

Wir sind dabei!

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Die Nominierten für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2018 stehen fest. Erfahren Sie hier, wie Betriebsräte Flüchtlinge integrieren, Hilfsangebote für akute psychische Belastungssituationen machen und für Paketzusteller planbare Arbeitszeiten schaffen.*

VON GUDRUN GIESE

Betriebsräte sorgen in den Betrieben für die Beschäftigten. Ob das nun eine Soforthilfe für akute psychische Belastungen ist oder planbare Arbeitseinsätze für Paketzusteller. Aber auch die Integration von Menschen, die flüchten mussten und alles verloren haben, liegt den Betriebsräten am Herzen. Wir zeigen hier Leuchtturmprojekte eindrucksvoller Betriebsratsarbeit.

Siemens AG Energy Management – Standort Leipzig Berufsperspektiven für Geflüchtete

Jungen geflüchteten Menschen eine Perspektive bieten – das packten der Betriebsrat und die Geschäftsleitung des Leipziger Siemens-Werks für Energy Management schon im Spätherbst 2015 tatkräftig an. Und bei ihrem Projekt, Geflüchtete in den betrieblichen Alltag zu integrieren, sind sie bis heute geblieben. Jährlich erhalten etwa zehn Geflüchtete aus Ländern wie Syrien, Somalia und Afghanistan die Möglichkeit, ein Praktikum von zwei Wochen bis sechs Monaten am Leipziger Siemens-Standort zu absolvieren. Inzwischen gibt es darüber hinaus Auszubildende aus diesem Kreis, die auch dauerhaft die Chance haben, Siemens-Mitarbeiter zu werden.

»Kürzlich haben wir wieder ein Auswahlverfahren durchlaufen und dabei zwei junge Männer aus diesem Kreis für das kommende Ausbildungsjahr gefunden«, sagt Michael Hellriegel, der Betriebsratsvorsitzende am Standort. »Außerdem haben wir einen syrischen Flüchtling für ein sechsmonatiges Praktikum ausgewählt und einen weiteren an eine Leiharbeitsfirma vermittelt.« Seit Oktober 2015 habe sich ein stetiger Prozess des Kommens und

Gehens in dem Leipziger Siemens-Betrieb mit insgesamt rund 450 Beschäftigten entwickelt. Und auch, wenn nicht alle Praktikanten und Auszubildenden aus der Gruppe der Geflüchteten dauerhaft übernommen werden könnten, profitiere doch jeder von ihnen stark von den Einblicken, die er in die verschiedenen betrieblichen Bereiche erhalte.

Mit dem 2015 gestarteten Integrationsprojekt wurden von Anfang an mehrere Zwecke verfolgt: Neben der Möglichkeit für die Geflüchteten, Arbeitsabläufe kennenzulernen und eventuell eine Ausbildung zu finden, profitieren auch die Stammmitarbeiter, da sie Verantwortung für junge Geflüchtete übernehmen, möglicherweise (versteckt) vorhandene Vorurteile abbauen und insgesamt eine Kultur der Toleranz und Akzeptanz pflegen können. Das Unternehmen selbst wiederum profitiert unmittelbar vom Einsatz hochmotivierter und oftmals gut vorqualifizierter Flüchtlinge und Asylbewerber. Das wirkt sich zum einen positiv auf das Image des Unternehmens aus, hilft zum anderen aber auch, dem grassierenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

»Das Projekt ist bestens im Betrieb verankert, und viele unserer Beschäftigten engagieren sich auch über die Arbeitszeit hinaus für ›ihre‹ Flüchtlinge«, stellt Michael Hellriegel fest. Wichtig sei gewesen, dass sich Betriebsrat und die Geschäftsleitung in Gestalt von Betriebsleiter Arnd Leuchtenberg von Anfang an einig waren, Geflüchteten mit Praktikumsstellen eine Chance zu bieten wie auch der allgemeinen Gleichgültigkeit bis Ablehnung gegenüber »Fremden« etwas entgegenzusetzen. »Gerne würden wir perspektivisch auch noch mehr geflüchtete Frauen fördern«, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Bisher gab es nur

DARUM GEHT ES

- 1.** Rund 65 Projekte sind zum diesjährigen Deutschen Betriebsrätepreis eingereicht worden.
- 2.** Zwölf herausragende Projekte konnten nominiert werden. Davon werden hier vier Projekte vorgestellt.
- 3.** Sie zeigen, wie Betriebsräte sich erfolgreich um Integration, Gesundheitsschutz und verlässliche Arbeitszeitplanung kümmern.

wenige Interessentinnen. Dabei gäbe es für sie am Standort Leipzig genügend weibliche Vorbilder: Von der Elektrikerin über die IT- bis zum Engineering sind sie hier in fast jeder Berufsgruppe vertreten.

Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH Zwei Projekte für den Gesundheitsschutz

Das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen setzt sich aus neun Standorten zusammen, an denen Menschen mit verschiedenen Arten von Behinderungen in Werkstätten angeleitet und betreut werden. Eine fordernde Arbeit für die rund 580 Angestellten, die manchmal hart an ihre Belastungsgrenzen herangeht. Das ergab auch die Gefährdungsbeurteilung »Psychische Gesundheit«, die vor einiger Zeit vorgenommen wurde.

»Wichtiges Ergebnis war, dass die Kolleginnen und Kollegen Hilfsangebote benötigten, die schließlich in einem aus Betriebsrat, Geschäftsleitung, Leitungskräften, Betriebsarzt, Fachpersonal und den Fachkräften für Arbeitssicherheit bestehenden Arbeitskreis entwickelt wurden«, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Andreas Bist.

Seit diesem Jahr gibt es nun zwei Angebote für die Beschäftigten: Zum einen wurde eine externe Clearingstelle, angesiedelt beim intakkt-Institut, geschaffen, zu der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Dienst- und Pausenzeiten direkten Kontakt

aufnehmen und Termine auch außerhalb der Arbeitszeit vereinbaren können. »Sie finden dort geeignete Ansprechpartner wie Psychologen und Coaches für ein Beratungsgespräch zu dienstlichen wie auch privaten Problemen, das vollständig anonym bleibt«, betont Andreas Bist. Einzig die Anzahl der geführten Gespräche würde statistisch erfasst.

Eng mit diesem Angebot verknüpft ist die zweite Hilfe, die ebenfalls seit diesem Jahr existiert: In den Werkstätten wurde ein Team zur psychosozialen Unterstützung in Akutsituationen etabliert. Akutsituationen sind Todesfälle, schwere Unfälle, Überbringung einer Todesnachricht durch Vorgesetzte, Gewalterfahrung (Übergriffe), akute Belastungsreaktionen und individuelle Ereignisse, die als besonders belastend empfunden werden.

Andreas Bist: »Wir haben in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht, dass in Akutsituationen oft große Unsicherheiten entstanden sind und die Suche nach sofortiger adäquater Hilfe schwierig war.«

Tatsächlich konnte das Heilpädagogische Zentrum aus den eigenen Reihen geeignete Teammitglieder für die Akuthilfe rekrutieren – Beschäftigte, die eine Ausbildung als Notfallseelsorger absolviert haben. Wichtig sei für die Beschäftigten, so der Betriebsratsvorsitzende, »zu wissen, dass es in Akutfällen jemanden gibt, der für sie direkt da ist«. Und wenn ein entsprechender Ernstfall eintritt, stehen die Notfallseelsorger für die Soforthilfe bereit und können darüber hinaus auch für eine weiterführende Beratung an die Clearingstelle und andere Einrichtungen verweisen.

Der Deutsche Betriebsräte-Preis wird in diesem Jahr zum 10. Mal verliehen. Auch im Jubiläumsjahr hatte die Jury unter den vielen eingereichten und herausragenden Projekten die Qual der Wahl.



Reemtsma Cigarettenfabriken GmbH Call-Center-Beschäftigte gehören nun wieder zum Betrieb

Betriebsteile auszulagern gilt für viele Geschäftsleitungen immer noch als Königsweg zur Kostenreduktion. Tatsächlich werden Kosten zumeist aber einfach verlagert. So war es auch beim Zigarettenhersteller Reemtsma, der eine externe Agentur mit der Mitarbeiterrekrutierung beauftragte und zudem ein Service-Call-Center gründete, das komplett mit Leiharbeitnehmern besetzt wurde.

»Da nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nach 18 Monaten Schluss mit der Leiharbeit gewesen wäre, plante die Geschäftsleitung, das Call-Center auf Werkvertragsbasis weiter extern zu betreiben«, erzählt Stefan Jün-

ger, Betriebsratsvorsitzender Außendienst bei Reemtsma. »An dieser Stelle haben wir als Arbeitnehmervertretung uns zur Gegenwehr entschieden.« Die Call-Center- und Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter kooperieren sehr eng miteinander, was aber im Fall einer Auslagerung des Call-Centers als Werksvertragsbetrieb aufgekündigt worden wäre.

»Wir wollten unbedingt das dauerhafte Outsourcing und die Untergrabung der Tarifverträge verhindern«, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Schließlich ließ sich die Reemtsma-Geschäftsleitung auf Verhandlungen ein und schloss mit dem Gesamtbetriebsrat eine Vereinbarung über den künftigen Umgang mit Leiharbeit gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ab. Die 24 Call-Center-Beschäftigten, die bereits 18 Monate für das Unternehmen gearbeitet hatten, wurden zum 1. Mai 2018 als feste Mitarbeiter übernommen.

»Letztlich rechnet sich die Festanstellung auch für das Unternehmen«, sagt Stefan Jünger. »Schließlich zahlt es eine nicht unerhebliche Gebühr an die Leiharbeitsfirma – Geld, das sinnvoller für die Beschäftigten selbst eingesetzt werden kann.« Als nächsten Schritt möchte der Betriebsrat in Gesprächen mit der Geschäftsleitung erreichen, dass die von einer externen Agentur übernommenen Aufgaben zur Mitarbeiterrekrutierung auch wieder vom Unternehmen selbst geleistet werden. Schließlich existiere dafür die angestammte Personalabteilung.

DHL Delivery Kassel GmbH Hartnäckiger Kampf für planbare Arbeitszeiten

Für die Zustellerinnen und Zusteller der DHL in Kassel galten bis vor Kurzem große Schwankungen bei der Arbeitszeit; pro Tag durfte sie bis zu zehn, wöchentlich bis zu 60 Stunden betragen. Und auf dem Arbeitszeitkonto wurde eine Schwankungsbreite von bis zu 200 Stunden toleriert. Kein Wunder, dass sich der im Spätherbst 2015 konstituierte Betriebsrat umgehend dieses Themas annahm und die Arbeitgeberin aufforderte, Dienstpläne sowie die Anweisung von Überstunden ab sofort der Arbeitnehmervertretung nach § 87 Abs. 1 BetrVG vorzulegen. Über diese Aufforderung setzte sich die Geschäftsleitung hinweg, wick auch von bereits mitbestimmten Dienstplänen ab und ordnete Überstunden an, obwohl der Betriebsrat zuvor entsprechende Anträge abgelehnt hatte. »Unser Ziel als Betriebsrat war es daher, eine

Regelung zur Arbeitszeit zu schaffen und damit die bestehende Rechts- und Planungsunsicherheit für die Beschäftigten der DHL Delivery Kassel GmbH zu beseitigen«, heißt es in der Projektbeschreibung des Betriebsrats. Da die Vorschläge von Betriebsrat und Arbeitgeberin zu weit auseinandergingen, verständigten sich die Beteiligten im August 2016 darauf, eine Einigungsstelle einzusetzen, in der insgesamt neunmal über eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung verhandelt wurde – ohne Ergebnis. Letztlich kam es Mitte März 2017 zum Spruch der Einigungsstelle, mit dem die nunmehr gültige Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit fixiert wurde.

Die wichtigsten Regelungen: Statt bisher 40 arbeiten die DHL-Beschäftigten in Kassel seitdem 38 Stunden wöchentlich, verteilt auf fünf Werktagen. Alle haben mindestens einen Werktag pro Woche frei. Arbeitszeitbeginn, -ende sowie die Ruhepausen sind anhand allgemeiner Dienstpläne festgelegt. Auf der Grundlage der Dienstpläne werden wiederum Einsatzpläne erarbeitet. Bei Dienstplangestaltung, Arbeitszeiten, dem Einsatz von Springern sowie der Abrufung eines Beschäftigten aus einem dienstplanmäßig freien Tag hat der Betriebsrat festgelegte Beteiligungsrechte. Beteiligt werden muss der Betriebsrat auch bei Überschreitungen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit. Beim Arbeitszeitkonto gibt es nun eine klare Begrenzung von maximal 40 Plusstunden. Je Kalenderwoche darf die Mehrarbeit 180 Minuten nicht überschreiten.

»Durch die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit ist es gelungen, für die Beschäftigten verbindlich und rechtssicher die tägliche Arbeitszeit sowie eventuelle Freizeitausgleichs- und Bargeltungsansprüche für Mehrleistungen zu regeln«, schreibt der Betriebsrat. Besonders hervorzuheben sei, dass gegenüber der Vergangenheit nun keine »Minderstunden« mehr auf dem Arbeitszeitkonto erfasst werden. Mehrarbeit, die nur noch maximal 40 Stunden betragen darf, wird minutengenau erfasst und innerhalb von zwölf Monaten durch Freizeit oder finanzielle Abgeltung ausgeglichen. ◀



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

Sie ist Co-Autorin des »Schwarz-Buch« Lidl und Verfasserin zahlreicher Broschüren.

TERMINHINWEIS

Der Deutsche Betriebsräte-Preis 2018 wird am 8. November 2018 zum 10. Mal verliehen – erneut in Kooperation von Bund-Verlag, DGB, Otto Brenner Stiftung und m5 consulting. Veranstaltungsort ist der Deutsche BetriebsräteTag, der vom 6. bis 8. November 2018 in Bonn stattfindet. Informationen: www.betriebsraetetag.de



LINKTIPP

► Eine Übersicht aller Nominierten für 2018 finden Sie auf www.dbrp.de