Deutscher Betriebsräte-Preis 2020

dbrp.de

AIB–SONDERDRUCK
DEZEMBER 2020

Arbeitsrecht im Betrieb

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »ARBEITSRECHT IM BETRIEB«

DIE JURY

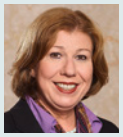
Petra Adolph
Vorstandssekretärin im Bereich 5 Mitbestimmung/Recht/Gesundheitsschutz der IG BCE

Thorsten Halm
MIT Institut Bonn, Berater von Betriebsräten und Gewerkschaften

Reiner Hoffmann
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

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

Dr. Norbert Kluge
Gründungsdirektor 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

Gute Arbeit geleistet: Preisträger und Nominierte des Deutschen Betriebsräte-Preises 2020

Mit und ohne Abstand wichtig!

PREISWÜRDIG *Trotz oder gerade wegen dieses besonderen Jahres feiern wir großartige Projekte, für die sich Betriebsräte eingesetzt haben.*

Es ist nicht groß, richtet aber viel Schaden an und fügt massives Leid zu: Ein kleines Virus hat uns gezeigt, dass schlagartig alles auch bei uns anders sein kann. Eingeschränktes Leben, beschränkter Kontakt in der Familie und an der Arbeit, Produktionsstillstand, keine Arbeit mehr wegen Schließverfügungen, zu viel Arbeit wegen Systemrelevanz, Kita- und Schulschließungen, Jobverlust etc. Ein kleines Virus hat aber auch das vielzitierte Brennglas angesetzt und vielen die Augen geöffnet für das, was nicht stimmt: zu starke Abhängigkeiten von globalisierten Lieferketten, ein jahrzehntelanges Kaputtsparen des Gesundheitssystems, schlecht ausgestattete und wenig digitalisierte Schulen, unser zerstörerischer Umgang mit der Natur. Das Brennglas zeigte jedoch nicht nur das Negative, sondern auch Menschen, die sich selbstbewusst und mutig dieser Herausforderung stellten und sich weiterhin zum Schutz der Interessen anderer einsetzen. Es sind die Betriebsräte, die für ihre Beschäftigten ad hoc Home-Office-Regelungen zur Anwendung brachten und dadurch deren Gesundheit und die Produktivität in den Unternehmen sicherten. Aber auch in systemrelevanten Produktionsbetrieben sorgte die Interessenvertretung für gut durchdachte und konzipierte Ablauf-Gruppenpläne, um zu verhindern, dass sich die Beschäftigten bei ihrer Arbeit einem erhöhten Gesundheitsrisiko aussetzten. Betriebsräte sind nicht nur in Coronazeiten für Beschäftigte und Betriebe von immenser Wichtigkeit, sondern zu jeder Zeit! Das zeigen in diesem Jahr erneut die Projekte des Deutschen Betriebsräte-Preises.

Eva-Maria Stoppkotte, verantwortliche Redakteurin AiB und Jurymitglied DBRP.

PREISTRÄGER GOLD

Betriebsrat der Bahlsen GmbH & Co. KG – Werk Varel

»Der Einsatz hat sich absolut gelohnt. Mehr als 100 Frauen haben nun Monat für Monat mehr Geld in der Tasche. Es geht dabei auch um Anerkennung ihrer Arbeit – jetzt haben sie es endlich schwarz auf weiß, dass ihre Arbeit genauso viel wert ist, wie die der männlichen Kollegen.«

Claudia Tiedge,
Stellvertretende Vorsitzende der NGG

»Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, ob Frau oder Mann, das Geschlecht darf keine Rolle spielen. Es ist toll zu sehen, wie sich unsere BR–Arbeit bezahlt gemacht hat, wir haben was ins Rollen gebracht.«

Manuela Haase,
GBR-Vorsitzende Bahlsen Deutschland/ BR-Vorsitzende Bahlsen Varel

Dicke Bretter gebohrt für die diskriminierungsfreie Bezahlung

Mit dem Ziel gleicher Lohn für gleiche Leistung engagierte sich der Betriebsrat dafür, dass Frauen für ihre Tätigkeiten dieselben Eingruppierungen erhalten wie ihre Kollegen.

Leuchtturmprojekt gestemmt: Betriebsrätinnen Tanja Richter (vorne) und Yvonne Hönerbach

MOTIV Im Werk Varel des Süßwarenherstellers Bahlsen begann im Jahr 2010 eine Automatisierungswelle, die viele Arbeitsplätze bedrohte. Dies betraf auch die sogenannten Packhandarbeitsplätze. An diesen prüften in der Regel Frauen per Hand die Qualität der Kekse und packten diese in Schachteln ein. Es ergaben sich damit Fragen zur künftigen Qualifizierung dieser Mitarbeiterinnen. Auf Seiten des Betriebsrats wurde seit langem registriert, dass – eher unterschwellig formuliert – Frauen der technische Sachverstand abgesprochen wurde, um die entsprechenden Maschinen zu bedienen, zu warten und Störungen zu beseitigen. Das Gremium wertete es als Diskriminierung, dass Frauen nicht qualifiziert werden sollten, um die Maschinen zu bedienen und für die gleiche Arbeit, die Männer verrichten, nicht die gleiche Eingruppierung bekommen sollten. Denn bereits zuvor waren Frauen immer zwei Entgeltstufen niedriger als Männer eingruppiert worden.

VORGEHEN Das Gremium wollte dies nicht länger akzeptieren und nahm Bezug auf den Tarifgruppenkatalog des Bundesrahmentarifvertrages der Süßwarenindustrie. Darin sind die verschiedenen Tarifgruppen und die darunterfallenden Aufgabengebiete für die Süßwarenindustrie beschrieben. Die Betriebsräte verglichen die Arbeiten und Tätigkeiten, die Frauen tatsächlich im Werk ausübten und baten die Frauen, diese zu dokumentieren. Dabei ergaben sich deutliche Unterschiede zwischen geleisteten Aufgaben und der jeweiligen Eingruppierung. Das Gremium argumentierte gegenüber dem Arbeitgeber, dass die Tätigkeiten der Kolleginnen, wie beispielsweise das Bedienen von Maschinen in die Tarifgruppe C gehört und nicht in die Tarifgruppe A für leichte Tätigkeiten.

ERGEBNISSE Der Betriebsrat konnte nach langen Verhandlungen erreichen, dass nach und nach nicht nur die untersten Tarifgruppen im Werk Varel abgeschafft wurden, sondern eine deutliche Höhergruppierung von rund 100 Frauen erfolgte. So wurden sie nicht nur in die nächsthöhere Tarifgruppe B 2 eingruppiert, sondern direkt in Tarifgruppe C 2. Dies führte mittlerweile dazu, dass Tätigkeiten unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt werden. Mit diesem Vorgehen konnte das Gremium ein klares Zeichen dafür setzen, dass Tätigkeiten von Frauen, bei gleicher Qualifikation, Komplexität oder Verantwortung, auch gleichwertig bezahlt werden. Das Projekt gilt damit als Leuchtturm für die gesamte Süßwarenindustrie

Alle Register gezogen

Mit dem Rücken zur Wand entwickelt der Betriebsrat ein umfangreiches Maßnahmenpaket, gründet GBR und erreicht Neustart.

MOTIV Nach einer langen Folge von Übernahmen und Insolvenzen standen die Schwäbischen Hüttenwerke (SHW) Ende 2018 vor dem Aus. Aufgrund des mittlerweile dritten Insolvenzverfahren innerhalb von wenigen Jahren hätten 160 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren.

VORGEHEN Der Betriebsrat entwickelte ein umfangreiches Maßnahmenpaket, um dies abzuwenden. Dazu zählten u.a. eine breite Öffentlichkeitsarbeit, die direkte Ansprache von Kommunal- und Landespolitik, Wirtschaftsverbänden und eine eigenständige Suche nach einem neuen Investor. Es erfolgte die Gründung des Vereins zur Rettung von Arbeitsplätzen (VRA), über den Spenden gesammelt wurden und mit dem bis heute ehemalige Beschäftigte juristisch und finanziell unterstützt werden. Finanziert durch einen Entgeltverzicht der Beschäftigten wurde eine GBR gegründet. Mit dieser erhielten die Beschäftigten 33 % Geschäftsanteile an der SHW.

Erfolgreich gekämpft: Betriebsrat Fred Behr (re.) und Mitstreiter

ERGEBNISSE Der Betrieb, im Mai 2019 umfirmiert zu HWK, konnte schließlich erhalten werden und startete mit 74 Beschäftigten. Für 2020 verzeichnet das Unternehmen eine positive Auftragslage und konnte seinen Personalstand auf über 85 Mitarbeiter aufstocken.

PREISTRÄGER SILBER

Betriebsrat der HWK – Hüttenwerke Königsbronn

»In einem beispiellosen Kraftakt hat das Gremium nicht nur die Schließung eines Traditionsunternehmens verhindert, sondern auch noch eine tragfähige Zukunftsperspektive entwickelt. Die Betriebsräte zogen alle Register, die zu ziehen waren. Dieses Engagement zeigt nachdrücklich, dass auch kleine Gremien mit eingeschränkten personellen und organisatorischen Ressourcen eine enorme Wirkung entfalten können.«

Christiane Benner,
2. Vorsitzende der IG Metall

Work-Life-Balance

Durch Pilotprojekt und Einbindung der Mitarbeiter erzielt Gremium eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

MOTIV Die größtenteils in Teilzeit Beschäftigten im Kundenservice, die aus medizinischen oder familiären Gründen nur eingeschränkte Zeiten arbeiten, empfanden einen hohen und permanenten Rechtfertigungsdruck gegenüber dem Arbeitgeber. Sie wünschten mehr Mitsprache bei der Einsatzplanung und dem Wechsel zwischen Früh- und Spätschicht.

VORGEHEN Nachdem sich der Arbeitgeber lange gegen mehr Mitarbeiterbeteiligung in der Einsatzplanung gewehrt hatte, konnte der Betriebsrat schließlich erreichen, dass Pilotprojekte zur mitarbeitergestützten Einsatzplanung gestartet wurden. Die Ergebnisse bildeten die Grundlage für weitere Verhandlungen.

ERGEBNISSE Auf dieser Basis und einer Mitarbeiterbefragung sowie der intensiven Einbindung aller Beteiligten konnte eine Betriebsvereinbarung zur Einsatzplanung abgeschlossen werden. Die Neuregelung sorgt für hohe Zufriedenheit und zeigt Wirkung auch auf andere Unternehmensbereiche.

Problem nachhaltig gelöst: Betriebsräte Benthe Facklam und Marc Brandt

PREISTRÄGER BRONZE

Betriebsrat der Hermes Germany GmbH, Hamburg

»Von der Ideenentwicklung über die Mitarbeiterbefragung bis zur unterschriftsreifen Betriebsvereinbarung – ein Projekt aus einem Guss. Das Gremium hat eindrucksvoll bewiesen, dass auch für konfliktträchtige Themen, wie beispielsweise die gerechte Einsatzplanung, gute Lösungen im Sinne der Mitarbeiter gefunden und umgesetzt werden können.«

Andrea Kocsis,
Stellvertretende ver.di-Vorsitzende

SONDERPREIS »CORONA«

Betriebsrat der B. Braun Melsungen AG

»Wie lässt sich unter Coronabedingungen die Produktion von medizinisch dringend benötigten Materialien hochfahren und dabei gleichzeitig die Sicherheit für die Kolleginnen und Kollegen nachhaltig gewährleisten? Das Gremium hat dazu umfassende Regelungen – von der Arbeitszeit bis zum Arbeitsschutz – vereinbart. Das ist betriebliche Mitbestimmung auf hohem Niveau, strukturiert und hervorragend umgesetzt.«

Reiner Hoffmann,
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Kein Lockdown für Gesundheit

Betriebsrat vereinbart Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und sichert gleichzeitig die Versorgung des Gesundheitssystems.

MOTIV Als Medizintechnikhersteller, der in der Pandemie benötigte Artikel herstellt, bestand die Herausforderung darin, Infektionsherde innerhalb des Betriebs zu verhindern, die Gesundheit der Beschäftigten zu sichern und gleichzeitig die hohe Nachfrage nach Produkten zu befriedigen.

VORGEHEN Der Betriebsrat entwickelte mit dem Unternehmen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer und der laufenden Produktion. So wurden u.a. Anpassungen bei den Schichtsystemen vorgenommen, um die Kontakthäufigkeit der Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten und Abstandsregeln zu wahren. Darüber hinaus wurden weitere Regelungen für die Bereiche Arbeitsgestaltung, Dienstreisen und digitale Besprechungen vereinbart.

ERGEBNISSE So konnten Infektionsherde im Betrieb vermieden werden. Die Produktion stellte die Versorgung der Bestandskunden sicher und konnte gleichzeitig gesteigert werden. In der Belegschaft gibt es ein hohes Maß an Zufriedenheit. Trotz Zusatzbelastungen wurde die Gesundheitsquote im Unternehmen verbessert.

Krise sicher gemeistert: Betriebsrat B. Braun Melsungen AG

SONDERPREIS »CORONA«

Betriebsrat der Stadtwerke Böblingen GmbH & Co. KG

»Angesichts der besonderen Herausforderungen durch das Virus haben die Betriebsräte energisch und klug reagiert. Mit einer Betriebsvereinbarung und einer Vielzahl von weiteren Maßnahmen hat sich das Gremium um die dringenden gesundheitlichen und auch familiären Bedürfnisse der Belegschaft gekümmert und damit gleichzeitig wesentlich zur Sicherstellung der kommunalen Versorgung beigetragen.«

Reiner Hoffmann,
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Sicheres Arbeiten in Pandemie

Betriebsvereinbarung gewährleistet gleichermaßen Versorgung für die Bevölkerung und die Gesundheit der Beschäftigten.

MOTIV Als der Lockdown und in der Folge Schul- und Kitaschließungen sowie Kontaktsperren beschlossen wurden, kamen die Beschäftigten auf den Betriebsrat zu und erkundigten sich über Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und Pflege sowie zu möglichen Maßnahmen des Infektionsschutzes.

Schnell reagiert: BR-Vors. David Hoffmann (o.re.), Tobias Schwarz (u.re.) und Gremium

VORGEHEN Die im Betrieb üblichen Regelungen, wie Urlaubnahme oder Abbau von Überstunden, reichten bei weitem nicht aus, um den Corona bedingten Einschränkungen der Arbeitnehmer durch Schul- und Kitaschließungen zu begegnen. Auch Kurzarbeit der von der Bäderschließung betroffenen Beschäftigten war für den Betriebsrat der Böblinger Stadtwerke keine zielführende und akzeptable Lösung.

ERGEBNISSE Daher wurde das Gremium tätig und ermittelte zusammen mit den Beschäftigten die Bedarfe und Möglichkeiten. Auf dieser Grundlage legte das Gremium dem Arbeitgeber einen eigenständig entwickelten und umfassenden Entwurf für eine »Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeit während der Corona-Epidemie« vor. Diese trat bereits wenige Tage nach dem Lockdown in Kraft. Zahlreiche Anschlussvereinbarungen folgten, unter anderem das Recht der Beschäftigten Home-Office flexibel für sich zu beanspruchen.

Das Tor zur Transformation

Betriebsrat fordert enge Einbindung der Beschäftigten beim Digitalen Lernen. Vereinbarung regelt umfassend Weiterbildung.

MOTIV Betriebliche Weiterbildung wird in der Debatte um Industrie 4.0 zwar vielfach als grundlegend bezeichnet, in der Praxis wird sie aber – etwa gegenüber der Entwicklung von Technologien – eher vernachlässigt, insbesondere gibt es kaum Angebote für die Beschäftigten in der Produktion.

VORGEHEN Ziel des Betriebsrates war es, neue digitale Lernformate für alle Beschäftigten in Produktion und Büro zu ermöglichen und gemeinsam zu gestalten. So konnten in Lernlaboren über 500 Beschäftigte Kenntnisse und Erfahrungen für die Gestaltung und praktische Umsetzung des Digitalen Lernens sammeln.

ERGEBNISSE Auf dieser Grundlage schlossen die Betriebsräte eine Konzernbetriebsvereinbarung ab. Diese beinhaltet, dass Mitarbeiter drei Arbeitstage im Jahr für selbstbestimmtes Lernen erhalten. Das Unternehmen ist verpflichtet, für jeden Standort eine digitale Weiterbildungsstrategie vorzulegen und damit verbunden, differenziert nach Beschäftigtengruppen, Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln und Lernpfade zu definieren.

Bildungsangebote verbessert: Dr. Constanze Kurz, P. Baumann, H. Fuchs, M. Kalay (im UZS)

SONDERPREIS »INNOVATIVE BETRIEBSRATSARBEIT«

Betriebsrat der Robert Bosch GmbH, Stuttgart

»Wer Best-Practice-Beispiele zum Thema Mitbestimmung und Gestaltung der Digitalisierung im Betrieb sucht, wird hier fündig. Die von den Kolleginnen und Kollegen erarbeitete Konzernbetriebsvereinbarung hat Strahlkraft weit über die Metall- und Elektroindustrie hinaus..«

Wolfgang Lemb,
Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der IG Metall

Arbeitsplätze gesichert

Betriebsrat vereinbart umfangreiches Maßnahmenpaket und erreicht so die nachhaltige Sicherung von bedrohten Arbeitsplätzen.

MOTIV Nach einem Auftragseinbruch im Jahr 2018 drohte bei dem Hersteller von Rohren für die Trinkwasser-, Sanitär und Heizungsbranche die Entlassung von 16 befristet Beschäftigten.

VORGEHEN Das Gremium ging sofort in die Offensive und verhandelte mit dem Unternehmen eine Reihe von Maßnahmen, um zahlreiche der bedrohten Arbeitsplätze zu sichern. Dazu zählten die Reduzierung der Wochenarbeitszeit und die Initiierung umfangreicher Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeitern zusammen mit der Bundesanstalt für Arbeit. Hinzu kamen Vorruhestandsregelungen sowie die »Entleihung« von Kollegen an ein benachbartes Unternehmen.

ERGEBNISSE Unterstützt durch das unerwartete Anziehen der Auftragslage im Jahr 2019 konnte erreicht werden, dass alle von Entlassung betroffenen Mitarbeiter, auch bedingt durch die erfolgten Qualifizierungen, im Unternehmen verblieben und nachfolgend in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

Mit Ideen überzeugt: BR-Vorsitzender Christof Tillmann (2. v.li.) und Gremium

SONDERPREIS »ZUKUNFTSSICHERUNG«

Betriebsrat der Hewing GmbH, Ochtrup

»Trotz Auftragseinbruchs und schwieriger wirtschaftlicher Perspektive hat dieses Gremium nicht den Kopf in den Sand gesteckt. Schnell, mit guten Ideen und Beharrlichkeit haben die Betriebsräte agiert und einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Arbeitsplätze geleistet.«

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

NOMINIERUNG

Betriebsrat Robert Bosch GmbH, Schwieberdingen

»Tue Gutes und werbe damit (frei nach Georg-Volkmar Graf Zedtwitz-Arnim). Wenn die Kolleg*innen nicht zeitnah mitbekommen was läuft, wie können sie sich dann gut vertreten fühlen und angespornt sein in den Dialog zu treten?«

Dr. Volker Hochholzer,
Betriebsrat

Schwung für die Kommunikation

Beteiligung angeschoben: BR mit Volker Hochholzer (oben 3.v.re.) und Steffen Freund (Mitte 5.v.re)

Eine fehlende Kommunikationsplattform und veraltete Technik trugen am Standort Schwieberdingen dazu bei, dass die Arbeit des Betriebsrats von der Belegschaft nur unzureichend wahrgenommen werden konnte. Das Gremium entschied sich daher für eine Neuausrichtung und inhaltliche Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit. Externe Schulungen, der grundlegende Wechsel von alten Technologien auf neue interaktive und agile Plattformen und deren intensive Nutzung sowie eine enge Einbindung der Belegschaft sorgten für neuen Schwung und Schubkraft. Die Betriebsräte setzten dazu gezielt und systematisch neue Kommunikations-Formate ein. So löste ein monatlicher persönlicher Newsletter das bisherige Printmedium ab. Ein interaktives Forum registriert hohe Zugriffszahlen, die Betriebsversammlungen zeichnen sich durch wesentlich höhere Teilnehmerzahlen als zuvor aus. Die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Beteiligung an Aktionen im Betrieb steigt signifikant an.

Beteiligung bei Digitalisierung

Zu den Bereichen digitale Dokumentationen und Assistenzsysteme für die Pflege und Betreuung und die telemedizinische Versorgung entwickelte das Unternehmen eine Digitalisierungsstrategie. Der Betriebsräte bemängelt jedoch frühzeitig, dass kein Konzept vorlag, wie diese tiefgreifenden Veränderungen gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet und umgesetzt werden sollten. Das Gremium erreichte in einem umfassenden Prozess schließlich, dass ein verbindlich organisierter Rahmen für die Gestaltung und Beteiligung der Beschäftigten bei der Digitalisierung geschaffen wurde. Dieser ermöglicht, dass alle Beschäftigtengruppen vertreten sind und gemeinsam regelmäßig beraten, wie die nächsten Entwicklungsschritte geplant, erprobt und durchgeführt werden.

*BR-Vors. Belinda Schmidt und Kolleg*innen*

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Alten- und Pflegezentren des Main-Kinzig-Kreises gemeinnützige GmbH

»Bei Projekten erreichen wir oft mehr, wenn wir unsere Kolleg*innen ermutigen sich mit einzubringen, denn sie sind es auch, die letztendlich das Ergebnis solcher Projekte umsetzen müssen.«

Belinda Schmidt,
BR-Vorsitzende (2.v.li.)

Rote Karte für das Outsourcing

BR-Vors. Tina Anjou (2.v.li.) und Gremium

Der Arbeitgeber plante das Outsourcing des gesamten Sicherheitsbereichs. Das Gremium rief die Einigungsstelle an und machte Bedenken gegen die vorgelegten Kosteneinsparungen deutlich. Parallel aktivierten die betroffenen Mitarbeiter die Öffentlichkeit. Künstler und Intellektuelle erklärten sich öffentlich solidarisch. In der Einigungsstelle erreichte der Betriebsrat einen Kompromiss. Dieser ermöglicht, dass viele Arbeitsplätze erhalten bleiben. Versetzung und Abfindungen federn zudem die Umstrukturierungen ab.

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Stiftung Haus der Kunst München, gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH

»Kein Kampf ist aussichtslos, wenn man gute Argumente und Kreativität hat und im richtigen Moment Kompromissbereitschaft zeigt.«

Tina Anjou,
BR-Vorsitzende (2.v.li.)

Das Aus für die Gerüchteküche

Der Betriebsrat wollte wesentlich umfangreicher und gezielter über seine Arbeit und Aktuelles aus dem Unternehmen informieren. Dies sollte Transparenz und Öffentlichkeit über die BR-Themen schaffen und der Gerüchteküche den Hahn zudrehen. Das Gremium nutzt verschiedene Medien, um Informationen bereit zu stellen. Dazu zählen Social Media, Internet aber auch Aushänge und eine BR-Zeitung. Über Befragungen wird die Interaktion mit der Belegschaft gefördert und Themen der Mitarbeiter aktiv aufgegriffen.

Interaktion gefördert: Der Betriebsrat mit Irina Frauenstein (vorne 2. v.li.)

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Heraeus Deutschland GmbH & Co. KG, Hanau

»Wenn die Kolleg*innen wissen, welche Rechte und Pflichten sie haben und wie sie diese im Arbeitsalltag ein- und umsetzen können, dann werden sie in ihrem Verhalten sicherer und stärker. Unser Ziel ist es, unsere Kolleg*innen mit unserer Arbeit STARK zu machen!«

Irina Frauenstein,
Betriebsrätin (1. Reihe, 2.v.li.)

NOMINIERUNG

Gesamtbetriebsrat der Evonik Industries AG, Essen

»Das Leitbild Digitalisierung setzt Maßstäbe zu Ethik, den Auswirkungen und Risiken, aber auch zur Nutzung der Chancen für Mitarbeiter.«

Martin Albers,
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats (vorne Mitte)

Leitbild zur Digitalisierung

Neue Maßstäbe gesetzt: Der Gesamtbetriebsrat mit Vorsitzendem Martin Albers (vorne Mitte)

Rund um die Digitalisierung verzeichnete der Gesamtbetriebsrat eine Vielzahl von Aktivitäten im Unternehmen. Diese waren aber aus seiner Sicht nicht koordiniert und berücksichtigten gleichzeitig nicht ausreichend die zum Teil umfangreichen Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Als erstes Unternehmen der chemischen Industrie in Deutschland verständigte sich das Gremium mit der Geschäftsführung auf ein gemeinsames Digitales Leitbild. Eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe definierte dazu Szenarien, Themen und Mitbestimmung zur Digitalisierung. Das gemeinsam erarbeitete Leitbild setzt bei der Gestaltung digitaler Veränderungsprozesse auf eine frühe und breite Einbindung der Beschäftigten. Darüber hinaus enthält es konkrete Grundsätze zur Qualifizierung, Führung und Gesundheit von Mitarbeitern angesichts der Herausforderungen des digitalen Wandels. Auf Basis des gemeinsamen Leitbilds wurde u.a. eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Digitalen Lernen abgeschlossen.

SAVE THE DATE

Preisverleihung 2021 im Rahmen des Deutschen BetriebsräteTags am 11. November 2021 in Bonn. Informationen: **www.betriebsraetetag.de**

www.dbrp.de

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2021

Ihre Teilnahme zählt.

Teilnahmeschluss 30. April 2021. Jetzt anmelden!

Machen Sie mit!

Als Betriebsrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2021« 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 | Druck: WVD – Westdeutsche Verlags- und Druckerei GmbH, Mörfelden-Walldorf