Deutscher Betriebsräte-Preis 2019

dbrp.de

AIB–SONDERDRUCK
DEZEMBER 2019

Arbeitsrecht im Betrieb

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »ARBEITSRECHT IM BETRIEB«

DIE JURY

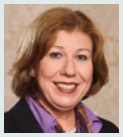
Petra Adolph
Vorstandssekretärin im Bereich Mitbestimmung/ Recht/Gesundheitsschutz der IG BCE

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

Reiner Hoffmann
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Kerstin Jerchel
Bereichsleiterin »Mitbestimmung« bei der ver.di-Bundesverwaltung

Dr. Norbert Kluge
Wissenschaftl. Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), 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

Da kommt Freude auf: Betriebsräte tun, wovon andere nur reden – und können jetzt jubeln.

Ein Hoch auf die Betriebsräte!

EINSATZ *Was wären Beschäftigte ohne Betriebsräte? Alleine, oftmals macht- und schutzlos den einseitigen Arbeitgeberinteressen ausgeliefert!*

Den Betriebsräten kam schon immer eine besondere Rolle in Veränderungsprozessen zu und sie übernahmen die Verantwortung: Bereits im Frühsommer 1945 entstanden in den zerstörten Wirtschaftsbetrieben und Verwaltungen Gremien demokratischer Mitbestimmung. Frei gewählte Betriebsräte ebneten den Weg für den Wiederaufbau der Demokratie und Wirtschaftswachstum in Deutschland. Sie sorgten für den Erhalt von Arbeitsplätzen und die Versorgung der Belegschaften auch mit Nahrungsmitteln. In den Wirtschaftswunderjahren kümmerten sich Betriebsräte im engen Schulterschluss mit den Gewerkschaften um höhere Einkommen und kürzere Arbeitszeiten. In den turbulenten 70er Jahren des letzten Jahrhunderts waren Betriebsräte Motor für eine sozialverträgliche und planvolle Krisenpolitik. Und auch bei der weltweiten Finanzkrise 2008 waren sie es, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit ihrem Engagement die Jobs sicherten. Daneben trieben und treiben sie den Arbeitsschutz massiv voran.

Und jetzt, in Zeiten des digitalen und ökologischen Wandels, setzen sie ihr Know-how ein, um die anstehenden massiven Veränderungen mit Blick auf die Beschäftigten zu gestalten. Auch in diesem Jahr zeigten die rund 80 zum Deutschen Betriebsräte-Preis eingereichten Projekte wieder die ganze Bandbreite betriebsrätlichen Wirkens und Einsatzes für die Interessen der Beschäftigten. Leider konnten nicht alle Gewinnerinnen und Gewinner des Preises sein, aber alle verdienen unsere Hochachtung für ihre Projekte!

Eva-Maria Stoppkotte, verantwortliche Redakteurin AiB, Mitglied der Jury und Betriebsrätin.

PREISTRÄGER GOLD

Gesamtbetriebsrat der Siemens AG, München und Betriebsrat der Siemens AG, Tübingen

»Mit einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen verhindert der Betriebsrat in Tübingen nicht nur eine drohende Schließung, sondern macht den Standort zu einem digitalen Vorzeigewerk. Der Gesamtbetriebsrat verhandelt darauf aufbauend einen Zukunftsfonds über 100 Mio. € für Um- und Weiterqualifizierung der Beschäftigten. So funktioniert Mitbestimmung aus einem Guss.«

Jörg Hofmann
1. Vorsitzender der IG Metall

»Wir brauchen eine Qualifizierungsoffensive, um nachhaltige Perspektiven für die Mitarbeiter zu schaffen. Bei der Personalstrategie der Zukunft wollen wir die hervorragenden Kompetenzen der Mitarbeiter im Unternehmen halten und weiterentwickeln – das ist absolut zentral, um im Strukturwandel und der Digitalisierung zu bestehen. Dafür haben wir den Zukunftspakt beschlossen.«

Birgit Steinborn
GBR-Vors. und stellv. Aufsichtsratsvorsitzende

Strukturwandel aktiv gestalten – Ein Modell für mehr Beteiligung

Betriebsrat in Tübingen bringt Standort auf den Weg zum digitalen Vorzeigewerk. Gesamtbetriebsrat München verhandelt Zukunftsfonds über 100 Mio. € für Um- und Weiterqualifizierungen.

Digitale Bretter bohren: Gesamtbetriebsräte Tobias Bäumler und Ismayil Arslan (re.)

MOTIV Die Siemens AG befindet sich durch den digitalen Wandel und dessen Auswirkungen für Personal, Produkte und Prozesse im Umbruch. Die strategische Neuausrichtung stellt verschiedene Geschäftsfelder und Standorte zur Disposition. Die Betriebsräte forderten frühzeitig, dass Qualifizierung unabdingbar sei, um auch in Zukunft profitabel arbeiten zu können. Anfang 2017 kündigte das Unternehmen für das Werk Tübingen an, die Montage und angrenzende Bereiche zu verlagern.

VORGEHEN Diese Pläne stießen auf Widerstand des Betriebsrats, der mehrfach gemahnt und gewarnt hatte, dass weitreichende Umstrukturierungsmaßnahmen notwendig seien, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Das Gremium war überzeugt, dass durch geeignete Maßnahmen der Standort Tübingen mit seinem Know-how und seinen Fachkräfte konkurrenzfähig bleiben kann. Der Betriebsrat ging in die Offensive. Vereinbart wurden eine Reihe von digitalen Anwendungen, beispielsweise für die Bereiche Transport, Fertigung und Service. Damit verbunden sind der Umbau und die Modernisierung von Arbeitsplätzen. Dies führt auch dazu, dass Tätigkeiten interessanter und immer wiederkehrende Prozesse zugunsten von höherwertigen Arbeiten reduziert werden. Auf Gesamtbetriebsratsebene ist aus den Verhandlungen zu den abgewendeten Standortschließungen unter dem Slogan »Strukturwandel aktiv gestalten« eine Zukunftsvereinbarung mit einem Zukunftsfonds in Höhe von 100 Mio. € entstanden. Beantragung und Vergabe dieser von Siemens bereitgestellten Mittel erfolgen dabei paritätisch. Ziel der Maßnahmen ist es, auf den Strukturwandel frühzeitig mit Umqualifizierungen statt Personalabbau reagieren zu können.

ERGEBNISSE Klammer der gemeinsam prämierten Projekte ist die proaktive Gestaltung von Transformationsprozessen aus Arbeitnehmerperspektive auf der Betriebs- und Unternehmensebene. Das Projekt in Tübingen zeigt, wie das Gremium den Betrieb unter Einbeziehung aller beteiligten Interessengruppen auf den Weg zum »Digitalen Vorzeigewerk« gebracht und so den Standort gesichert hat. Der Anteil des Gesamtbetriebsrates besteht in den von ihm erzielten Vereinbarungen zum Zukunftsfonds. Dieser bietet Siemens-Standorten Möglichkeiten, die Digitalisierung vor allem durch Qualifizierung der Beschäftigten zu gestalten und die Belegschaft mitzunehmen.

Demokratie wagen

Vereinbarung regelt umfassend die Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG und baut sie deutlich aus.

MOTIV Der Betriebsrat von Merck sah sich mit massiven Veränderungen in der Konzernstruktur und einer deutlichen Steigerung des Arbeitsvolumens bei gleichzeitiger Begrenzung der Mandate konfrontiert. Aufgrund guter Erfahrungen sollte auch die Anwendung von Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG in den Begleitvereinbarungen zu einer neuen Konzernstruktur festgeschrieben und ausgeweitet werden.

VORGEHEN Es folgten umfangreiche Verhandlungen und ein Eckpunktepapier zur Weiterentwicklung des Standortes Darmstadt. Wichtigster Punkt darin der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen während der Transformationsphase. Von Unternehmensseite kam das Bekenntnis zur Nutzung des § 28a, um die Kapazität und die Fachkompetenz für die Betriebsratsarbeit sicherzustellen.

ERGEBNISSE In die Vereinbarungen über die Bildung eines unternehmens- und standortübergreifenden Betriebsrates wurde auch ein eigener Paragraph für die Ausschüsse des Betriebsrates und Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG aufgenommen. Die konkrete Ausgestaltung wurde über eine Rahmenvereinbarung und die Geschäftsordnung geregelt.

Der Betriebsrat: »Direkte Beteiligung und Nachwuchsförderung machen uns stark.«

PREISTRÄGER SILBER

Betriebsrat der Merck KG aA, Darmstadt

»Pragmatisch und selbstbewusst hat der Betriebsrat die Möglichkeiten des § 28a BetrVG genutzt. Arbeitsgruppen, die selbständige und praxisnahe Entscheidung 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.«

Petra Adolph
Vorstandssekretärin der IG BCE

Inklusion sicher geregelt

Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat erreichen umfangreiche Inklusionsvereinbarung für den gesamten Konzern.

MOTIV Die bestehenden Integrationsvereinbarungen für unterschiedliche Geschäftsbereiche entsprachen nicht mehr dem Stand aktueller Gesetzgebung und Verordnungen zur Inklusion.

VORGEHEN Nach Vorschlag der Konzernschwerbehindertenvertretung wurde mit Unterstützung des Konzernbetriebsrats und der Arbeitgeberseite eine Projektgruppe gebildet. Auf dieser Basis fanden zum Teil kontroverse Verhandlungen statt.

ERGEBNISSE Konzernbetriebsrat und Schwerbehindertenvertretung schlossen eine Konzernbetriebsvereinbarung »Inklusion«. Das Ziel: die berufliche Zukunft für alle Mitarbeiter des Konzerns, trotz negativer gesundheitlicher Entwicklung, absichern. Gleichzeitig sorgt sie für ein Bewusstsein auf Arbeitgeberseite für die Fähigkeiten von leistungsgewandelten Beschäftigten. Zudem wird damit die Aufmerksamkeit und Akzeptanz für das Thema Inklusion im gesamten Konzern gestärkt.

Zusammen erfolgreich: KSBV Frank Pertzsch (Mi.) und KBRV Jens Herrmann-Kambach (re.)

PREISTRÄGER BRONZE

Konzernschwerbehindertenvertretung und Konzernbetriebsrat der LVV Leipziger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH

»Inklusion und der Einsatz von leistungsgewandelten Beschäftigten geht jeden an – auch wenn das immer noch nicht alle auf dem Schirm haben. Diese beispielhafte Konzernbetriebsvereinbarung schafft langfristige Sicherheit für die Betroffenen und die dringend notwendige Aufmerksamkeit für das Thema Inklusion.«

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

KATEGORIE »FAIR STATT PREKÄR«

Betriebsrat der IKEA Deutschland GmbH & Co. KG, Standort Duisburg

»Der Betriebsrat hat die notwendigen Auseinandersetzungen und den Gang durch die Instanzen nicht gescheut. Dieser Einsatz war erfolgreich und verdient unseren Respekt und unsere Anerkennung. Außerdem sprechen die Ergebnisse für sich: Reduzierung von Befristungen, mehr feste Arbeitsplätze und endlich anständige tarifliche Eingruppierungen für viele Beschäftigte.«

Reiner Hoffmann
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Solide gearbeitet

Gerechte Eingruppierung und Beschäftigungssicherung am Standort Duisburg durch Festverträge und Stundenerhöhungen.

MOTIV Seit vielen Jahren herrschte Uneinigkeit zwischen Betriebsrat und Unternehmen darüber, wie die Mitarbeiter eingruppiert und mehr Kollegen in feste Arbeitsverträge übernommen werden können.

Weniger Befristung, mehr Geld: BR-Vorsitzende Sonja Everts (li.) und Andrea Mrowka

VORGEHEN Das Duisburger Gremium band den Gesamtbetriebsrat ein und suchte den Austausch mit Kollegen in anderen Filialen. Ein Verhandlungspapier auf Deutschlandebene formulierte als Ziel, deutlich mehr Mitarbeiter mit höheren Stundenverträgen und unbefristet einzustellen. Die Verantwortung und Umsetzung liegt dabei aber in den jeweiligen Häusern. Der Betriebsrat Duisburg ging in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, inklusive gerichtlicher Auseinandersetzungen.

ERGEBNISSE Das Gremium erreichte Verbesserungen bei Befristung und Eingruppierung. Außerdem wurde vereinbart, dass niemand mehr in einen nicht sozialversicherungspflichtigen Job gedrängt werden darf. Die Parteien einigten sich darauf, dass Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben wird, höhere Stundenverträge zu erhalten.

KATEGORIE »VERÄNDERUNG GESTALTEN«

Gesamtbetriebsrat der DB Systel GmbH, Frankfurt

»Mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung wird nicht der Status quo verwaltet, sondern der agile Umgang mit dem stetigen Wandel in den Arbeitsbeziehungen steht im Vordergrund. Handwerklich gut gemacht, hervorragend umgesetzt – Mitbestimmung auf der Höhe der Zeit.«

Klaus-Dieter Hommel
Stellv. Vorsitzender der EVG

»Selbstlernende« Vereinbarung

Agile Prozesse ermöglichen Fortschreibungen von Regelungen nach Bedarf und durch selbstorganisierte und selbstlernende Teams.

MOTIV Aus Sicht des Gremiums dürfen tiefgreifende Veränderungsprozesse durch die Transformation der Arbeitswelt nicht allein dem Arbeitgeber überlassen werden. Daher wurden eigene Ideen und Lösungsvorschläge entwickelt.

VORGEHEN Das Gremium erzielte mit der Gegenseite Konsens darüber, dass es sich beim Übergang in die neue Arbeitswelt um eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung nach § 111 BetrVG handelt. Der Betriebsrat setzte sich das Ziel, angelehnt an die agile Arbeitsweise beispielsweise von Entwicklerteams, eine »selbstlernende« Gesamtbetriebsvereinbarung zu schließen.

ERGEBNISSE Anstelle einer klassisch-hierarchischen Herangehensweise stehen nun agile und selbstorganisierte Prozesse und Teams im Vordergrund. Diese ermöglichen, schnell und individuell angepasst auf die Veränderungen im Unternehmen reagieren zu können.

Geschmeidig bleiben: Der Gesamtbetriebsrat mit Vorsitzendem Klaus-Theo Sonnen-Aures (3. v. re.)

Anerkennung und Motivation für die Arbeit im Gremium

Europäischer Betriebsrat und Management schließen Rahmenabkommen, um betriebsrätliches Engagement zu fördern.

GBR mit Laudator Stefan Körzell, DGB (re.): »Wertschätzung unserer Arbeit ist uns sehr wichtig«

MOTIV Die Rekrutierung für Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit wird immer schwieriger, da viele dieses Engagement als Karriereknick empfinden. Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat der soziale Dialog einen großen Stellenwert, daher wurde eine gemeinsame Vereinbarung zu Förderung der Mandate geschlossen.

VORGEHEN Der Gesamtbetriebsrat trat nach Abschluss des Rahmenabkommens in Verhandlungen mit der deutschen Geschäftsführung.

ERGEBNISSE Trotz der eingeschränkten gesetzlichen Möglichkeiten wurde eine praktikable Vereinbarung geschlossen. Diese muss nun an den einzelnen Standorten umgesetzt werden. Auf Ebene des Gesamtbetriebsrats wird gemeinsam mit Unternehmensvertretern eine Kommission gebildet, die regelmäßig eine Evaluierung der Betriebsratsmandate durchführt. Diese dient dazu, bestehende Vergleichsgruppen oder -personen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Hierbei werden berufliche und persönliche Weiterbildungen der einzelnen Mandatsträger berücksichtigt. Die Evaluierung für die Mandatsträger ist freiwillig.

KATEGORIE »INNOVATIVE BR-ARBEIT«

Gesamtbetriebsrat der SOLVAY GmbH, Hannover

»Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit sind Ehrenämter. Damit auch in Zeiten immer weiter um sich greifendem Union-Busting keine Karrierekiller daraus werden, haben sich Management und europäischer Betriebsrat auf Regelungen zur fairen Behandlung der ehrenamtlich Tätigen geeinigt. Europäische Rahmenregelungen werden in nationalen Vereinbarungen umgesetzt und helfen dabei, die Entgeltentwicklung von Betriebsräten fairer, rechtssicherer und transparenter zu gestalten.«

Stefan Körzell
Mitglied im geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Infineon Technologies AG, Regensburg

»Mit proaktiver Mitgestaltung wollen wir Betriebsräte dazu beitragen, dass durch die digitale Automatisierung der Fertigung in Regensburg die Zukunftsfähigkeit unseres Standortes gewährleistet ist und dadurch die Sicherheit für unsere Arbeitsplätze weiter besteht. – Das ist unser Ziel!«

Johann Dechant
BR-Vorsitzender Regensburg

Interessen gekonnt ausgeglichen

Achtsame Automatisierung: Betriebsrat mit Vorsitzendem Johann Dechant (Mitte)

Das Unternehmen plante umfangreiche Investitionen in Digitalisierung und Automatisierung. Da es sich dabei um eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG handelt, nahm der Betriebsrat Verhandlungen über einen Interessenausgleich auf. Zur Vorbereitung diente u.a. ein Fragenkatalog, um die aus Arbeitnehmersicht wesentlichen Aspekte und Auswirkungen zu identifizieren und weiter zu präzisieren. Das Gremium handelte in drei Monaten einen Interessenausgleich aus, der die Interessen beider Seiten berücksichtigt und negative Folgen für die Belegschaft ausschließt. So wurde nicht nur der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen festgeschrieben, sondern auch die Erhaltung der Stammpersonalstärke auf Basis der zum Zeitpunkt der Verhandlungen bestehenden Wirtschaftslage. Außerdem konnten Fragen zur Eingruppierung und Maßnahmen zur Qualifizierung geregelt werden sowie die umfangreiche Beteiligung des Betriebsrats in Form eines Monitoringprozesses.

NOMINIERUNG

Betriebsräte der Roche Diagnostics GmbH, Mannheim und Penzberg

»Wir verstehen Veränderungen als ständige Chance und Herausforderung, die wir gemeinsam frühzeitig aufgreifen und aktiv gestalten, um Arbeitsplätze zu sichern.«

Dr. Brigitte Bauhoff und Dieter Sonnenstuhl
BR-Vorsitzende in Mannheim und Penzberg

Wandel gemeinsam gestalten

Die Digitalisierung wirkt sich bei Roche beispielsweise auf die Verkaufsorganisationen und vorgelagerte Entwicklungsorganisationen aus. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie neue Kompetenzen aufbauen müssen. Der Betriebsrat setzte sich zum Ziel, diesen Prozess aktiv mitzugestalten, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Im Rahmen der Verhandlungen konnte der Arbeitgeber davon überzeugt werden, das Thema umfassend, und nicht nur auf die Veränderungen durch die Digitalisierung begrenzt, anzugehen. Beide Seiten einigten sich auf eine Vereinbarung über die Gestaltung von Veränderungen. Sie erläutert die Rollen von Arbeitgeber, Betriebsrat, Führungskräften und Mitarbeitern und zeigt auf, welche Kultur der Veränderung wünschenswert ist und welche Verantwortung bei jedem liegt. Großen Wert legte das Gremium auch auf das Thema Lernen und Umgang mit Gesundheit. In einem nächsten Schritt soll diese Vereinbarung im Rahmen des Europabetriebsrats auch auf die Niederlassungen in Europa übertragen werden.

Schritt voraus: Brigitte Bauhoff, Dieter Sonnenstuhl (Mitte li.) und Mitstreiter

Tarifbindung statt Outsourcing

Fast 190 Mitarbeiter sollten zu einem externen Provider ohne Tarifbindung wechseln. Der Betriebsrat befürchtete massive Verschlechterungen und stellte sich gegen diese Pläne. Mitarbeiter und Öffentlichkeit wurden intensiv eingebunden. Das Gremium zeigte anhand eigener Gegenberechnungen, dass der Verbleib der Kollegen von Vorteil für das Unternehmen sei. Zudem wurde argumentiert, dass sich eine Fremdvergabe negativ auf die Motivation auswirken werde und mit einer steigenden Fluktuation zu rechnen sei. Nach langwierigen Verhandlungen konnte schließlich die Arbeitnehmerüberlassung verhindert werden. Anstelle des geplanten Outsourcings kam es zum Insourcing in eine eigene Organisationseinheit. Damit gelten auch für diese Kollegen verbindliche tarifliche Regelungen.

Beate Elingshausen (hi. Mitte) und Gremium

NOMINIERUNG

Betriebsrat der ZF TRW GmbH, Neuwied

»Ordentliche Bezahlung, Planbarkeit und Sicherheit über die Abmeldefrist bei Leiharbeit hinaus, Wertschätzung der geleisteten Arbeit waren die Schlagworte und Ziele unseres Kampfes gegen prekäre Beschäftigung in unserem Unternehmen.«

Beate Elingshausen
Betriebsratsvorsitzende

Schließungspläne abgewehrt

Thomas Clauß (vo. Mitte) und Gremium

Das neugewählte Gremium führte eine Umstrukturierung und Neuaufstellung seiner Arbeit durch. Mit Transparenz, intensiver Einbindung der Belegschaft, starker Vernetzung und konstruktivem Widerstand wehrten die Betriebsräte erfolgreich Schließungspläne ab. Zudem erreichten sie die Einführung vieler Leistungen für die Arbeitnehmer. Dazu zählen Tarifbindung und die Vereinbarung eines Überleitungstarifvertrags. Darüber hinaus engagierte sich das Gremium auch im direkten sozialen Umfeld, u.a. mit Spendensammlungen.

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Siemens Compressor Systems GmbH, Leipzig

»Unternehmensentscheidungen beeinflussen und mitgestalten. Zeitgemäße Betriebsratsarbeit als Co-Management am Standort – DIE Chance zur Zukunftssicherung.«

Thomas Clauß
Betriebsratsvorsitzender

Belastungen reduziert

Seit Jahren verzeichnete das Unternehmen hohe Krankenstände durch enorme Belastungen der Mitarbeiter. Der Betriebsrat forderte eine qualifizierte Methode zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unter Berücksichtigung der Tätigkeiten der Beschäftigten. Nach langwierigen Auseinandersetzungen erzielte der Betriebsrat die Entwicklung und Umsetzung eines einheitlichen Verfahrens, das in den Niederlassungen zur Anwendung kommt und in den Betriebsvereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilungen übernommen werden kann.

Erfolgreich Druck gemacht: Der Gesamtbetriebsrat der Deutsche Post AG

NOMINIERUNG

Gesamtbetriebsrat der Deutsche Post AG – Zentrale, Bonn

»Die Arbeitswelt ist im Wandel. Das braucht Werte. Wir gestalten gute und gesunde Beschäftigung.«

Der Gesamtbetriebsrat der Deutsche Post AG

NOMINIERUNG

Betriebsrat der AGCO GmbH, Marktoberdorf

»Win-Win-Situation für alle – durch die Wandlung von Geld in freie Tage konnten zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen und die Selbstbestimmung gestärkt werden.«

Michael Schnitzer
BR-Vorsitzender

Aus Geld wird Zeit

Mehr Zeit statt Geld: BR-Vorsitzender Michael Schnitzer (vorne links) und sein Gremium

Die Mitarbeiter in der Getriebe- und Traktorenmontage von AGCO arbeiten unter Akkordbedingungen mit Arbeitszeiten von bis zu neun Stunden in taktgebundener Bandmontage. Durch tarifvertragliche Regelungen bestand bereits für einige Kollegen die Möglichkeit, Geld in freie Tage und damit zusätzliche Erholungsmöglichkeiten zu wandeln. Jedoch galt diese Vereinbarung nicht für alle. Das Ziel des Betriebsrats: Die tarifvertraglichen Regelungen einem deutlich größeren Kreis der Beschäftigten öffnen. Aus Sicht der Arbeitnehmervertretung eine für das Unternehmen ergebnisneutrale Lösung, da Geld und freie Tage wertgleich sind. Die Parteien schlossen eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Umwandlung von tariflichem Zusatzgeld in tarifliche Freistellungszeit. Über 500 Mitarbeiter wählten diese Option. Zudem konnten viele Stellen entfristet und neue Mitarbeiter befristet eingestellt werden, um die gewandelten freien Tage aufzufangen.

SAVE THE DATE

Preisverleihung 2020 im Rahmen des Deutschen BetriebsräteTags am 5. November 2020 in Bonn. Informationen: **www.betriebsraetetag.de**

www.dbrp.de

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2020

Ihre Teilnahme zählt.

Teilnahmeschluss 30. April 2020. Jetzt anmelden!

Machen Sie mit!

Als Betriebsrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2020« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dbrp.de

Jeder Teilnehmer erhält eine handsignierte Urkunde von Schirmherr Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Eine Initiative der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb

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

Schirmherrschaft: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Impressum | Sonderdruck der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« | Verlag: Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer: Rainer Jöde | Autor: Christof Herrmann
Redaktion: Susanne Ebner-Schurr | Gestaltung: fsvk.design | Titelbild: Daniel Schmitt, Spitzlicht | Druck: WVD – Westdeutsche Verlags- und Druckerei GmbH, Mörfelden-Walldorf