

Im Einsatz für die Belegschaft

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Lesen Sie, wie Betriebsräte mit einer moderneren Öffentlichkeitsarbeit die Belegschaft ansprechen, beim Schichtsystem mehr Mitsprache erreichten und mit einem kreativen Konzept Arbeitsplatzabbau verhinderten.*

VON GUDRUN GIESE

DARUM GEHT ES

1. Eine moderne Öffentlichkeitsarbeit sichert dem Betriebsrat von Bosch die Aufmerksamkeit der Arbeitnehmer.
2. Der Betriebsrat von Hermes ermöglicht den Beschäftigten planbare Arbeitszeiten.
3. Erfolgreich Entlassungen abgewendet hat der Betriebsrat von Hewing.

*»Tue Gutes und werbe damit. Wenn die Kollegen*innen nicht zeitnah mitbekommen was läuft, wie können sie sich dann gut vertreten fühlen und angespornt sein, in den Dialog zu treten?«*

Betriebsrat der Robert Bosch GmbH, Schwieberdingen.

Im Rahmen des Deutschen Betriebsräte-Tags vom 3. bis 5.11.2020 in Bonn werden wie jedes Jahr die Deutschen Betriebsräte-Preise verliehen. Zehn Projekte hat die Jury im Mai dafür nominiert.¹ Hier erfahren Sie mehr darüber.

Robert Bosch GmbH, Standort Schwieberdingen

Wer nicht spannend und aktuell auf sich aufmerksam macht, kann leicht in Vergessenheit geraten. So ist es dem Betriebsrat des Automobilzulieferers Bosch am schwäbischen Standort Schwieberdingen passiert – was sich in schwacher Resonanz, geringem Organisationsgrad und niedriger Beteiligung bei den Betriebsratswahlen zeigte. Es musste gegensteuert werden. Mit einer intensiven und

modernen Öffentlichkeitsarbeit erreicht die Arbeitnehmervvertretung inzwischen das Gros der etwa 7.000-köpfigen Belegschaft. Clicks und Likes belegen ebenso wie die Reaktion auf Umfragen oder Blogbeiträge, wie gut das zwischen Juni 2018 und Dezember 2019 realisierte neue Konzept bei den Beschäftigten ankommt.

»Ausgangspunkt war eine veraltete Infrastruktur für unsere Öffentlichkeitsarbeit«, erinnert sich Betriebsratsmitglied Volker Hochholzer, Mitwirkender in der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit. »Es fehlte an einer Kommunikationsplattform, der Verteiler wies große Lücken auf und die Betriebsratsarbeit wurde nicht gut vermittelt.« Die Betriebsratsmitglieder waren sich schnell einig, die Mängel abzustellen und eine komplett modernisierte Öffentlichkeitsarbeit auf den Weg zu bringen. Als sehr hilfreich erwiesen sich anfangs eine externe Schulung im Rahmen einer Betriebsratsklausur sowie die Unterstützung durch eine technikaffine Studentin, die sich im Rahmen ihres Praktikums der Umgestaltung der vorhandenen Infrastruktur (Intranet) widmete. Inhalte wurden anders, moderner, ansprechender und aktueller aufbereitet; vor allem aber wurde der interaktive Austausch mit den Beschäftigten deutlich gestärkt. »Es gibt nun Online-Befragungen und einen ansprechenden Einsatz von digitalen Medien während der Betriebsversammlungen«, berichtet Volker Hochholzer. »Ebenso zeitnahe Rückmeldungen danach, damit wir Kritik und Anregungen für Verbesserungen dieser Versammlungen



¹ Seit August stehen nun die Nominierten für den Corona-Sonderpreis fest. Mehr dazu auf www.dbrp.de

nutzen können.« Während der Corona-Pandemie wurde wegen der geltenden Beschränkungen eine Betriebsversammlung ausschließlich mit kurzen, professionellen Videos bestritten sowie mit einem Interview mit Fragen der Vertrauensleute.

Generell hat der Betriebsrat bei seiner Öffentlichkeitsarbeit vor allem Multimedia gestärkt, setzt auf einen Intranet-Blog ebenso wie auf ansprechende Plakate und Aktionen vor Ort. Das bisherige Printmedium »Si-Forum« wurde allerdings gänzlich abgeschafft und durch einen monatlich erscheinenden Newsletter ersetzt, den die Beschäftigten online erhalten. Online laufen auch Umfragen zu aktuellen Themen ab, an denen sich inzwischen viele Beschäftigte beteiligen. »Luft nach oben haben wir nach wie vor bei Eintritten in die Gewerkschaft und auch bei der Ausweitung der Vertrauensleutearbeit«, sagt Tim Reule, Mitglied im Betriebsrat und Ansprechpartner der Vertrauensleute. In Schwieberdingen unterhält Bosch einen Entwicklungsstandort mit einer hohen Anzahl an Ingenieuren und anderen hochqualifizierten Beschäftigten, die sich selbst oft nicht als Kernklientel einer Gewerkschaft wie der zuständigen IG Metall ansehen. »Doch wir werden als Betriebsrat inzwischen sehr viel stärker wahrgenommen. Und damit wächst auch die Einsicht in die Notwendigkeit unserer Arbeit«, so Steffen Freund, freigestelltes Betriebsratsmitglied und Leiter der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit. Immerhin gehörten mittlerweile mehr als 3.500 Beschäftigte dem interaktiven Forum an, in dem Blogbeiträge, Diskussionen, organisatorische Informationen und auch Links zu Betriebsvereinbarungen zu finden seien. Der eingeschlagene Weg, das meinen alle Betriebsratsmitglieder, sei auf jeden Fall der richtige.

Hermes Germany GmbH, Standort Hamburg

Wer seine Arbeitszeit aktiv mitgestalten kann, ist zufriedener und motivierter. Das zeigte sich eindrucksvoll beim in Hamburg ansässigen Kundenservice des Transport- und Logistikunternehmens Hermes. Doch um dieses Ziel zu erreichen, mussten Beschäftigte und Betriebsrat hartnäckig kämpfen.

2013 war das Schichtsystem im Kundenservice für damals knapp 300 Beschäftigte novelliert worden – inklusive einer verbesserten



Regelung beim Schichtwechsel von früh auf spät. »Eine vollständige Mitsprache der Beschäftigten bei der Schichtplanung, wie von uns gefordert, scheiterte aber am fehlenden Willen des Arbeitgebers«, sagt Betriebsratsmitglied Marc Brandt. Weitere Vorstöße in den folgenden Jahren schlugen fehl. Zu einem ersten Umdenken brachte den Arbeitgeber das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung Ende 2017, Anfang 2018: Sie belegte den dringenden Änderungsbedarf. Marc Brandt: »Wir erhöhten daraufhin den Druck und befragten die Kolleginnen und Kollegen im Kundenservice online auch zum Thema planbare Arbeitszeit. Deutlich wurde dabei, dass die nun noch 200 überwiegend in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten sich mehr Gestaltungsmöglichkeiten wünschten. Unser Ziel war es, die Beschäftigten aus der Fremdin die Eigensteuerung bei der Arbeitszeit zu bekommen.« Es dauerte wiederum, bis der Betriebsrat eine Personalvakananz nutzen konnte, um mit den Teamleitern das Projekt »Work-Life-Balance durch Mitarbeiterbeteiligung in der Einsatzplanung« in zwei Pilotgruppen zu starten. Die Teilnahme in der Testphase war freiwillig. In den beiden Gruppen planten die Beschäftigten selbst ihre Arbeitszeiten, wobei lediglich vorgegeben war, dass eine bestimmte Anzahl X ab 8.00 Uhr sowie eine Anzahl Y bis 21.00 Uhr anwesend sein musste. Festgelegt wurde, dass auf individuelle Einschränkungen wie Krankheit, Kinderbetreuung und Ähnliches im Team Rücksicht zu nehmen sei.

»Im Lauf des Jahres 2019 schlossen sich immer mehr Teams dem Pilotprojekt an«, so Marc Brandt. »Eine weitere Onlinebefragung erbrachte viel positives Feedback.« Schließlich

*»Hier haben alle Beteiligte in einer neuen Form der Zusammenarbeit eine Verbesserung mit und für die Kolleg*innen erreicht. Mehr Eigensteuerung, mehr Motivation und Zufriedenheit!«*

Betriebsrat der
Hermes GmbH,
Standort Hamburg.

Damit die Wahl rund läuft



Berg / Heilmann

JAV-Wahl 2020

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung
13., überarbeitete Auflage 2020
Mappe mit Wegweisern und Formularen
inklusive Wahl-Software zum Download
€ 44,-
ISBN 978-3-7663-6970-3

buchundmehr.de/6970

**BUCH
& MEHR**

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

wurden im März 2020 die gesammelten Erfahrungen in einer neuen Betriebsvereinbarung zur Einsatzplanung festgehalten. Fazit: Seit sie ihre Arbeitszeit aktiv mitplanen, sind die Beschäftigten erheblich zufriedener mit ihrer Tätigkeit. Auch die psychischen Belastungen, die aus der früheren Einsatzplanung resultierten, sind nun abgebaut. Und mittlerweile interessieren sich weitere Niederlassungen von Hermes für die Regelung des Kundenservices, vor allem die großen Logistikcenter, in denen auch im Schichtsystem gearbeitet wird. Der langwierige Einsatz, so meint der Betriebsrat, habe sich unbedingt gelohnt.

Hewing GmbH, Ochtrup

Das Thema Stellenabbau begleitet die Hewing GmbH in Ochtrup seit etlichen Jahren. Dabei produziert der Betrieb seit seiner Gründung 1974 gefragte Baumaterialien, etwa innovative Kunststoffrohre für Heizungs- und Sanitäranlagen. Doch seit die Gründer Bernd Hewing und Franz-Josef Hagemann ihr Unternehmen verkauft haben, geht es nicht mehr ausschließlich um die Produkte, sondern eher um Märkte. Immerhin hat der derzeitige Eigentümer, die finnische Rettig-Group (seit 2019 Purmo-Group), ein erklärtes Interesse, den Standort in Ochtrup mit derzeit etwas mehr als 200 Beschäftigten zu erhalten.

»Wir waren hier allerdings auch schon fast 500 Mitarbeiter«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Christof Tillmann. »Der Vorbesitzer der Hewing GmbH, die UPONOR GmbH, hat 2009 am Standort Produktionskapazitäten und damit auch viel Beschäftigung abgebaut.« Den jüngsten Versuch, 16 befristet Beschäf-

tigte zu entlassen, konnte der Betriebsrat gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), mit der Bundesagentur für Arbeit sowie mit der Unternehmensleitung erfolgreich verhindern. Anlass für den geplanten Beschäftigungsabbau war ein Auftragseinbruch 2018. Durch die Arbeitszeitreduzierung von 37,5 auf 35 Stunden, die Weiterbildung von sechs Mitarbeitern zu Verfahrensmechanikern, die Verleihung von vier weiteren Beschäftigten an ein benachbartes Unternehmen sowie ein Vorruhestandsangebot für drei ältere Kollegen wurden die Entlassungen abgewendet.

»Zuallererst haben alle Beteiligten – Vertrauensleute und Belegschaft eingeschlossen – diskutiert, wie die 16 befristeten Stellen erhalten bleiben könnten«, erinnert sich Christof Tillmann. »Das war zunächst nicht ganz einfach, da es teilweise erhebliche Vorbehalte gab, aber am Ende hat der Erfolg uns Recht gegeben.« So wurden nicht nur die Entlassungen vermieden, die Betroffenen erhielten sogar unbefristete Verträge. Die sechs Kollegen, die noch in der Weiterbildung zu Verfahrensmechanikern sind, stehen inzwischen vor ihrer Abschlussprüfung. Die verliehenen Beschäftigten fühlen sich gut in dem Betrieb, der sie aufgenommen hat. Und die drei Mitarbeiter, die sich für den Vorruhestand entschieden haben, genießen das neue Lebensgefühl.

Inzwischen arbeitet das Gros der Belegschaft wieder die tarifvertraglich vereinbarten 37,5 Wochenstunden, da sich die Auftragslage bei der Hewing GmbH schon 2019 deutlich verbessert hatte. Christof Tillmann: »Außerdem sind weitere Arbeitsplätze entstanden und die Auszubildenden wurden befristet übernommen.« Wegen des anstehenden Generationswechsels sei ohnehin mit einer stabilen Auszubildendenquote zu rechnen und entsprechenden Übernahmen. Derzeit liege der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei knapp unter 50 Jahren, womit klar sei, dass die Belegschaft kontinuierlich Nachwuchskräfte benötige. Mit dem erreichten Ziel, Arbeitsplätze durch verschiedene Angebote und Ideen zu sichern, sind jedenfalls alte und junge Beschäftigte ebenso zufrieden wie der Betriebsrat. ◀

»Es ist ein gutes Gefühl, sich für den Erhalt von Arbeitsplätzen einzusetzen und gleichzeitig den Zusammenhalt in der Belegschaft zu stärken.«

Betriebsrat der Hewing Group, Ochtrup.



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