Deutscher Betriebsräte-Preis 2016

dbrp.de

AIB–SONDERDRUCK
DEZEMBER 2016

Arbeitsrecht im Betrieb

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »ARBEITSRECHT IM BETRIEB«

DIE JURY

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

Günter Schölzel
Justiziar der IG BCE, Leiter der Abteilung Mitbestimmung

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: Hoch verdienter Applaus, für Gold, Silber und Bronze

Sie machen den Unterschied

BETRIEBSRÄTE – *wo sie mitbestimmen, sind Arbeitsbedingungen besser und gesünder. Ministerin unterstreicht Bedeutung betrieblicher Interessenvertretung für Belegschaft und Unternehmen.*

Auch in diesem Jahr habe ich wieder gerne die Schirmherrschaft über den Deutschen Betriebsräte-Preis übernommen. Ich tue das in der festen Überzeugung, dass die Arbeit der Betriebsräte mehr Aufmerksamkeit verdient und immer wieder in das öffentliche Bewusstsein gerückt werden muss. Denn seit mehr als 60 Jahren leisten Betriebsrätinnen und -räte ihren Beitrag zum Wohle der Belegschaften und Betriebe.

Dort, wo Betriebsräte tätig sind, sind die Arbeitsbedingungen besser und gesünder, ist mehr Raum für Mitsprache und damit auch für Innovation. Die Sozialpartnerschaft hat sich in den vergangenen Jahrzehnten auch für die Unternehmen bewährt: Gesunde und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein echter Wettbewerbsvorteil – und Unternehmen mit Betriebsräten sind wirtschaftlich erfolgreicher. Gerade in Krisen oder Zeiten des Umbruches haben Betriebsräte dafür gesorgt, dass die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben. Derzeit erleben wir mit der Digitalisierung solch einen Umbruch, im Privaten wie im Arbeitsleben. Tätigkeiten und Berufe verändern sich, neue kommen hinzu. Und auch hier sind wieder engagierte Betriebsräte gefragt, den Wandel im Sinne der Beschäftigten aktiv mit zu gestalten. Damit auch digitale Arbeit gute Arbeit ist.

Ich gratuliere allen, die sich mit kreativen Konzepten am Wettbewerb beteiligt haben – ganz besonders natürlich den diesjährigen Preisträgern. Und ich wünsche Ihnen allen für die Zukunft Elan und Erfolg für Ihre wichtige Arbeit.

Andrea Nahles, MdB, Bundesministerin für Arbeit und Soziales

PREISTRÄGER GOLD

Betriebsrat der BASF SE Ludwigshafen

»Jobs bis 2020 gesichert und Investitionen reingeholt. Ein gelungenes Beispiel dafür, wie Herausforderungen gemeinsam gestaltet werden können.«

Günter Schölzel
Justiziar der IG BCE, Leiter der Abteilung Mitbestimmung

Standortsicherung erster Klasse

Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, hohe Investitionszusagen, Nachwuchssicherung und Gesundheitsmanagement.

Betriebsrat der BASF SE Ludwigshafen mit Laudatorin Edeltraud Glänzer, IG BCE

MOTIV Vor dem Auslaufen der Standortvereinbarung 2010 bis 2015 initiierte der Betriebsrat der BASF SE, Ludwigshafen, frühzeitige Verhandlungen mit der Unternehmensseite über personelle und soziale Regelungen sowie zur wirtschaftlichen Zukunft des weltweit tätigen Unternehmens. Vorrangiges Ziel: Eine nachhaltige Standortsicherheit für alle Beschäftigten des Chemiekonzerns.

VORGEHEN Nach einem Verhandlungsmarathon, der mehrere Monate andauerte, einigten sich beide Seiten auf einen umfassenden Standortsicherungsvertrag mit einer Laufzeit für die Jahre 2015 bis 2020.

ERGEBNISSE Dieser Vertrag beinhaltet den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit der Vereinbarung. Die Betriebsparteien einigten sich zudem auf umfangreiche Zusagen für hohe Standortinvestitionen und eine solide Nachwuchssicherung durch das „Bekenntnis zur eigenen Ausbildung". Zudem wird ein umfassendes Gesundheitsmanagement implementiert und Ludwigshafen als größter integrierter Verbundstandort fortgeführt.

PREISTRÄGER SILBER

Konzernbetriebsrat der thyssenkrupp AG, Essen

»Ein Leuchtturmprojekt für alle, die das Thema Mitbestimmung grenzübergreifend angehen wollen. Dieses Projekt zeigt eindrucksvoll, welche Potentiale vorhanden sind, wenn Betriebsräte international an einem Strang ziehen.«

Christiane Benner
2. Vorsitzende der IG Metall

Entgrenzte Mitbestimmung

Vereinbarung zur Sicherung von Mindeststandards beim Arbeitnehmerschutz für weltweit alle Beschäftigten bei thyssenkrupp.

MOTIV Da es bei thyssenkrupp keinen Weltbetriebsrat gibt, wurden die Mitglieder des Konzernbetriebsrats aktiv, um auch über die Grenzen der Mitbestimmung hinaus Menschen- und Arbeitsrechte für alle Beschäftigten des Industriekonzerns zu sichern. Die geplante Vereinbarung sollte zudem die Möglichkeit bieten, Verstöße des Unternehmens gegen den Arbeitnehmerschutz zu melden.

Jubel bei der KBR-Spitze der thyssenkrupp AG

VORGEHEN Ziel war der Abschluss eines Internationalen Rahmenabkommens, das in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, Gültigkeit besitzt. Zwar existierte bereits ein sogenannter „Code of Conduct". Dieser war aus Sicht des Konzernbetriebsrats aber nicht ausreichend. Zudem bot er auch keinen Handlungsspielraum für die Mitbestimmung.

ERGEBNISSE Das Rahmenabkommen, im März 2015 unterzeichnet, auch die Möglichkeit der Beschäftigten, Verstöße gegen das Rahmenabkommen zu melden, bilden somit einen wichtigen Meilenstein, um auch über die Grenzen der Mitbestimmung hinaus die Rechte aller Beschäftigten – weltweit – zu sichern.

Zukunft.Zeit.Zusammenarbeit

Projekt verbindet langfristigen Aufbau von Nachwuchskräften mit Reduzierung und Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen.

MOTIV Die Betriebsräte initiierten in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung ein Projekt zu den Folgen des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel. Das Ziel: Durch neue Zeitmodelle und eine strukturierte Planung den zukünftigen Personalbedarf sichern.

VORGEHEN Durch eine Befragung wurden die Mitarbeiter eng in diesen Prozess eingebunden. Die Beteiligten vereinbarten einen Demografiepakt „ Zukunft. Zeit. Zusammenarbeit (Z.Z.Z)“. Dieser verbindet den langfristigen Aufbau von Nachwuchskräften zur zukünftigen Bedarfsdeckung (Zukunft) mit der Reduzierung und Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen (Zeit). Damit dies gelingt, einigten sich Betriebsrat, Unternehmen und Mitarbeiter auf eine enge Kooperation (Zusammenarbeit).

ERGEBNISSE Die Parteien einigten sich auf die Erhöhung der Ausbildungszahlen und ein neues Übernahmekonzept, trafen eine Vereinbarung über einen „Talente-Pool“, entwickelten neue Arbeitszeitmodelle und schlossen die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“.

Ausgelassene Freude beim Betriebsrat der N-ERGIE AG über den Bronzepreis

PREISTRÄGER BRONZE

Betriebsrat der N-ERGIE AG, Nürnberg

»Dieser Demografiepakt verbindet gekonnt den langfristigen Aufbau von Nachwuchskräften zur zukünftigen Bedarfsdeckung mit der Reduzierung und Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen. Das ist eine Blaupause für effiziente Mitbestimmung heute.«

Petra Kronen
GBR-Vorsitzende der Covestro AG, BR-Vorsitzende der Covestro in Uerdingen und Mitglied im ehrenamtlichen Hauptvorstand der IG BCE

Tariflöhne statt Privatklinik

Betriebsrat wehrt sich erfolgreich gegen Klinikverkauf und sichert den Verbleib in kommunaler Trägerschaft.

Betriebsrat des Klinikums Esslingen

MOTIV Das Klinikum Esslingen ist seit über 150 Jahren städtisch/kommunal und wird als 100%ige Tochter der Stadt Esslingen als gGmbH geführt. Es gilt der Flächentarifvertrag TVöD. Wegen defizitärer Jahresabschlüsse und Verschuldung wollte die Stadt einen privaten Partner suchen. Die Klinik sollte verkauft oder teilverkauft werden.

VORGEHEN Die Betriebsräte gingen umgehend in die Offensive, da durch die geplante Privatisierung auch der Ausstieg aus dem TVöD drohte. Befürchtet wurde zudem ein massiver Abbau von Arbeitsplätzen. Das Gremium setzte auf eine aktive Öffentlichkeitsarbeit, suchte frühzeitig das Gespräch mit allen politischen Fraktionen im Gemeinderat und leistete breite Überzeugungsarbeit für einen Verbleib in öffentlicher Trägerschaft.

ERGEBNISSE Schließlich konnten die Betriebsräte den Gemeinderat von seiner finanziellen Verantwortung überzeugen. Das Klinikum bleibt 100% städtisch. Der Tarifvertrag wird weiter angewandt. Alle Arbeitsplätze bleiben erhalten.

KATEGORIE »BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG«

Betriebsrat des Klinikums Esslingen

»Der Fokus lag in einer schwierigen Situation auf dem Betriebswohl, der Einheit der Klinik, dem Zusammenhalt der Belegschaft. Es ist nicht einfach, eine heterogene Belegschaft auf dem Weg zu einem gemeinsamen, vermeintlich fernen Ziel hinter sich zu vereinen. Dieses Gremium hat es geschafft: ausgezeichnet.«

Elke Hannack
Stellvertretende DGB-Vorsitzende

KATEGORIE »INNOVATIVE BR-ARBEIT«

GBR der Evonik Industries AG, Essen

»Ein kluger, vorausschauender Ansatz, um den Betriebsrat gut für die Zukunft aufzustellen. Hier wird nicht ängstlich auf demografische Veränderungen reagiert, sondern nachhaltig Mitbestimmung gesichert.«

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

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

Demografiefestes Gremium

Umfangreiche Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglichen die gezielte Nachfolgeplanung für die Wahlperiode 2014 bis 2018.

MOTIV Der demografische Wandel macht auch vor dem Betriebsratsbüro nicht Halt. Im Rahmen der Umsetzung des Demografie-Tarifvertrages der IG BCE wurde daher auch die Situation im GBR von Evonik analysiert und festgestellt, dass mehr als die Hälfte der Gremienmitglieder nach 2018 nicht mehr dabei sein werden. Insbesondere betroffen davon waren die Vorsitzende, der GBR-Ausschuß (GBA) und die AR-Mitglieder.

GBR-Vorsitzender und Laudatoren (re.)

VORGEHEN Für die Betriebsräte bestand somit akuter Handlungsbedarf. Denn das Ziel war, auch nach 2018 mit einem starken, demografiefesten Gremium die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Der GBA wurde daher beauftragt, ein Konzept für gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen unter Einbeziehung externer Berater zu entwickeln.

ERGEBNISSE Auf der Grundlage regelmäßiger Beratungen definierten die Betriebsräte konkrete Umsetzungsschritte. Mittlerweile sind die ersten Wechsel für einen geschmeidigen Übergang erfolgt. Der weitere Ablauf bis 2018 steht, um nach den Wahlen die Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten.

KATEGORIE »GUTE ARBEIT«

GBR und KBR der Robert Bosch GmbH, Gerlingen

»Mit seiner Gesamtbetriebsvereinbarung ist dem GBR ein großer Wurf gelungen. Erstmals werden in einem der führenden Unternehmen Deutschlands psychische Belastungen und physische Belastungen gleich gesetzt. Ein Beispiel für gelungenen Arbeits- und Gesundheitsschutz.«

Gabriele Gröschl-Bahr
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

Gesund in Körper und Geist

Weitreichende Gesamtbetriebsvereinbarung setzt erstmals psychische Störungen den körperlichen Erkrankungen gleich.

MOTIV Das Thema „Psychische Gesundheit“ stand bereits seit 2001 auf der Agenda des Gesamtbetriebsrats. Denn zunehmend klagten Beschäftigte aus Produktion und Verwaltung, Entwicklung und Forschung über psychisch krankmachende Belastungen.

VORGEHEN Die Veränderung im Arbeitsschutzgesetz zum 1. Januar 2014 bot die Möglichkeit, eine umfassende Gesamtbetriebsvereinbarung „Psychische Gesundheit“ mit Nachdruck einzufordern. Schließlich konnte das Gremium die aufeinander aufbauenden GBVs „Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung“ und „Psychische Belastung“ unter Dach und Fach bringen und damit deutlich bessere Arbeitsbedingungen im Unternehmen erzielen.

ERGEBNISSE Hervorzuheben ist der ganzheitliche Ansatz der beiden Betriebsvereinbarungen. Dies bedeutet, dass nunmehr nicht mehr nur körperliche Belastungen, Gefährdungen und Erkrankungen im Fokus stehen, sondern auch solche, die sich auf die Psyche auswirken.

AG »Soziales und Arbeitssicherheit« im GBR mit Laudator Jochen Schroth (re.)

Europaweite Mindeststandards zum Schutz der Beschäftigten

Europäischer Betriebsrat sichert einheitliche Regelungen bei grenzüberschreitender Verlagerung von Arbeitsplätzen.

Europäischer Betriebsrat der Deutsche Bahn AG mit Vorsitzendem Jörg Hensel (re.)

MOTIV Im Herbst 2013 wurde der Europäische Betriebsrat der DB AG darüber informiert, dass die Buchhaltung für ganz Europa an einem Ort in Mittel- oder Osteuropa konzentriert werden sollte. Der Verlust von bis zu 1.000 Arbeitsplätzen stand zu befürchten.

VORGEHEN Es folgten Verhandlungen über eine europaweit geltende Vereinbarung zwischen dem Europäischen Betriebsrat (EBR) und der Zentralen Leitung der Deutschen Bahn AG anlässlich des Einrichtens eines »Global Accounting Shared Service Centers«.

ERGEBNISSE Das Gremium erzielte eine weitreichende Vereinbarung. Diese garantiert Mindeststandards zum Schutz der Beschäftigten – vor Entlassungen und anderen sozialen Härten – und sichert europaweit einheitliche Standards bezüglich der Pflichten des Arbeitgebers, wenn es zur Verlagerung von Arbeitsplätzen kommt. Außerdem einigten sich die Parteien auf die Schaffung eines Härtefallfonds und einer Clearingstelle „zur Ausräumung eventueller Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Auslegung der Vereinbarung“.

KATEGORIE »EUROPA MITBESTIMMEN«

Europäischer Betriebsrat der Deutsche Bahn AG, Berlin

»Hier wurde der Arbeitgeber in die Pflicht genommen, für Kommunikation, Transparenz und den Vorrang der Weiterbeschäftigung zu sorgen – und das europaweit und damit grenzüberschreitend. Ein vorbildliches Beispiel für Mitbestimmung im europäischen Kontext.«

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

Der Deutsche Betriebsräte-Preis ist eine tolle Institution, um das Engagement und die erfolgreiche Arbeit von Betriebsräten zu präsentieren.

Wir freuen uns daher sehr, den Deutschen Betriebsräte-Preis 2016 als Partner zu unterstützen.

Allen Gewinnern und Nominierten des Deutschen Betriebsräte-Preises 2016 gratulieren wir herzlich und wünschen weiterhin viel Erfolg in der Betriebsratsarbeit.

udi Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

Maßstäbe / neu definiert AXA

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Roche Diagnostics GmbH, Mannheim

»Mit der BV haben wir das Gespenst „Fremdvergabe der Logistik“ an die Kette gelegt und die Arbeitsplätze zukunftssicherer gemacht.«

Dr. Brigitte Bauhoff
BR-Vorsitzende Roche Diagnostics Mannheim

Ausschluss von Kündigungen

Im Zuge von Umstrukturierungen hatte das Pharmaunternehmen entschieden, operative Logistikfunktionen eines Geschäftszweiges an ein externes Unternehmen zu vergeben. Denn dieses konnte die Leistungen – nicht zuletzt durch bestehende Tarifunterschiede – deutlich günstiger anbieten. Damit bestand die Gefahr eines massiven Abbaus für weitere Logistik-Arbeitsplätze. Der Betriebsrat traf proaktive Vereinbarungen, um diesen Geschäftszweig produktiver zu gestalten und damit im Roche-Konzern zu halten. Das Gremium schloss dazu eine Betriebsvereinbarung zur »Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Logistik« ab. Diese garantiert den Erhalt der operativen Roche-Logistik bis Ende 2020 und verhindert Öffnungsklauseln. Für den gleichen Zeitraum vereinbarten die Parteien einen Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen.

Gratulation durch Gabriele Gröschl-Bahr (re.)

NOMINIERUNG

Gesamtbetriebsrat der Daimler AG, Stuttgart

»Die Regelungen zu Mobilem Arbeiten bei Daimler tragen die Handschrift der Beschäftigten. Beteiligung zu ermöglichen ist und bleibt unser Ziel.«

Michael Brecht
GBR-Vorsitzender der Daimler AG

Kampagne für Beteiligung

Vor der Aufnahme von Verhandlungen zu einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten führte der Betriebsrat eine zweistufige Beteiligungskampagne durch. In einer Online-Befragung und in vertiefenden Workshops konnten die Beschäftigten aller Standorte ihren Regelungsbedarf formulieren. Das Gremium begleitete den Prozess mit intensiver Kommunikation und erzielte eine hohe Resonanz. Projektträger sind Daimler AG, Gesamtbetriebsrat und IG Metall, wissenschaftlich begleitet vom Fraunhofer-Institut IAO. Die Maßnahmen sollen die Bedürfnisse und Anregungen der Beschäftigten aufzeigen und die für eine selbstbestimmte Arbeit notwendige Kulturveränderung im Unternehmen anstoßen. Damit kann dieses Vorgehen als „Blaupause“ für künftiges betriebspolitisches Handeln dienen, das auf intensive Beteiligung der Belegschaft setzt.

Glückwünsche durch Jurorin Petra Kronen

NOMINIERUNG

GBR und EBR der Solvay Deutschland GmbH, Hannover

»Alle unsere Mitarbeiter erhalten endlich eine Leistungsbeteiligung, wobei auch der Nachhaltigkeitswert eine große Rolle spielt.«

Albert Kruft
GBR-Vorsitzender Solvay Deutschland GmbH

Bonus für alle

AT-Angestellte von Solvay erhalten bisher schon einen leistungsabhängigen Bonus. Die Höhe hängt ab von den persönlichen und den Finanzzielen des Unternehmens. Für Tarifmitarbeiter gab es dagegen nur in Frankreich auf gesetzlicher Basis ein Beteiligungssystem. Die Arbeitnehmervertreter initiierten daher ein Projekt, um eine Leistungsbeteiligung für weltweit alle Mitarbeiter zu erreichen. Der GBR platzierte über den europäischen Betriebsrat das Thema auf Geschäftsleitungsebene in Brüssel. Dort verhandelte der EBR mit dem Unternehmen. Als Argument wurde auch angeführt, dass die Einführung einer Leistungsbeteiligung die Identifikation mit und das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen verbessern werde. In 2014 erfolgte der Startschuss mit dem Aufstellen von Kennziffern für eine Leistungsbeteiligung. Nach dieser Testphase erreichten die Betriebsräte die Einführung eines weltweiten Bonus-Systems für alle Mitarbeiter.

Albert Kruft mit Ulrich Rötzheim, EVG (re.)

800 Arbeitsplätze gesichert

Die Beschäftigten des Zulieferunternehmens waren mit der Androhung von Standortverlagerung und Stellenabbau in Deutschland konfrontiert. Zunehmender Kostendruck, verschärfte Wettbewerbssituation und das Scheitern von Verhandlungen über einen Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag im Jahr 2013 sorgten für große Unsicherheit. Der Betriebsrat entwickelte das Konzept für eine Beschäftigungs- und Standortsicherung in Deutschland, leistete Überzeugungsarbeit bei den Verhandlungspartnern und band die Beschäftigten intensiv in den Entscheidungsprozess ein. Schließlich einigten sich beide Seiten auf ein Paket, das den Erhalt von 800 Arbeitsplätzen in Deutschland ermöglicht und zugleich die Weichen für die Neuausrichtung der Standorte stellt. Dazu zählen Qualifizierungen, Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung und Vorteile für Auszubildende.

Die BR-Spitze mit Elke Hannack, DGB

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Marquardt GmbH, Rietheim-Weilheim

»Betriebsrat mit Weitblick – Unser Konzept der Standortsicherung hat Geschäftsführung, IG Metall und Belegschaft überzeugt. 800 Arbeitsplätze wurden gerettet!«

Antonio Piovano
Vorsitzender des Betriebsrats

Perspektiven für die Zukunft

Eric Daum mit Gabriele Gröschl-Bahr, ver.di

Seit 2007 sank die Beschäftigtenzahl bei der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH jährlich in vierstelliger Höhe. Der GBR entwickelte Ziele und Maßnahmen gegen weitere Effizienz- und Rationalisierungsvorhaben. Das Eckpunktepapier »Zukunftsperspektive des Kundenservice« beschäftigt sich mit Beschäftigungsmöglichkeiten, Standortsicherheit, Qualifizierung und Grundsätzen für gesunde Führung. Durch verschiedene Betriebsvereinbarungen und Regelungen mit ver.di konnten die Beschäftigtenzahlen festgeschrieben werden. Zudem wurden Vereinbarungen zur Schaffung neuer Ausbildungsbildungsplätze und zur Übernahme von Azubis getroffen. Hinzu kommen Neueinstellungen, eine Qualitätsoffensive zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und betriebliche Maßnahmen, um die Gesundheit zu stabilisieren und zu fördern.

NOMINIERUNG

GBR der Deutsche Telekom Kundenservice GmbH, Bonn

»Der GBR und die Betriebsräte der DTKS haben mit der Gewerkschaft ver.di gezeigt, wie arbeitnehmerorientierte Positionen definiert und proaktiv umgesetzt werden können.«

Eric Daum
GBR-Vorsitzender Deutsche Telekom Kundenservice

Der rote Faden schützt

Die LmBH erbringt Assistenz- und Beratungsleistungen für Menschen mit Behinderung. Vor dem Hintergrund einer geplanten umfassenden Umstrukturierung des Betriebes – mit weitreichenden Konsequenzen für die Arbeitnehmer – stellte der Betriebsrat den Arbeits- und Gesundheitsschutz ins Zentrum seiner Aktivitäten. Es folgten umfang- und konfliktreiche Verhandlungen, die bis hin zur Einigungsstelle führten. Schließlich wurde das Projekt „Der rote Faden des Gesundheitsschutzes“ trotz anfänglicher Widerstände des Arbeitgebers erfolgreich umgesetzt. Lohn der Arbeit: konstruktivere Zusammenarbeit, Betriebsvereinbarungen rund um die Themen Beteiligung, Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement. Hinzu kommen die Schaffung neuer Stellen und zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes.

Betriebsrat der Leben mit Behinderung

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Leben mit Behinderung Sozialeinrichtungen gGmbH, Hamburg

»Mit geballtem Wissen und Entschlossenheit gestalten wir mit den Kolleginnen Veränderung! Über Pilotprojekte verbessern wir unsere Arbeitsbedingungen.«

Christine Rapp
BR-Vorsitzende Leben mit Behinderung Sozialeinrichtungen gGmbH

NOMINIERUNG

Betriebsrat der Prosegur GmbH, Düsseldorf

»Durch Termindruck und ständige Bereitschaft waren Ruhepausen nicht gern gesehen. Daher sollten die Pausen wenigstens bezahlt werden.«

Igor Mihajlovski
Stellv. BR-Vorsitzender der Prosegur GmbH, Düsseldorf

Pausen ohne Wenn und Aber

Wachsender Arbeitsdruck bremste die Prosegur-Mitarbeiter aus, die ihnen gesetzlich zustehenden Pausen auch einzulegen. Hinzu kam, dass diese Auszeiten bislang nicht vom Unternehmen bezahlt wurden. Ziel des Projekts war es, geregelte und bezahlte Pausenkorridore für die Mitarbeiter zu vereinbaren. Der Betriebsrat bildete, trotz Widerstand des Arbeitsgebers, eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aus Gewerkschaft, Amt für Arbeitsschutz, Rechtsanwälten und Vorgesetzten. Schließlich konnte das Gremium eine für die Geldtransportbranche bundesweit bislang beispiellose Betriebsvereinbarung abschließen. Diese beinhaltet, dass nicht nur die Geldtransporteure ihre Pausen nehmen dürfen und bezahlt bekommen, sondern auch die Beschäftigten, die im Innendienst arbeiten.

Igor Mihajlovski (2. v. re.) mit Kollegen und Laudator Jochen Schroth, IG Metall (re.)

SAVE THE DATE

Preisverleihung 2017 im Rahmen des Deutschen BetriebsräteTags vom 7. – 9. November 2017 in Bonn. Informationen: **www.betriebsraetetag.de**

www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2017

Ihre Teilnahme zählt.

Machen Sie mit!

Als Betriebsrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2017« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de

Die ersten 50 Anmeldungen – bis 28.02.2017 – erhalten ein druckfrisches Exemplar der neuen »Arbeits- und Sozialordnung« von Michael Kittner.

Teilnahmeschluss 30. April 2017. 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