

Im Einsatz für gute Arbeit

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Mehr Bewerbungen durch attraktive Bedingungen, neues Schichtsystem mit Vorteilen, Tarifvertrag für – fast – alle und Neuaufbau nach Jahrhundertflut.*

VON GUDRUN GIESE

Wie jedes Jahr hat die Jury zwölf Projekte für die Preise nominiert, die im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags verliehen werden, der vom 7.–9.11. in Bonn stattfindet. Hier kommen die ersten Nominierten.

Klinikum Aschaffenburg-Alzenau gGmbH

Personal ist überall knapp. In vielen Krankenhäusern bedeutet der Mangel an Ärztinnen und Ärzten, Pflegekräften und weiteren Berufsgruppen, dass zeitweise die Angebote an medizinischer Versorgung begrenzt werden müssen. Das Klinikum Aschaffenburg-Alzenau, eine gemeinnützige GmbH mit fast 3.000 Beschäftigten, schlug in dieser Situation einen neuen Weg ein: Mit einer Betriebsvereinbarung »Meine Station« sollten und konnten viele neue Bewerberinnen und Bewerber für diese Station gewonnen werden, die sich innerhalb eines zweijährigen Pilotprojekts an den neuartigen Ansätzen nach dem Konzept »New Work« beteiligten. »New Work stammt aus dem

Start-up-Bereich und lässt sich nur in Teilen auf die Arbeitsabläufe in einer Klinik übertragen«, erläutert Johannes Englert, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. »Bei uns ging es vor allem um die Übernahme von New-Work-Elementen wie Hierarchiearmut, neue Kommunikationsformen und rollenbasierte Arbeitsplatzkonzepte.« Die verschiedenen Berufsgruppen auf der Pilotstation arbeiten inzwischen weitestgehend teamorientierter als zuvor. Auch Meetings, bei denen unterschiedlichste Maßnahmen besprochen werden, finden nun berufsübergreifend statt. Begonnen wurde das Projekt Anfang dieses Jahres auf einer großen Chirurgischen Station. Mittlerweile hat die Urologische Ambulanz auf Wunsch der dortigen Beschäftigten den Ansatz übernommen. »Seit Beginn der Pilotphase hat sich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber signifikant erhöht«, sagt Johannes Englert. »Das betrifft alle Berufsgruppen – ärztliches wie pflegerisches Personal und Medizinische Fachangestellte.« Teilweise bewerben sich Beschäftigte von anderen Stationen oder Abteilungen des Klinikums, teilweise

DARUM GEHT ES

1. Die Jury hatte unter 76 zum Deutschen Betriebsräte-Preis eingereichten Projekten die Qual der Wahl.
2. Seit Mai stehen die zwölf Nominierten zum Deutschen Betriebsräte-Preis 2023 fest.
3. Die ersten vier nominierten Projekte stellen wir hier vor.



Betriebsrat Klinikum
Aschaffenburg-Alzenau,
Aschaffenburg.



Die Nominierten für den DBRP 2023 könnt ihr auch live in unserem AiB Audio – Podcast für erfolgreiche Betriebsratsarbeit hören. <https://www.bund-verlag.de/aib-podcast>

Betriebsrat von Essity Operations GmbH Neuss.

kommen Bewerbungen aus entfernten Regionen, was zeigt, dass Fachkräfte sogar einen Umzug auf sich nehmen, um eine Stelle im Klinikum Aschaffenburg-Alzenau anzutreten. Die Beschäftigten auf den Stationen sind nach der Umstellung auf New Work sehr zufrieden mit den neuen Arbeitsformen. Die Pilotphase dauert noch bis Ende 2024. Dann steht die Evaluierung an, bei der genau geguckt wird, was sich bewährt hat und was möglicherweise noch besser werden kann.

Essity Operations GmbH Neuss

Beim Hygienepapierhersteller Essity Operations in Neuss wollte der Arbeitgeber 2022 wegen erhöhter Auftragslage auf durchgehenden Betrieb in fünf statt vier Schichten umstellen. Der Betriebsrat des Unternehmens, Tochtergesellschaft der schwedischen Essity, nutzte die anstehenden Verhandlungen, um für die Beschäftigten bei der Einführung des neuen Schichtmodells Verbesserungen der Arbeitsbedingungen herauszuholen. »Wir waren in einer guten Ausgangsposition, weil der Arbeitgeber den sogenannten Durchfahrbetrieb in fünf Schichten wollte«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Ralf Kruska. »Wir mussten aber gut argumentieren, denn unsere Vorstellungen bedeuteten zunächst Kostensteigerungen.« Die neuen Regeln, die seit dem 1.1.2023 gelten, können sich sehen lassen und kommen bei der Belegschaft durchweg gut an. Denn beim Fünf-Schicht-Modell arbeitet jeder Beschäftigte nun wöchentlich 32,5 Stunden, erhält aber Entgelt wie für die zuvor übliche 35-Stunden-Woche. Leistungsgewandelte Mitarbeitende können sich von der Nachtschicht befreien lassen. Auch Teilzeitarbeit im Schichtbetrieb ist möglich. Ralf Kruska: »Früher hat-

ten wir einen sehr hohen Krankenstand, der seit Einführung des neuen Modells bereits um 3% niedriger ausfällt.« Außerdem war es zuvor schwierig, Nachwuchs für den papierverarbeitenden Betrieb zu gewinnen, in dem Papiertaschentücher und Toilettenpapier produziert werden. Auch das hat sich geändert: 50 neue Kolleginnen und Kollegen konnten inzwischen eingestellt werden, die den Schichtbetrieb aufstocken. Insgesamt arbeiten nun rund 500 Beschäftigte in Tätigkeiten wie Maschinen- und Anlagenführer, Elektriker und Industriemechaniker am Standort Neuss. »Der Umsatz und Gewinn in der Branche vor allem von der Produktionsmenge abhängen, die mittlerweile gesteigert wurde, ist die Kostenneutralität des Projekts absehbar.« Damit ist nach der Belegschaft auch der Arbeitgeber vom neuen Schichtarbeit-Modell überzeugt.

Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG, Gerolstein

Tarifverträge sind ein hohes Gut – sichern sie doch den Beschäftigten verlässlich das Entgelt, Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld und vieles mehr. Beim rheinland-pfälzischen Mineralwasserproduzenten Gerolsteiner waren im Laufe der Jahre immer mehr der annähernd 900 Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich der mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) geschlossenen Tarifverträge herausgelöst worden. Stattdessen galten für sie außertarifliche (AT) Bedingungen. »2022 hatten bereits 164 Beschäftigte Verträge nach dem Management Vergütungs-System, bei dem Teile des Gehalts aus Prämien bestehen«, erläutert der Betriebsratsvorsitzende Frank Thömmes. »Doch die wenigsten hatten etwas davon. Im Gegenteil: Das Gros der ATler lag bei der Bezahlung innerhalb der Tarifgehälter, hatte aber keinen Anspruch auf eine garantierte, wertvolle Gehaltsentwicklung.« Der Betriebsrat bereitete deshalb mit Markus Ackermann von der Technologie Beratungsstelle (TBS) Rheinland-Pfalz das Projekt »ATler zurück in den Tarif« vor. Dabei sollten alle Beschäftigten wieder zu tariflichen Konditionen arbeiten können, die keine Vorteile vom AT-Status hatten. Frank Thömmes und seine Betriebsrats-Kolleginnen und -Kollegen hatten allerdings einen langwierigen Weg vor sich, weil die Geschäftsleitung anfangs wenig von der Rückkehr der meisten AT-Mitarbeitenden in den Geltungsbereich



der Tarifverträge hielt. »Da die Verhandlungen stockten, sind wir vor das Arbeitsgericht, später vor das Landesarbeitsgericht gezogen«, so der Betriebsratsvorsitzende. »Da sich dort abzeichnete, dass wir durchaus richtig lagen mit unserer Einschätzung, stieg der Druck auf den Arbeitgeber, doch wieder ernsthaft mit uns zu verhandeln.« Nach rund drei Jahren Engagement gelangte das Projekt im Mai 2023 zum Erfolg: Für 140 Kolleginnen und Kollegen gelten seitdem wieder die tariflichen Bedingungen – inklusive sicherer Entgelterhöhung mit jeder Tarifrunde. Lediglich 24 Mitarbeiter blieben als echte ATler übrig. Frank Thömmes: »Auch für die Zukunft gilt, dass es Neueinstellungen grundsätzlich zu Tarifbedingungen gibt. Ausnahme bleiben lediglich die, die tatsächlich über Tarif verdienen.«

ZF Friedrichshafen AG Werk Ahrweiler

Weit scheint die verheerende Flut des Sommers 2021 im Ahrtal zurückzuliegen. Aber nicht für die Menschen vor Ort! Auch in den Betriebsgebäuden des Automobilzulieferers ZF Friedrichshafen in Ahrweiler, in dem elektrische Ventile für Fahrwerke hergestellt wurden, stand das Wasser damals fast drei Meter hoch. »Alles war zerstört, Bauten und Maschinen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Rainer Stenz. »Wir wollten aber in der Region bleiben.« In der Zentrale von ZF Friedrichshafen sah man das etwas anders. Da die Versicherung für den Standort in Ahrweiler das Hochwasserrisiko nur noch gegen kaum umsetzbare Sicherungsaufgaben versichert hätte und die zerstörten Gebäude aus den frühen 60er Jahren ohnehin hätten grundsaniert werden müssen, sah die Geschäftsleitung nun den Weg frei für eine Konzentration der Produktion am Standort Koblenz, wo ZF Friedrichshafen eine große Fertigung hat. Rainer Stenz: »Aus Sicht der rund 285 Kolleginnen und Kollegen und des Betriebsrats hier in Ahrweiler war das keine Option. Das hätte einen täglichen Arbeitsweg von 100 Kilometern bedeutet. Außerdem wollten wir in der Gegend bleiben.« Und die Beschäftigten hatten nach dem Hochwasser, oft ungeachtet der massiven Schäden an den eigenen Häusern, intensiv beim Aufräumen in den zerstörten Betriebsgebäuden geholfen. Nun sollte die Geschäftsleitung nach einem Grundstück in der Region suchen. »Ohne Druck von vielen Seiten hätte das nicht ge-



Oben: Betriebsrat der Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG, Gerolstein.



Unten: Betriebsrat der ZF Friedrichshafen AG, Ahrweiler.

klappt«, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende. Dank großer Unterstützung durch den Gesamtbetriebsrat (GBR), die Gewerkschaft IG Metall, örtliche und überörtliche Politik sowie die Medien konnte die Produktion der Spezialventile in der Region gesichert werden. Derzeit sind Fertigung und Verwaltung in Provisorien untergebracht. Demnächst soll mit einem Neubau in Brohltal begonnen werden, einem Ort, der in einiger Höhe und weit genug von der Ahr entfernt liegt, um sicher vor Hochwasser zu sein. »Nach der Flut haben zeitweise 350 Menschen hier gearbeitet, weil viele Tätigkeiten von Hand ausgeführt werden mussten. Jetzt sind wir wieder bei rund 280«, so Rainer Stenz. Ein Eckpunktepapier, das Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart haben, sieht neben dem Neubau in Brohltal bis Anfang 2025 zudem eine Beschäftigungssicherung für die Belegschaft bis Mitte 2026 vor. »Seit dem Hochwasser sind wir alle enger zusammengedrückt. Diese Solidarität hält bis heute an.« <



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

Schneller Zugang, verlässliche Fakten



Fortunato / Wulff
Arbeitsschutz und Mitbestimmung von A bis Z

Das Lexikon für die Interessenvertretung 2021. 539 Seiten, gebunden inklusive Online-Zugriff auf alle Stichwörter € 59,90
ISBN 978-3-7663-6836-2

bund-shop.de/6836



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