Im Einsatz für die Beschäftigten

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Lesen Sie, wie Betriebsräte Festanstellungen erreichen und Erhöhung von Stundenkontingenten im Einzelhandel nach vorne bringen und wie psychische Belastungen im Zustellerbereich eingedämmt werden.*

VON **GUDRUN GIESE**

Am 7. November 2019 werden die Preise des diesjährigen Deutschen Betriebsräte-Preises in Bonn verliehen. Zwölf Betriebsratsprojekte hat die Jury dafür nominiert. Hier erfahren Sie mehr zu den Nominierten.

IKEA Deutschland GmbH & Co KG, Niederlassung Duisburg

Gleich mehrere Probleme packte der Betriebsrat der Duisburger Ikea-Niederlassung ab 2016 an. Dabei leistete der Gesamtbetriebsrat beim ersten Teil der Aufgabe eine wichtige Vorarbeit: Er bereitete den Weg für mehr Festanstellungen und eine Erhöhung der Stundenkontingente für Teilzeitbeschäftigte. »Die verbindlichen Vereinbarungen mussten wir allerdings mit den Geschäftsleitungen der einzelnen Häuser aushandeln«, sagt Sonja Everts, Betriebsratsvorsitzende bei IKEA Duisburg. »Dass wir dabei vorteilhafte Regelungen für die Beschäftigten herausholen konnten, war auch dem guten Umsatz des Hauses geschuldet.« Letztlich hätten beide Seiten ihre Anliegen zum Teil durchsetzen können – »etwas mehr Flexibilität, die der Arbeitgeber wünschte, verbesserte Stundenquoten für Teilzeitkräfte und viele entfristete Stellen für die Belegschaft«, waren die zentralen Resultate, wie die Betriebsratsvorsitzende zusammenfasst.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Von den etwas mehr als 320 Beschäftigten bei IKEA Duisburg arbeitet zwar mehr als die Hälfte in Teilzeit, aber nun mit deutlich erhöhten Stundenkontingenten pro Monat, etwa mit 120 oder 140 Stunden, während zuvor auch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 87 Stunden angestellt waren. Die Befristungsquote wurde bei zehn Prozent eingefroren. Viele der zuvor befristet Beschäftigten haben einen festen Arbeitsvertrag erhalten. »Da die Fluktuation bei uns nicht sehr hoch ist, gibt es so gut wie keine Kapazitäten mehr für die vom Arbeitgeber nach wie vor gewünschte Flexibilität bei der Arbeitszeit«, weiß Sonja Everts.

Der größere Brocken bei den anzugehenden Problemen bestand allerdings in der Korrektur eines Teils der Eingruppierungen. Im Logistikbereich waren Beschäftigte schlechter eingestuft als der Tarifvertrag vorsieht und erhielten somit weniger Entgelt als ihnen zustand. »Die korrekte Eingruppierung durchzusetzen, war ein zäher Kampf«, stellt die Betriebsratsvorsitzende rückblickend fest. Da der Arbeitgeber von sich aus keine Verhandlungsbereitschaft zeigte, ging der Betriebsrat zunächst den Weg,

Weniger Befristung, mehr Geld: Betriebsratsvorsitzende Sonja Everts (li.) und Team zeigten Ausdauer.

DARUM GEHT ES

1. Betriebsräte sorgen für mehr Freizeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

2. Die Interessenvertretung setzt sich für Festanstellungen und verbesserte Stundenquoten für Teilzeitbeschäftigte ein.

3. Betriebsräte vereinbaren erfolgreich eine Betriebsvereinbarung zur gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

bei Neueinstellungen die jeweilige Eingruppierung zu verweigern. Doch die Geschäftsleitung reagierte auch nicht auf diesen Schritt, so dass die Arbeitnehmervertretung schließlich das Arbeitsgericht anrief. »Wir bekamen Recht, aber der Arbeitgeber war dennoch nicht bereit, die falschen Eingruppierungen zu ändern«, sagt Sonja Everts. Stattdessen wollte er lediglich einzelnen Beschäftigten die korrekte Entlohnung nach der höheren Entgeltgruppe gewähren. »Auch in der nächsten Instanz, vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf, wertete die Geschäftsleitung die Arbeitsleistung der Beschäftigen ab, bestritt etwa die hohe körperliche Belastung beim Warentransport, um nicht alle höher gruppieren zu müssen.«

Die Richter kamen zu einem anderen Ergebnis. Sie bewerteten die körperliche Belastung der Beschäftigten in der Logistik als Arbeitsleistung, die generell höher einzugruppieren sei. Im Ergebnis erreichte der Betriebsrat sogar eine Nachzahlung für alle Betroffenen rückwirkend für 18 Monate. Und auch Beschäftigte anderer IKEA-Häuser in Nordrhein-Westfalen, für die derselbe Tarifvertrag gilt, profitierten von der Höhergruppierung. Sonja Everts: »Unsere Hartnäckigkeit hat sich in diesem Fall in barer Münze ausgezahlt.«

»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 (vorne links).

AGCO GmbH, Marktoberdorf (Fendt)

Zeit ist Geld, weiß der Volksmund, und immer mehr Beschäftigte verzichten so zugunsten von mehr (Frei-)Zeit auf mehr Entgelt. So sieht es auch der Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-Zug) der IG Metall für einen bestimmten Mitarbeiterkreis vor, der entweder langjährig im Schichtdienst beschäftigt oder durch Sorge- bzw. Pflegearbeit zusätzlich belastet ist. Beim Landmaschinenhersteller AGCO (Marke: Fendt) in der Ostallgäu-Stadt Marktoberdorf entschieden sich mehr als 300 Beschäftigte für zusätzliche acht freie Tage im Jahr statt des Zusatzgeldes, das dem Entgelt für sechs Tage entsprochen hätte.

»Unser Ziel war es, den Kreis der Berechtigten für diese Regelung deutlich auszuweiten«, sagt Michael Schnitzer, Betriebsrats-, Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei AGCO in Deutschland. Von den insgesamt 3.700 Beschäftigten am Standort sollten vor allem die rund 1.500 in der Produktion und Logistik Arbeitenden vom Tarifvertrag profitieren können. »Wir waren uns von Anfang an mit dem Arbeitgeber einig, dass von den Beschäftigten gewählte zusätzliche freie Tage nicht durch Mehrarbeit, sondern zusätzliches Personal kompensiert werden«, so der Betriebsratsvorsitzende. Bei Fendt, einem traditionsreichen Hersteller von Traktoren und anderen Landmaschinen, der seit 1997 zur US-amerikanischen »Alis Gleaner Corporation« (AGCO) gehört, ist die Auftragslage sehr gut, so dass die Geschäftsleitung stark daran interessiert war, die Beschäftigten mit einem attraktiven Zusatzangebot zu halten.

Unter der Überschrift »T-Zug für alle« konnten Anfang 2019 die zusätzlich berechtigten 1.500 Beschäftigten einen Antrag auf für sie zusätzliche sechs freie Tage stellen. Das machten rund 800. Michael Schnitzer: »Da die Umsetzung erst ab Mai begann, gab es genügend Zeit für die Ermittlung des zusätzlichen Personalbedarfs.« Und weil es in der Produktion – je nach Auftragslage – eine unterschiedlich hohe Arbeitsdichte gibt, konnte die Arbeitnehmervertretung der Geschäftsleitung auch ein gewisses Maß an Flexibilität beim Einsatz der Beschäftigten zugestehen. Denn: Bei AGCO in Marktoberdorf werden zwar seit 2015 generell keine Leiharbeitskräfte mehr in der Produktion eingesetzt, aber stets ein gewisser Prozentsatz an befristet Beschäftigten. »Für den Arbeitgeber bedeutet das etwas Spielraum beim Personaleinsatz. Wir als Betriebsrat erreichen allerdings regelmäßig die Übernahme vieler dieser Mitarbeiter in unbefristete Anstellungsverhältnisse.« Und so wurden für 2019 zwanzig Beschäftigte befristet eingestellt, um die

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

Der Gesamtbetriebsrat der Deutsche Post AG

zusätzlichen freien Tage zu kompensieren; 148 bestehende Befristungen konnten gleichzeitig in feste Arbeitsstellen umgewandelt werden.

Deutsche Post AG-Zentrale, Bonn

Wenn sich ein Berufsbild in den zurückliegenden Jahren gründlich verändert hat, dann ist es das des Postzustellers. Während der früher zumeist Briefträger genannte verbeamtete Postbeschäftigte in seinem Zustellbezirk bestens bekannt war, hetzen heutzutage immer wieder andere Beschäftigte durch die Straßen, um Briefe, vor allem aber Werbesendungen und Pakete an den Mann und an die Frau zu bringen. Angesichts starker physischer wie psychischer Belastungen und daraus resultierenden hohen Krankenständen forderten Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat der Deutschen Post AG gemeinsam mit ver.di, das Instrument »Gefährdungsbeurteilung« – ohnehin für jeden Betrieb vorgeschrieben – praktisch anzugehen. Dabei ging es um eine Regelung für rund 155.000 Beschäftigte.

»Jahrelang stritten sich Betriebsräte mit der Arbeitgeberseite über die Art der Befragungsmethode«, erinnert sich Wolfgang Euler, freigestelltes GBR-Mitglied. Während der Arbeitgeber das »Salsa-Verfahren« favorisierte, das allerdings die spezifischen Post-Arbeitsbedingungen kaum einbezogen hätte, wünschten sich viele Betriebsräte das »Preva-Verfahren«, das konkret auf die Tätigkeit bezogen angewendet werden kann. Nach mehreren Einigungsstellenverfahren verständigten sich ver.di, GBR und die Post, zentrale Verhandlungen aufzunehmen. Letztlich wurde ein Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung gemeinsam mit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen entwickelt, das Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite entgegenkommt.

Seit Dezember 2018 existiert damit eine einheitliche Vorgabe zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, die in die entsprechende Betriebsvereinbarung integriert wird. Danach können in drei Stufen psychische Arbeitsbelastungen erfasst und nötige Gegenmaßnahmen daraus abgeleitet werden: In der ersten Stufe wird allgemein geklärt, ob Handlungsbedarf besteht, in der zweiten Stufe geht es um eine Grobanalyse auf der Basis einer standardisierten Beschäftigtenbefragung (»PsyGesund-Fragebogen«), und in der dritten Stufe können bei einer nötigen Feinanalyse beispielsweise durch Workshops mit Beschäftigten Details zur Belastung herausgearbeitet werden.

»Bisher haben die entsprechenden Befragungen erst an wenigen Standorten stattgefunden«, sagt Wolfgang Euler. Die ersten Ergebnisse bestätigen allerdings die Grundannahme: Die mit der Postzustellung Beschäftigten sind körperlich stark belastet. Ebenso nennen sie die zunehmende Arbeitsintensität, den Arbeitsdruck sowie die mangelnden Möglichkeiten, die Arbeitsabläufe mitzugestalten, als Kritikpunkte. Wolfgang Euler: »Der Arbeitgeber setzt vor allem auf größtmögliche Flexibilität beim Personaleinsatz, was auch wechselnde Zustellbezirke bedeutet.« Die Beschäftigten würden feste Bezirke und mehr Verlässlichkeit bei der Arbeit bevorzugen – und geringere Lasten, denn häufig müssen sie auch bis zu 30 Kilogramm schwere Pakete zustellen. Stammzusteller, so weiß das GBR-Mitglied, seien längst ein Auslaufmodell, das die Post AG nicht wiederbeleben möchte. Immerhin versprechen sich die Arbeitnehmervertretungen von den vereinbarten Verfahrensvorgaben für die Gefährdungsbeurteilung, dass sich die Arbeitsbedingungen der Postbeschäftigten im Lauf der Zeit positiv verändern werden. ◁

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

TERMINHINWEIS

Der Deutsche Betriebsräte-Preis 2019 wird am 7. November 2019 zum 11. Mal verliehen – erneut in Kooperation von Bund-Verlag, DGB, Otto Brenner Stiftung und m5 consulting. Veranstaltungsort ist der Deutsche BetriebsräteTag, der vom 5. bis 7. November 2019 in Bonn stattfindet. Informationen: **www.betriebsraetetag.de**