollegen.«

Sabine Herbst
Betriebsratsvorsitzende

Gemeinsam unter einem Dach

Das Unternehmen plante einen zentralen Verwaltungsstandort und die Auflösung der dezentralen Geschäftsstellen. Der Betriebsrat setzte auf einen betriebspartnerschaftlichen Beteiligungsprozess und schloss einen Stabilitätspakt. Vereinbart wurden Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Entgeltsicherung, Schutz vor Abgruppierungen, Qualifizierungsanspruch, Verhinderung des Outsourcings; außerdem Regelungen zur Arbeitsplatzgestaltung, Vermeidung von Leistungsverdichtung, Nachteilsausgleich für Standortverlagerung.

Konzernbetriebsrat der Gewobag

NOMINIERUNG

GBR Airbus Operation GmbH, Hamburg

»Es ging darum, Weiterbildungs-Möglichkeit zu schaffen, unabhängig davon, was der Betrieb braucht. Vorher waren diese Chancen ungerecht verteilt.«

Gabriele König-Jamm
Gesamtbetriebsrat Personalentwicklung

Weiterbildung ohne Willkür

GBR Airbus Operation GmbH

Wie lassen sich trotz fehlender betrieblicher Bedarfe die persönlich relevanten Weiterbildungswünsche in die Tat umsetzen? Der Betriebsrat erzielte eine GBV, die grundsätzlich alle Maßnahmen mit anerkannten oder zertifizierten Abschlüssen mit einer Maximaldauer von bis zu vier Jahren fördert. Dies ermöglicht eine Qualifizierung unabhängig vom betrieblichen Bedarf. Damit können die bislang als zum Teil ungerecht empfundene Teilhabe an Weiterbildung verbessert und so die Motivation der Mitarbeiter gesteigert werden.

NOMINIERUNG

Konzernbetriebsrat Stadtwerke München GmbH

»Es ist toll, Kollegen so begeistern zu können, dass sie sich selbst eine Alternative zu den steigenden Kauf- und Mietpreisen schaffen!«

Karl Geigenberger
Konzernbetriebsratsvorsitzender

Wohnungsbau-Genossenschaft

Angesichts explodierender Mietpreise und des parallel steigenden Fachkräftemangels hat der Konzernbetriebsrat das Projekt einer Wohnungsbau-Genossenschaft für Stadtwerke-Mitarbeiter angestoßen. Dieses soll die Grundlage dafür schaffen, den Beschäftigten langfristig sicheren und bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig werden damit die Personalgewinnung und -bindung verbessert sowie die Gemeinschaft und Solidarität im Betrieb gestärkt. Im Mai 2016 entwickelten Kollegen – Architekten und Handwerker, Finanzexperten und Fahrer – unter Beteiligung des Betriebsrats innerhalb kurzer Zeit eine Satzung und einen Businessplan. Anfang 2017 gründeten 31 Mitarbeiter die Stadtwerkschaft eG.

Die Gründungsmitglieder der Stadtwerkschaft eG

Fristverträge sind Frustverträge

Nur noch knapp die Hälfte der IB-Beschäftigten hatte eine unbefristete Vollzeitstelle. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse stellten vor allem für junge Kollegen/innen ein großes Problem dar. Die Befristungsquoten bewegten sich zwischen 25 und 50%. Insbesondere in Kitas gab es Teilzeitverträge, die dann je nach Auslastung monatlich befristet aufgestockt wurden. Alle Betriebsratsgremien im IB forderten daher, Fristverträge und befristet aufgestockte Teilzeitverträge konzernweit zu regulieren. Im Jahre 2010 starteten die IB-Betriebsräte und der KBR verschiedene Aktionen gegen die Befristung und zur Regulierung der prekären Beschäftigungsverhältnisse. 2015 war der Arbeitgeber schließlich zur Aufnahme von Verhandlungen bereit. Im Jahr 2016 konnte dann eine »Konzernbetriebsvereinbarung zu Teilzeit und Befristung« unterschrieben werden. Aufgrund der KBV wurden mittlerweile Hunderte von befristet aufgestockten Teilzeitverträgen in unbefristete Verträge umgewandelt.

Konzernbetriebsrat Internationaler Bund e.V.

NOMINIERUNG

Konzernbetriebsrat Internationaler Bund e.V., Frankfurt

»Weniger Fristverträge für Mitarbeitende im IB sorgen für mehr Gerechtigkeit. Unsere Vereinbarung steigert Attraktivität und Familienfreundlichkeit.«

Dr. Sabine Skubsch
Konzernbetriebsratsvorsitzende

Werkzeug für Integration

Die Anzahl leistungsgewandelter Beschäftigter nahm ständig zu. Leidens- und leistungsgerechte Arbeitsplätze für die Betroffenen zu finden, gestaltete sich zunehmend schwieriger. Der Betriebsrat strebte den Abschluss einer Betriebsvereinbarung und die Erstellung eines Leitfadens an. Eine Projektgruppe erarbeitete Rahmenbedingungen und Handlungsoptionen. Die geschlossene Betriebsvereinbarung und ein Leitfaden zum Thema »Integration von leistungsgewandelten Beschäftigten« gibt nun allen Prozessbeteiligten ein standardisiertes Vorgehen für die Integration leistungsgewandelter Beschäftigter an die Hand. Geregelt werden Ursachenanalyse und Prüfung einer Leistungswandlung, Maßnahmenprüfung und -umsetzung sowie Überprüfung der Nachhaltigkeit. Vorrangiges Ziel: den Einsatz des Leistungsgewandelten durch unterstützende Maßnahmen innerhalb seines bisherigen Teams gewährleisten und dabei die psychische, physische und soziale Gesundheit fördern.

Betriebsrat B. Braun Melsungen AG

NOMINIERUNG

Betriebsrat B. Braun Melsungen AG

»Unser Konzept zeigt Handlungsoptionen für den Umgang mit Beschäftigten auf, die in ihrer individuellen Leistungsfähigkeit gewandelt sind.«

Peter Hohmann
Betriebsratsvorsitzender

NOMINIERUNG

Gesamtbetriebsrat T-Systems International GmbH, Frankfurt

»Betriebsräte, GBR und ver.di erkämpften einen sozialverträglichen Umbau und Standortsicherheit statt geplantem Kahlschlag mit betriebsbedingten Kündigungen.«

Hans-Uwe Ruß
Vertreter im Gesamtbetriebsrat

Umbau statt Kahlschlag

Seit vielen Jahren erfolgen bei T-Systems umfassende Strukturveränderungen. Beim Projekt »T-Systems Transformation 2015+« ging es vor allem um einen intelligenten Umbau statt einen rigorosen Abbau von tausenden Arbeitsplätzen. Der GBR entwickelte ein 9-Punkte-Papier und startete umfangreiche Verhandlungen. Das Ziel: den Arbeitgeber überzeugen, dass ein Umbau möglich ist und ein sozialverträglicher Weg eingeschlagen werden muss. Eine Rahmenvereinbarung regelt Standortsicherung, Fremddienstleister-Substitution, Schutz schwerbehinderter Menschen, BR-Beteiligung und die Möglichkeit, auf IT-Stellen im öffentlichen Dienst zu wechseln. Die Streichung von ca. 4.500 Arbeitsplätzen erfolgt bis Ende 2018 ohne betriebsbedingte Beendigungskündigungen. Eine Qualifizierungs- und Vermittlungseinheit soll neue berufliche Perspektiven eröffnen. Verschiedene Interessenausgleiche und Gesamtbetriebsvereinbarungen zum persönlichen Veränderungsmanagement, zum allgemeinen Change Prozess und zur Aufgabenverlagerung aus Deutschland heraus wurden geschlossen.

Gesamtbetriebsrat T-Systems International GmbH

SAVE THE DATE

Preisverleihung 2018 im Rahmen des Deutschen BetriebsräteTags vom 6. – 8. November 2018 in Bonn. Informationen: **www.betriebsraetetag.de**

www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2018

Ihre Teilnahme zählt.

Machen Sie mit!

Als Betriebsrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2018« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de

Die ersten 50 Anmeldungen – bis 28.02.2018 – erhalten ein druckfrisches Exemplar der neuen »Arbeits- und Sozialordnung« von Michael Kittner.

Teilnahmeschluss 30. April 2018. Jetzt anmelden!

Schirmherrschaft: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Eine Initiative der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb

In Kooperation mit DGB, Otto Brenner Stiftung, Deutscher Betriebsräte Tag, AXA

Impressum | Sonderdruck der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« | Verlag: Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer: Rainer Jöde | Autor: Christof Herrmann
Redaktion: Susanne Ebner-Schurr | Gestaltung: felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum | Titelbild: Dirk Baumbach | Druck: alpha print medien AG, Darmstadt