

## Die Nominierten 2022

Alle nominierten Projekte auf einen Blick

AiB 9-11/2022

Von Gudrun Giese

**Bund-Verlag GmbH**  
60424 Frankfurt am Main

E-Mail: [community@dbrp.de](mailto:community@dbrp.de)  
Internet: [www.dbrp.de](http://www.dbrp.de)  
Telefon: 069 / 79 50 10–620



# Engagement lohnt sich

**NOMINIERT** *Mobiles Arbeiten, eine Inklusionsvereinbarung, die Gewinnung außertariflich Beschäftigter sowie eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Ausbildung – das alles gelang den Betriebsräten.*

VON GUDRUN GIESE

## DARUM GEHT ES

1. Zwölf Projekte hat die DBRP-Jury für 2022 nominiert.
2. Hier werden vier davon vorgestellt.
3. Erlebt die Nominierten vom 8. bis 10.11.2022 in Bonn.

Gesamtbetriebsrat von CARIAD.

**Z**wölf Projekte hat die Jury auch dieses Jahr für die Preise nominiert, die im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags verliehen werden. Lesen Sie Näheres darüber.

### CARIAD SE, Wolfsburg

Oft müssen betriebliche Vereinbarungen hart erkämpft werden. Doch manchmal läuft ein solches Verfahren auch relativ unkompliziert ab: So geschehen beim Software-Unternehmen CARIAD SE, dessen Gesamtbetriebsrat innerhalb weniger Monate eine zweiteilige Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) »Mobiles Arbeiten im In- und Ausland« mit dem Arbeitgeber vereinbaren konnte. »Eine solche GBV auszuhandeln, fühlte sich nach all der Zeit in Mobiler Arbeit ganz organisch an«, sagt Britta Berlet, Vorsitzende des Betriebsrats der Region Nord-Ost und Verhandlerin der GBV. »Die Geschäftsleitung ging gerne auf unseren Vorschlag ein, über eine entsprechende Vereinbarung zu verhandeln. Uns war besonders wichtig, dass den Beschäftigten vertraut wird, die richtige Entscheidung zu treffen – auch ohne Kontrolle der Führungskraft.«

CARIAD SE existiert erst seit 2020 als eigenständiges Unternehmen. Die Firma verantwortet die Software im VW-Konzern. An insgesamt fünf nach Regionen aufgeteilten Standorten arbeiten rund 5.500 Beschäftigte – vorwiegend IT-Ingenieureinnen und -ingenieure und Softwareentwicklerinnen und -entwickler. Die zum 1. Januar dieses Jahres in Kraft getretene GBV zur Mobilen Arbeit wird tagtäglich von allen Beschäftigten genutzt, und etwa achtzig Mal wurde bereits im Ausland mobil gearbeitet. Britta Berlet: »Das werden aber noch deutlich mehr werden.« Erst allmählich nähmen die Mitarbeitenden wahr, was für Möglichkeiten die Vereinbarung bietet.

So sieht der Auslandsteil der GBV vor, dass alle Beschäftigten, die in anderen Ländern tätig sind, pro Land 20 Tage mobil, also von unterwegs oder von ihrer Unterkunft aus arbeiten können. In der Praxis verknüpften manche Mitarbeitenden auf diese Weise die Mobile Arbeit im Ausland mit einem daran anschließenden Familienurlaub, weiß die Betriebsratsvorsitzende. Der Inlandsteil der GBV regelt die Modalitäten für die Arbeit im Homeoffice. Entschieden werde dabei selbstbestimmt in den jeweiligen Teams und nicht durch die Führungskraft, wie oft die Kolleginnen und Kollegen ihren heimischen Arbeitsplatz verließen und für ein Treffen im Unternehmen zusammenkämen. »Viele Teams entscheiden sich freiwillig für ein wöchentliches Treffen, um den sozialen Zusammenhalt zu stärken. Auch zu Workshops und anderen Terminen finden sie sich zusammen. Das zeigt doch, dass es funktioniert«, so Britta Berlet. Die Arbeit im Homeoffice hat die Belegschaft seit der Corona-Pandemie ohnehin gut eingeübt. Nun läuft diese Arbeitsweise gut geregelt quasi im Dauerbetrieb weiter. Um die GBV noch weiter zu



optimieren, wird sie alle zwölf Monate überprüft. »Je nach Bedürfnissen kann sie dann erweitert oder angepasst werden«.

### **Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, Coburg**

Eigentlich waren sich beide Seiten, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtbetriebsrat der bfz auf der einen, die Geschäftsleitung auf der anderen, einig, eine Neufassung der bestehenden Integrationsvereinbarung anzustreben. Doch die bereits 2017 begonnenen Verhandlungen über Anpassungen der Vereinbarung auf der Grundlage einschlägiger Regelungen im Sozialgesetzbuch IX, blockierte der Arbeitgeber. »Da er unsere Vorschläge samt und sonders ablehnte, beendeten wir 2019 die Gespräche«, berichtet der Gesamtschwerbehindertenvertreter Frieder Möller. Den Durchbruch brachte ein im selben Jahr stattfindendes gemeinsames Beratungsgespräch beim Inklusionsamt in Würzburg. »Hier wurde letztlich auch dem Arbeitgeber klar, dass wir nur weiterverhandeln würden, wenn am Ende eine Vereinbarung herauskäme, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht«, so der Gesamtschwerbehindertenvertreter. Seit 2021 gilt bei der bfz gGmbH mit rund 3.200 Beschäftigten an bundesweit 19 Standorten die neue Inklusionsvereinbarung. Dort wird nun vor allem der Präventionsgedanke mit handfesten Angeboten unterstützt: Alle schwerbehinderten Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten Kolleg:innen und Kollegen haben Anspruch auf jährlich drei Tage bezahlter Freistellung für Präventionskurse und ähnliche Angebote, die der Erhaltung der Arbeitskraft dienen.

Frieder Möller: »Es gibt auch Gutscheine vom Arbeitgeber, die für entsprechende Kurse oder auch Erholungsreisen genutzt werden können.« Ebenso können Kursangebote der Krankenkassen, die der Regeneration dienen, wahrgenommen werden. Die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten ist in den meisten Fällen gering. Die Geschäftsleitung habe schließlich eingesehen, dass die Alternative zunehmend überlastete Mitarbeitende gewesen wäre, was dann wiederum zu steigenden Fehltagen geführt hätte. Leider habe sich, so Frieder Möller, bei den Berechtigten noch nicht überall herumgesprochen, welche Ansprüche sie nach der neugefassten Vereinbarung hätten. Das werde aber sicher im Laufe der Zeit besser.

Außerdem konnten Gesamtschwerbehindertenvertretung und GBR durchsetzen, dass die Inklusionsvereinbarung auch für die schwerbehinderten Auszubildenden gilt, denen zudem die Beschäftigung für mindestens ein Jahr nach abgeschlossener Ausbildung garantiert wird.

### **Bayer AG, Leverkusen**

In einem Weltkonzern wie dem Chemie- und Pharmaunternehmen Bayer sind umfassende Betriebsrats- und Gewerkschaftsstrukturen eine Selbstverständlichkeit. Doch längst nicht alle Teile der Belegschaft partizipieren daran: Die außertariflich (AT) Beschäftigten hatten im Konzern lange Zeit wenig am Hut mit den Arbeitnehmervertretungen. Grund genug für den Gesamtbetriebsrat, gemeinsam mit der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) im Rahmen einer groß angelegten Innovationskampagne auch ein Projekt zur besseren Ansprache und Werbung dieser Belegschaftsgruppe zu initiieren. »AT-Beschäftigte stellen mit derzeit etwa 35% einen wachsenden Anteil der Mitarbeitenden im Personalverbund der Bayer AG«, sagt Eveline Wengler, die im GBR die Fachkommission Vergütung leitete und Betriebsrätin am Standort Leverkusen war. »Wir wussten, dass wir diese Kolleginnen und Kollegen nur über neue Formate und einen anderen Stil erreichen würden«. Gesagt – getan. Die Betriebsräte an den verschiedenen Standorten erhielten in Workshops Informationen, wie sie die AT-Beschäftigten in geeigneter Form ansprechen könnten. Außerdem lernten sie die verschiedenen Tätigkeitsbereiche und Aufgaben dieser Gruppe kennen, die etwa in der IT, als Naturwissenschaftlerinnen und



Friedrich Möller,  
Gesamtschwerbehindertenvertreter (Mitte).

Gesamtbetriebsrat  
der Bayer AG.



Naturwissenschaftler in den Laboren oder als Wirtschaftsingenieurinnen und -ingenieure im Management arbeiten. Schließlich entstanden digitale Formate, die die AT-Beschäftigten besser erreichen sollten. Dazu gehören Podcasts, eine spezielle Seite im Intranet, aber auch Online-Veranstaltungen. »Das alles funktioniert sehr gut, zumal die Beschäftigten während der Corona-Pandemie ohnehin digital gearbeitet haben«, stellt Eveline Wengler fest. Die AT-Beschäftigten nahmen die neuen Angebote sehr gut an und interessierten sich für Themen wie Vergütung, Work-Life-Balance und Arbeitszeit. Das Projekt, das über einen Zeitraum von zwei Jahren intensiv begleitet wurde, entstand in enger Kooperation mit der IG BCE und wurde vom Arbeitgeber von Anfang an unterstützt, wie Eveline Wengler betont. »Wir stehen bei Bayer für einen sozialpartnerschaftlichen Kurs.« Allmählich wächst auch das Interesse der AT-Beschäftigten an der Gewerkschaft, die manches neue Mitglied aus dieser Gruppe gewinnen konnte.

### Helios Kliniken Mansfeld-Südharz GmbH

Nicht alles lief rund in der Ausbildung der Helios Kliniken im sachsen-anhaltischen Sangerhausen: Gespräche, die die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) am Standort mit Absolventen des Jahrgangs 2020 führten, erbrachten einige Defizite, die JAV und Betriebsrat angehen wollten. So fiel die Praxisanleitung auf den Stationen oft weg, den Auszubildenden zustehender Urlaub wurde vom Bildungszentrum verplant, und etliche der Auszubildenden mussten je nach Bedarf von Station zu Station wechseln. »Das alles wollten wir ändern«, sagt die Betriebsratsvorsitzende Elke Kärgel. »Deshalb setzten sich Vertreter der JAV, des Betriebsrates, der Schule, der Pfl-

gedienstleitung und der Praxisausbildung an einen runden Tisch.« Letztlich einigten sich alle Beteiligten, Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung »Praktische Ausbildung« zu starten. Nach vielen Treffen und Diskussionen kam eine gut umsetzbare BV heraus, die nahezu alle Bereiche der praktischen Ausbildung regelt. So wurde zunächst exakt definiert, was »Praxisanleitung« bedeutet, da das Bundesgesetz an dieser Stelle eher vage bleibt. Die Auszubildenden können sich nun darauf verlassen, genug Praxisanleitung zu erhalten, sie schreiben – wie andere Beschäftigte auch – ihren Dienstplan selbst und werden während der Probezeit nicht an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt. Anschließend können sie sich aussuchen, an welchen Feiertagen sie arbeiten wollen. »Die außerplanmäßige Versetzung ist im ersten und letzten Halbjahr der Ausbildung komplett untersagt und dazwischen nur nach Mitbestimmung des Betriebsrats möglich«, so das JAV-Mitglied Martin Voß. Die Auszubildenden erhalten bei Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgesprächen konkrete Anleitungen zum Erreichen der Lernziele. Ihren Urlaub legen die Auszubildenden – jeweils bis zum 31.10. eines Jahres – selbst fest. Lehrkräfte können auf den Stationen hospitieren, um Einblicke in die Praxis zu erhalten. Praxisanleiterinnen und -anleiter werden wiederum für schulische Veranstaltungen freigestellt, um Praxis und Theorie besser miteinander zu vereinbaren.

Die Betriebsvereinbarung werde im Alltag gelebt, andere Helios-Standorte zeigten reges Interesse daran, betont die Betriebsratsvorsitzende. Schon im Verlauf der Verhandlungen über die Betriebsvereinbarung hatten sich neben Sangerhausen die Standorte Lutherstadt Eisleben und Hettstedt eingeklinkt, die zusammen die Helios Kliniken Mansfeld-Südharz GmbH bilden. Da es in den Kliniken Eisleben und Hettstedt keine JAV gibt, liefen die BV-Verhandlungen unter dem Vorsitz von Gesamtbetriebsrat und Konzern-, Jugend- und Auszubildendenvertretung. Das Fazit von Elke Kärgel und Martin Voß: »Unsere Betriebsvereinbarung Praktische Ausbildung kann sich wirklich sehen lassen.« ◀

KJAV von Helios.



**Gudrun Giese**, Dipl.-Politologin, freie Journalistin für gewerkschaftliche Themen, Berlin.  
[www.gudrun-giese.de](http://www.gudrun-giese.de)

# Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen

**DEUTSCHER BETRIEBSRÄTEPREIS** *Beschäftigungssicherung per Rahmenbetriebsvereinbarung, Erhalt eines Werksstandorts, Erleichterung des Arbeitsalltags dank Inklusionsvereinbarung und Stellenentfristung mittels einer Vereinbarung.*

VON GUDRUN GIESE

**Z**wölf Projekte hat die Jury auch dieses Jahr für die Preise nominiert, die im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags verliehen werden. Hier erfährt ihr Näheres darüber.

## GKM – Großkraftwerk Mannheim

Vor einer herausfordernden Aufgabe stehen Betreiber und Belegschaft des steinkohlenbetriebenen Großkraftwerks Mannheim (GKM), weil die Anlage bis zum letzten Betriebstag 100% Leistung bringen muss, gleichzeitig aber auch alles für eine kohlefreie Zukunft vorbereitet werden soll. »Für Betriebsrat und Gewerkschaft ging es darum, verbindliche Regelungen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, die eine allmähliche Personalreduzierung ohne Kündigungen möglich macht«, erläutert Angelo

Bonelli, zuständiger Gewerkschaftssekretär bei ver.di in Mannheim. »Der Betriebsrat hat zu diesem Zweck eine Rahmenbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die Instrumente und Prozesse zum vorgegebenen Kohleausstieg regelt.« Hintergrund für die aufwendige Aktion ist der von der Bundesregierung geplante Kohleausstieg bis spätestens 2038 – der allerdings aufgrund der aktuellen Knappheit bei der Gasversorgung möglicherweise noch verändert werden könnte. Für die Betreiber des Großkraftwerks Mannheim, die Energiekonzerne RWE, EnBW sowie die MVV Energie AG, Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft ging es jedenfalls darum, einen für alle Seiten akzeptablen Plan zum Ausstieg aus der Kohleverbrennung bis 2030 zu finden, auch »um die Klimaneutralität der Stadt Mannheim zu sichern«, so Angelo Bonelli. Das GKM ist das

## DARUM GEHT ES

1. Seit Mai stehen die Nominierten zum Deutschen Betriebsräte-Preis fest.
2. Vier nominierte Projekte werden hier vorgestellt.
3. Die Preisverleihung findet am 10.11.2022 auf dem Deutschen Betriebsrätetag in Bonn statt.



Betriebsrat des Großkraftwerks Mannheim AG.

bundesweit größte Steinkohlekraftwerk und versorgt unter anderem rund 150.000 Haushalte in und um Mannheim mit Fernwärme. »Keine Kollegin, kein Kollege wird zukünftig betriebsbedingt gekündigt. Für alle wurden Regelungen vereinbart, die einerseits eine Perspektive in eine veränderte Arbeit gewährleisten oder andererseits den vorgezogenen Ruhestand garantieren«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Ümit Lehimci. So gibt es auch eine wichtige Betriebsvereinbarung, die eine qualitative Personalplanung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat möglich macht. Jährlich legen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite fest, wann, welche Stellenzahlen mit entsprechenden Qualifizierungen nötig sind. »Fluktuation erschwert die praktische Umsetzung«, sagt Angelo Bonelli von ver.di Mannheim. Da es in der Region viele gute Arbeitsplätze gebe, sei das nicht weiter verwunderlich. Von einst etwa 550 Kolleginnen und Kollegen sind inzwischen noch zirka 470 geblieben. Das GKM benötigt gleichwohl bis zum Ende der Kohleverstromung genügend qualifiziertes Personal, um die Versorgung mit Strom und Wärme zu sichern. »Die große Herausforderung in der Transformation besteht im GKM darin, weiter für den Erhalt unserer Arbeits- und Ausbildungsplätze zu kämpfen«, betont Ümit Lehimci. Das dürfe aber nicht auf dem Rücken der Belegschaft ausgetragen werden – eine Position, die auch die Politik teilt.

Betriebsrat der Gestamp Griwe Haynrode GmbH, Haynrode.

## Gestamp Griwe Haynrode GmbH

Vor zwei Jahren noch war es schlecht bestellt um die Zukunft der rund 500 Beschäftigten des Autozulieferers Gestamp Griwe im thüringischen Haynrode. Trotz eines 2019 abgeschlossenen Zukunftstarifvertrags, der eine Standort- und Beschäftigungsgarantie bis mindestens Mitte 2024 beinhaltete, kündigte die Geschäftsleitung den Entzug von Aufträgen und den Abbau von zunächst 145 Beschäftigten an. »Eine Kampfansage«, befanden der Betriebsratsvorsitzende Andreas Zappe und seine Mitstreiter. Sie beschlossen, für den Bestand des Werks und die Sicherung aller Arbeitsplätze zu kämpfen.

»Es war eine zähe Auseinandersetzung, die sich am Ende aber gelohnt hat«, erklärt der Betriebsratsvorsitzende. »Der Arbeitgeber wollte Haynrode ausbluten und Aufträge an einen nichttarifgebundenen Firmenstandort geben.« Zur Begründung brachte die Geschäftsleitung vor, es fehle an Fachkompetenz in der Belegschaft, die dementsprechend nicht in der Lage sei, neue Aufträge zu bewerkstelligen. Das konnten die Beschäftigten allerdings vollständig widerlegen, nachdem sie auf verschiedenen Ebenen aktiv geworden waren: Es gab mehrere Versammlungen der Belegschaft sowie der IG-Metall-Mitglieder im Betrieb, bei denen das weitere Vorgehen abgestimmt wurde, Sitzungen des Wirtschaftsausschusses, ein Aktivenkreis entstand, und nicht zuletzt wurde eine Einigungsstelle angerufen.

»Letzten Endes erwiesen sich die vom Arbeitgeber vorgetragene Behauptungen als reine Scheinargumente«, so Andreas Zappe. »Wir hatten genügend Platz im Werk sowie qualifizierte und motivierte Kollegen, um neue Aufträge zu übernehmen.« Genau das passierte: Statt Teile der Produktion von Karosserieteilen für die Autoindustrie zu stoppen, wurde in Haynrode in neue Anlagen investiert, mit denen die Produktion erweitert werden konnte, nachdem der Betriebsrat zuvor auch noch eine Petition für diese Erweiterung gestartet hatte. Mittlerweile sind etliche neue Aufträge an das Thüringer Werk vergeben worden, was sich bereits in einer Umsatzsteigerung von rund 25 Millionen Euro im Jahr niederschlug. Statt Stellenabbau gab es Neueinstellungen. Weitere Investitionen in den Standort sind im Gespräch. »Nachdem die Geschäftsleitung zwei Jahre lang hier in Hay-



nrode überhaupt nicht mehr ausgebildet hatte, konnten nun auch wieder Auszubildende bei uns anfangen«, berichtet Betriebsratsmitglied Winfried Solf. Ausreichend Fachkräfte könne es schließlich nur geben, wenn rechtzeitig für qualifizierten Nachwuchs gesorgt werde. Der Zukunftstarifvertrag von 2019 gilt weiterhin. Doch der Betriebsrat sieht durchaus eine Perspektive für den Standort über 2024 hinaus, da die Auftragslage günstig ist. »Die Mehrzahl unserer Neuaufträge sind Strukturteile für Elektroautos«, so Winfried Solf. Damit sei ein Maximum an Sicherheit für den Betrieb und seine Belegschaft geschaffen worden.

### **BASF Polyurethanes GmbH, Lemförde**

Wer mit einer Schwerbehinderung den Arbeitsalltag bewältigt, steht vor Herausforderungen, die die Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung nicht kennen. Deshalb sieht § 166 des Sozialgesetzbuchs (SGB) IX vor, Betriebe zur Aushandlung von Inklusionsvereinbarungen zu verpflichten. Bei BASF Polyurethanes GmbH, einem Produktions- und Forschungsstandort des Chemiekonzerns im niedersächsischen Lemförde, geschah das im Verlauf des Jahres 2020.

»Der Anfang der Verhandlungen gestaltete sich schwierig«, stellt Sabine Craemer-Böcker fest, die hier Vorsitzende des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist. »Es waren viele Termine nötig, bei denen wir letztlich den Arbeitgeber überzeu-

gen konnten, dass eine Inklusionsvereinbarung wichtig ist und allen Beteiligten nützt.« Seit dem 1.1.2021 ist die Regelung in Kraft, die derzeit 65 Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten sowie Eltern mit schwerbehinderten Kindern zugutekommt. Es geht vor allem um zusätzliche freie Tage für die Betroffenen, durch die sie entlastet werden sollen. »Das ist sehr wichtig, um die Arbeitsfähigkeit bis zur Rente zu erhalten«, sagt Sabine Craemer-Böcker, »und das ist schließlich auch im Interesse des Arbeitgebers.« Die Vereinbarung sieht etwa für schwerbehinderte Beschäftigte in Schichtarbeit ab dem 53. Lebensjahr eine wöchentliche Entlastung von zwei bis drei Stunden vor. Für alle, die eine flexible Arbeitszeit haben, gilt die Regelung ab 55 Jahren. Diese freien Stunden werden gesammelt und können als maximal drei freie Tage am Stück genommen werden – zusätzlich zu den fünf freien Tagen pro Jahr, auf die Schwerbehinderte einen gesetzlichen Anspruch haben. Die den Schwerbehinderten Gleichgestellten erhalten nach der Inklusionsvereinbarung zwei Tage Zusatzurlaub jährlich. Eltern mit schwerbehinderten Kindern können bis zu sechs Tage bezahlte Freistellung erhalten. »Neben Extrarzeit für diese Beschäftigtengruppen konnten wir für sie auch die Bevorzugung bei Fortbildungsangeboten erreichen«, so die Betriebsratsvorsitzende. Und der Arbeitgeber zahle zudem den höheren Betreuungsaufwand, wenn die schwerbehinderten Kinder von Beschäftigten in die betriebseigene Sommerferienbetreu-

### **SAVE-THE-DATE**

Für alle, die am Deutschen BetriebsräteTag vom 8. bis 10.11.2022 in Bonn teilnehmen, gibt es am 8.11.2022 um 12:45 Uhr am Stand des Bundesverlags ein spezielles Highlight. Wir konnten unsere Starautoren Prof. Michael Kittner und Prof. Wolfgang Däubler für ein Autorengespräch und eine Signierstunde gewinnen. Seid dabei!



Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung der BASF Polyurethanes GmbH, Lemförde.

# Im Team erfolgreich

**DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS** *Mitbestimmung gestärkt durch Gesamt- und Konzernbetriebsratsgründung, Logistiktarifvertrag für Standort- und Beschäftigungssicherung, Gesamtbetriebsvereinbarung über Homeoffice und Mobiles Arbeiten in der Ausbildung geregelt.*

VON GUDRUN GIESE

**Z**wölf Projekte hat die Jury auch dieses Jahr für die Preise nominiert, die im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags verliehen werden. Lesen Sie Näheres darüber.

## Schön Klinik SE

Durch Aufspaltung verschiedener Unternehmensteile versuchen Geschäftsleitungen, bestehende Betriebsräte zu schwächen. So auch bei der Schön Klinik SE, einer Firmengruppe mit Hauptsitz in München, die bundesweit 13 Kliniken und mehrere Medizinische Versorgungszentren betreibt. Im Sommer 2020 gab die Geschäftsleitung den Betriebsübergang für die Beschäftigten aller Servicebereiche in eine Holding bekannt. »Kein Betriebsrat war in diese Pläne eingebunden«, erzählt Felicitas Kopf, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende in der Schön Klinik im schleswig-holsteinischen Neustadt. Außerdem ist sie inzwischen Vorsitzende des Konzernbetriebsrats (KBR). Die Aufspaltung bedeutete, dass nur Ärztinnen

und Ärzte, Pflegekräfte und Therapeutinnen und Therapeuten als Personal im Klinikbetrieb blieben, während alle anderen Bereiche von der Küche bis zur Technik in die Service-Holding überführt wurden. Die überraschende Aufspaltung der Beschäftigten in zwei Betriebe machte die Wahl eines zweiten Betriebsrats (BR) für die Holding an den jeweiligen Standorten erforderlich.

»So etwas schwächt die Mitbestimmung, zumal die Geschäftsleitung nur noch den Kontakt zu den einzelnen Betriebsräten pflegte, um den Eindruck eines Gemeinschaftsbetriebs zu vermeiden«, so Felicitas Kopf weiter. Als es um eine Kooperation der Holdingbereiche Medizin- sowie Betriebstechnik mit externen Dienstleistern ging, verwehrte die Unternehmensleitung den Betriebsräten der Holding mit Verweis auf den zum Zeitpunkt der Einführung fehlenden Gesamtbetriebsrat (GBR) ihre Mitbestimmungsrechte. Kaum hatten die Betriebsräte einen GBR gegründet, sah die Leitung die Mitbestimmungsrechte bei einem zu dieser Zeit nicht bestehenden KBR angesiedelt.

## DARUM GEHT ES

1. Seit Mai stehen die Nominierten zum Deutschen Betriebsräte-Preis fest.
2. Vier weitere nominierte Projekte werden hier vorgestellt.
3. Die Preisverleihung findet am 10.11.2022 auf dem Deutschen Betriebsrätetag in Bonn statt.



Felicitas Kopf, KBR-Vorsitzende/Stellv. Betriebsratsvorsitzende (Mitte) der Schön Klinik.

## SAVE-THE-DATE

Für alle, die am Deutschen BetriebsräteTag in Bonn vom 8. bis 10.11.2022 in Bonn teilnehmen, gibt es am 8.11.2022 um 12:45 Uhr am Stand des Bund-Verlags ein spezielles Highlight. Wir konnten unsere Starautoren Prof. Michael Kittner und Prof. Wolfgang Däubler für ein Autorengespräch und eine Signierstunde gewinnen. Seid dabei!

Doch auch den gründeten die Betriebsräte auf Initiative des GBR. »Die Initiative sowohl für die GBR- als auch die KBR-Gründung ging vor allem von uns in Neustadt aus«, sagt Felicitas Kopf. Während der Corona-Pandemie hätte sich der Austausch der verschiedenen BR-Gremien in den regelmäßig stattfindenden Videokonferenzen bereits intensiviert, sodass nach einiger Überzeugungsarbeit GBR und KBR gebildet werden konnten. Nach einigen Anfangsschwierigkeiten funktioniert mittlerweile die Kooperation der beiden Gremien mit dem Arbeitgeber. »Inzwischen konnten wir eine erste Konzernbetriebsvereinbarung abschließen, die die Einführung eines Computerprogrammes regelt«, berichtet die KBR-Vorsitzende. Die anfänglichen Holperigkeiten im Dialog mit der Geschäftsleitung seien überwunden. Nunmehr sei es Konsens, miteinander zu arbeiten. Felicitas Kopf: »Wir erhalten Unterstützung auf verschiedenen Ebenen, können beispielsweise externen Sachverstand hinzuziehen, wenn es die Arbeit erfordert.« Sie und ihre Kolleginnen und Kollegen setzen darauf, dass sich die Zusammenarbeit im Sinne der Belegschaften weiter ausbauen lässt.

### Linde Material Handling GmbH Aschaffenburg und Kahl

Wie so vielen Unternehmen setzen die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auch der Linde Material Handling GmbH, Tochtergesellschaft der KION-Group, zu. Im unterfränkischen Aschaffenburg und Kahl am Rhein werden vorwiegend Gabelstapler und andere Lagertechnikgeräte hergestellt. Der Vorstand der KION-Group wollte wegen eines ca. 20%igen Nachfrageeinbruchs im Jahr 2020 mit massivem Beschäftigungsabbau reagieren. Von bundesweit etwa 2.400 Arbeitsplätzen weniger

war die Rede. Allein am Standort Aschaffenburg galten mehr als 800 Stellen als gefährdet. »Außerdem drohte ein Outsourcing des kompletten Logistikbereichs an ein anderes Unternehmen und die Schließung des Werks in Kahl mit anschließender Verlagerung der Arbeitsplätze nach Leipzig«, erläutert Özcan Pancarci, Betriebsratsvorsitzender bei Linde MH Aschaffenburg.

Daraufhin beschlossen die Betriebsräte an beiden betroffenen Standorten gemeinsam mit dem KBR und der örtlichen IG Metall, umgehend gegenzusteuern. Unter dem Motto »Beschäftigung halten – Zukunft gestalten« forderten die Beschäftigtenvertretungen und die Gewerkschaft den Arbeitgeber zu Verhandlungen über eine Sicherung der Standorte, ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie über ein Zukunftskonzept auf – mit Erfolg. »Nach mehr als 160 Verhandlungsstunden konnten wir den Kolleginnen und Kollegen ein vorzeigbares Ergebnis in Gestalt eines ersten Logistiktarifvertrags präsentieren«, sagt Özcan Pancarci. Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen, bis 2025 gilt eine Beschäftigungsgarantie, bis 2027 ein Ausgliederungsverbot der Logistik aus Linde MH. »Zudem werden insgesamt mehr als 70 Millionen Euro in die beiden Standorte investiert, um die Logistik weiter zu optimieren. Erklärtes Ziel ist es, das Ersatzteillager in Kahl zum Vorzeigewerk in der KION-Group auszubauen. In Aschaffenburg werden Logistikprozesse gebündelt und modernisiert«, so Pancarci weiter. Zusätzlich wird durch weitere Investitionen die Kapazität des Produktionswerks in Aschaffenburg auf 44.000 erhöht. Leiharbeit wurde ausgeschlossen. »Durch gut vorbereitete und sachlich geführte Verhandlungen konnten wir für die Kolleginnen und Kollegen einen umfangreichen Bestandsschutz durchsetzen«, führt der stellvertretende BR-Vorsitzende, Thomas Niesigk, aus. So verliere niemand aus der Stammbesetzung Entgeltansprüche. Außerdem wurde ein Einstieg in Richtung von Qualifizierung und Weiterbildung für direkt bei der Linde MH Beschäftigte gefunden. Insgesamt konnte damit eine »langfristige, nachhaltige und sozialverträgliche Sicherung für den gesamten Standort in Aschaffenburg erreicht werden«, so Özcan Pancarci. Auch die Kolleginnen und Kollegen in Kahl sind mehrheitlich zufrieden mit dem Erreichten. Dazu der Kahler BR-Vorsitzende Michael Bertram: »Nach zwei Jahren der Un-

Özcan Pancarci,  
BR-Vorsitzender Linde  
Aschaffenburg und  
KBR-Vorsitzender.



gewissheit haben wir ein akzeptables Ergebnis erreicht. Nun können wir optimistisch in die Zukunft blicken.«

Der Referent des Konzernbetriebsrats, Jacob Spanke, sieht einen Teil des Erfolgsrezepts in der durchgehend guten Kommunikation mit der Belegschaft während des zweijährigen Verhandlungsprozesses. »Das Motto der Betriebsräte wie auch der örtlichen IG Metall war immer: »Basis ist Boss.« Mit 95% im ersten und 94% im zweiten Mitgliedervotum fiel die Zustimmung zu den Tarifvereinbarungen sehr deutlich aus. »Auch wenn die Verhandlungen anfangs nicht einfach waren und es nur schleppend voranging, haben sich am Ende alle Mühen gelohnt«, so das einhellige Fazit des BR-Gremiums. Mit dem Abschluss der Logistiktarifverträge sei letztlich die Krise in eine Chance für die Zukunft der Standorte Aschafenburg und Kahl gewandelt worden.

### Evonik Industries AG, Essen

In zumindest einem Bereich hat die Corona-Pandemie doch etwas Positives bewirkt: War Mobiles Arbeiten zuvor nur in wenigen Betrieben an der Tagesordnung, ist es heute weit verbreitet. So konnte auch beim Spezialchemieunternehmen Evonik Industries AG eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) unter dem Titel »#SmartWork« ausgehandelt werden.

»Am Anfang stand eine Umfrage unter den Beschäftigten, die klar den Wunsch nach flexiblerem Arbeiten außerhalb des Firmenbüros zu Tage förderte«, berichtet der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Martin Albers. »Uns war es wichtig, der Belegschaft insbesondere für die Zeit nach der Corona-Pandemie weiterhin geregeltes hybrides Arbeiten zu ermöglichen – inklusive technischer Ausstattung und Erstattungsbeiträgen.« Mittlerweile haben sich etwa 8.000 der deutschlandweit rund 19.000 Evonik-Beschäftigten für den Mobilen Arbeitsplatz entschieden, nach dem Motto: »Dein Job ist, wo Du bist!« Zum Teilnehmerkreis gehören dabei nicht allein Verwaltungsbeschäftigte, sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Bereichen – wie beispielsweise Laboren. Die Bereitschaft des Arbeitgebers, die Vereinbarung auszuhandeln, habe man erarbeiten müssen, betont der GBR-Vorsitzende. Es habe zunächst die Vorstellung bestanden, dass bereits überall mobil gearbeitet werde,



wo es möglich sei, da bereits eine GBV »Telearbeit« existierte. »Wir als Beschäftigtenvertretung wollten aber mehr: Alle Funktionen, die für #SmartWork bzw. Anywhere-Office geeignet sind, sollen auch die identischen Rahmenbedingungen erhalten«, so Martin Albers. Das sei umfassend mit der GBV gelungen. So könnten die Beschäftigten jeweils nach ihren spezifischen Bedürfnissen #SmartWork umsetzen. »Sie teilen sich selbst ein, wann und wo sie arbeiten – ob nach Stunden aufgeteilt oder im Tages- bzw. Wochenrhythmus.« Der Arbeitgeber stellt dabei die technische Ausstattung fürs Mobile Arbeiten, also Laptop, Bildschirm, Tastatur und trägt ab einem bestimmten Prozentsatz der Arbeitszeit im Homeoffice auch die Kosten für einen höhenverstellbaren Tisch sowie einen ergonomischen Stuhl. Eine Clearingstelle wurde für Streitfälle eingerichtet, falls eine Führungskraft sich mit dem Beschäftigten nicht über #SmartWork einigen kann, wobei die Teilnahme daran nicht ohne triftigen Grund untersagt werden kann. Und schließlich können bei Evonik Industries auch Auszubildende mobil arbeiten.

Mit der im Juli 2021 abgeschlossenen und seit dem Frühjahr 2022 umgesetzten Gesamtbetriebsvereinbarung unmittelbar verbunden war und ist eine Kommunikationsstrategie, die die Beschäftigten auf den unterschiedlichsten Kanälen über die neuen Regelungen informiert und gleichzeitig vermittelt, dass sie die Vereinbarung ihren Betriebsräten zu verdanken haben. Martin Albers: »In der heutigen Zeit verschwimmen für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Grenzen zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber.« Sie sollten

Martin Albers (Mitte),  
Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Evonik.

## Der Betriebsrat bestimmt mit



### Ruchhöft Mobile Arbeit aktiv gestalten

Rahmenbedingungen für mobile Arbeit und Homeoffice  
2., neu bearbeitete Auflage  
2023. Ca. 120 Seiten, kartoniert  
ca. € 20,- | ISBN 978-3-7663-7276-5  
Erscheint November 2022

[bund-shop.de/7276](https://bund-shop.de/7276)

**BUND  
SHOP**

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



## AIB AUF DIE OHREN

Erlebt Erlebt die Nominierten des DBRP 2022 live auf AiB Audio dem Podcast für erfolgreiche Betriebsratsarbeit!  
[www.bund-verlag.de/aib-podcast](http://www.bund-verlag.de/aib-podcast)

Tim Reule (oben, 2.v.re.) und André Degenhardt (Mitte, 6.v.li.) und Betriebsräte Bosch Schwieberdingen

eindeutig darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass die Benefits von #SmartWork durch den GBR ausgehandelt wurden. Unter anderem per Intranet-Meldungen und Videointerview, Newsletter, Foliensätzen für Betriebsversammlungen sowie Nutzung unterschiedlichster Kanäle gelangten die Inhalte zügig zu den Beschäftigten. Martin Albers: »Alle werden so zielgruppengenau, kanalübergreifend und ganzheitlich erreicht.«

### Robert Bosch GmbH, Schwieberdingen

Die Corona-Pandemie hat vielfach belegt, wie gut Mobiles Arbeiten etwa im Homeoffice funktioniert. Davon können und sollen auch Auszubildende und Studierende profitieren, nahmen sich Betriebsrat und Berufsbildungsausschuss der Robert Bosch GmbH im baden-württembergischen Schwieberdingen vor, einem Entwicklungsstandort für automobile Antriebstechnik mit rund 7.000 Beschäftigten. »2020 wollten wir uns als Betriebsrat aktiv an der Pandemiebekämpfung beteiligen«, erläutert Tim Reule, Betriebsratsmitglied in Schwieberdingen und Sprecher des Berufsbildungsausschusses. Auszubildende und Studierende gehören zu den besonders schutzbedürftigen Beschäftigten, denen aber auch in der schwierigen Lage der Corona-Pandemie ihre Ausbildung auf qualitativ hohem Niveau ermöglicht werden sollte. »Wir planten gemeinsam mit der Ausbildungsabteilung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung die Details einer Lernortverlagerung ins Homeoffice.« Dazu ermittelten die Beteiligten, welche Lerninhalte und Ausbildungsmodulare sich ins heimische Büro verlagern ließen. Tim Reule: »Die Auszubildenden und Studenten hatten schon länger

den Wunsch, gewisse Lerninhalte von zu Hause aus zu absolvieren.« Mit der Pandemie-Situation 2020 war die Gelegenheit gekommen, zunächst in einer Pilotphase genau das zu ermöglichen.

Bestand anfangs noch Uneinigkeit zwischen Betriebsrat und Ausbildungsabteilung über die Verstetigung der gemachten Erfahrungen, konnte schließlich auch die Arbeitgeberseite überzeugt werden, dass eine Betriebsvereinbarung zur Lernortverlagerung der Auszubildenden und Studierenden die beste Regelungsform wäre. »Obwohl wir uns am Standort schnell einig wurden, kam Gegenwind aus der Zentrale«, so André Degenhardt, Betriebsratsmitglied in Schwieberdingen und stellvertretender Sprecher des Berufsbildungsausschusses. Der Abschluss der Vereinbarung rückte erst einmal in die Ferne. Doch mit Unterstützung der örtlichen IG Metall legte der Standort den Vereinbarungsentwurf der Industrie- und Handelskammer (IHK) vor, die sich vom Funktionieren der Regelung überzeugen ließ. Mit diesem Rückenwind gelang schließlich der Abschluss der Betriebsvereinbarung »TGA@Home während der Berufsbildung« – wobei TGA für Technisch-Gewerbliche Ausbildung steht.

»Die Vereinbarung wird gut genutzt; bisher von insgesamt 126 jungen Kolleginnen und Kollegen, 36 Auszubildenden und 90 Studierenden des Bereichs Mechatronik«, sagt André Degenhardt. Dass Lernen von zu Hause aus dem Bildungserfolg nicht entgegensteht, belegten eine zweistellige Zahl an Belobigungen durch die IHK für Absolventinnen und Absolventen des Abschlussjahrgangs 2022. Mit der Betriebsvereinbarung war auch die Anschaffung neuer Lernmittel wie Laptops verbunden, was seit Jahren gewünscht wurde. »So konnte der Standort Schwieberdingen seine Ausbildung auf den modernsten Stand bringen und junge Menschen schon frühzeitig auf den Umgang mit mobilen Arbeitsformen vorbereiten.« Und auch für den übrigen Firmennachwuchs könnte sich am Ende Gutes aus der Schwieberdinger Vereinbarung entwickeln: Der Gesamtbetriebsrat bei Bosch hat vorgegeben, dass diese Regelung den Mindeststandard für Betriebsvereinbarungen an anderen Standorten abbildet. ◀



**Gudrun Giese**, Dipl.-Politologin, freie Journalistin für gewerkschaftliche Themen, Berlin.  
[www.gudrun-giese.de](http://www.gudrun-giese.de)

