

23.02.2018 | Von: Sascha Schrader

Betriebsratswahlen

## Im Namen der Gerechtigkeit

Mit den Interessen der Beschäftigten im Blick setzen sich Betriebsräte ein für gute Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung. Für soziale Balance und Investitionen im Betrieb. Und für den Schutz in der Krise. Wir brauchen sie – und sie unsere Stimme. Alle vier Jahre.



In diesem Frühjahr wird in Deutschland wieder gewählt. Bundesweit. Doch es geht nicht um die politische Vertretung der Deutschen im Berliner Reichstag. Gewählt werden Kandidaten, die deutlich mehr Einfluss auf den Alltag vieler Deutschen haben, als die meisten glauben: Betriebsräte. Fast 25000 Kolleginnen und Kollegen werden in den nächsten Monaten in den Branchen der IG BCE gewählt, um in ihren Betrieben etwas zu verbessern. Sie kommen aus der Mitte der Belegschaft. Deshalb kennen sie die Bedürfnisse der Beschäftigten besonders gut. Denn jeder Betrieb hat seine eigenen Herausforderungen und erfordert maßgeschneiderte Lösungen.

Ahmet Canpolat ist einer von ihnen. Er ist Betriebsrat bei Merck in Darmstadt und Vorsitzender des Arbeitszeitausschusses. In dieser Funktion beschäftigten ihn häufig Überschreitungen der Arbeitszeitkonten. Denn bei Merck galten bis 2012 Jahresarbeitszeitkonten mit Ampeln. Wer länger als ein Jahr zu viele Überstunden behält, für den geht die Ampel auf Rot. Dann werden der Betriebsrat und die Personalabteilung eingeschaltet und es muss eine Lösung zum Abbau der Überstunden gefunden werden. Durch die hohe Zahl der Fälle suchte der Arbeitgeber sein Heil in Arbeitszeittflexibilisierung durch Abschaffung der Arbeitszeiterfassung.

Für einen Betriebsrat ist das natürlich keine vertretbare Lösung. Doch dass man etwas tun musste, war auch klar. So suchte Canpolat gemeinsam mit seinen Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat nach einer Lösung, die für die

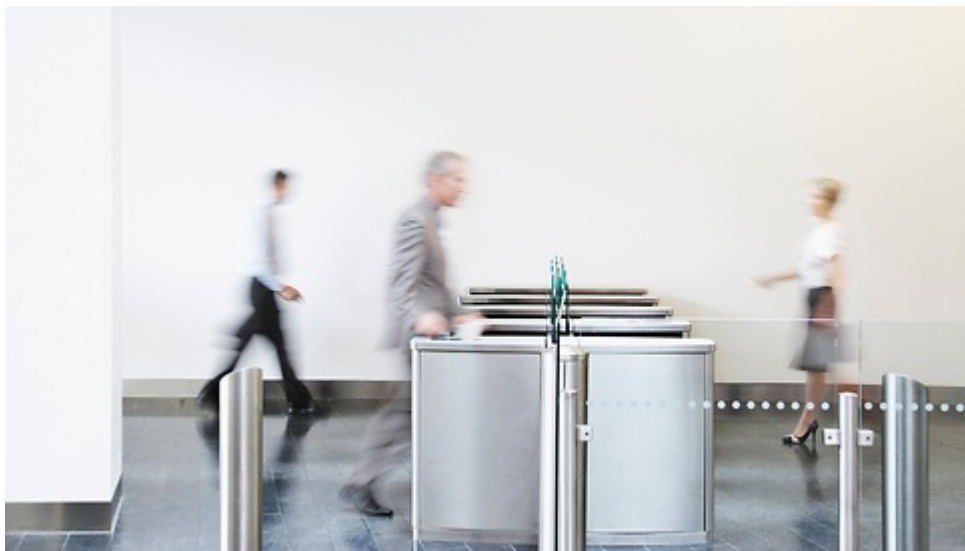
Beschäftigten echte Vorteile bietet und dem Wunsch des Arbeitgebers nach mehr Arbeitszeitflexibilisierung entgegenkommt. Sein Vorschlag: Zeitflexibilität wird mit Ortsflexibilität gekoppelt. Wer keine Zeiterfassung mehr will, soll auch auf die Ortsbindung verzichten. Und: Jeder Mitarbeiter darf selbst entscheiden, ob er dies möchte, falls sein Arbeitsplatz es ermöglicht.

Konkret heißt das, dass jeder teilnehmende Mitarbeiter selbst entscheiden kann, ob er oder sie morgens ins Büro fährt oder von zu Hause aus arbeitet. Oder aus dem Stadtpark. Oder vom mallorquinischen Strand. Der Vorgesetzte hat lediglich die betrieblichen Erfordernisse mitzuteilen, also Termine, bei denen Anwesenheit Pflicht ist. Zu allen anderen Zeiten ist dessen Einverständnis nicht erforderlich.

Im Gegenzug gibt es keine Arbeitszeiterfassung mehr. In einem Arbeitszeitrahmen zwischen 6 bis 19 Uhr dürfen die teilnehmenden Mitarbeiter zwar frei entscheiden, wann sie wie lange arbeiten. Sie müssen allerdings länger arbeiten. Denn eigentlich gilt bei Merck eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden. Teilnehmer am neuen Modell arbeiten durchschnittlich acht Stunden pro Tag, also 40 Stunden pro Woche. Als Ausgleich erhalten sie zwölf zusätzliche Urlaubstage.

---

Martin Barraud/iStock



Warum nicht mit der Zeiterfassung auch die Ortsbindung abschaffen? Der Merck-Betriebsrat hat genau das umgesetzt.

---

„Alles beruht auf gegenseitigem Vertrauen“, sagt Canpolat. Er weiß auch, dass es Spielraum für Missbrauch in diesem System gibt. Zum Beispiel, indem die Aufgabenpakete für die Mitarbeiter wachsen. Canpolat hält dem entgegen: „Die Arbeit muss auch in den acht Stunden zu erledigen sein.“ Wenn es Probleme gibt, die sich nicht im direkten Gespräch klären lassen, kann der Betriebsrat bei einem Schlichtungsgespräch eingebunden werden. „Die größte Hürde sind aber eigentlich die Vorgesetzten selber“, so Canpolat weiter. Sie fürchteten den Kontrollverlust. Doch zufriedene und engagierte Mitarbeiter arbeiten schneller und besser als Mitarbeiter, die sich Gedanken machen müssen, wie es beispielsweise dem Kind zu Hause geht. Oder ob sie es rechtzeitig durch den Stau nach Hause schaffen, um dem Handwerker die Tür zu öffnen.

Eine Umfrage unter den Teilnehmern bestätigt auch die hohe Zufriedenheit. Fast die Hälfte der Teilnehmer ist mindestens einmal pro Woche nicht im Büro, 71 Prozent können so ihre Freizeit und ihren Beruf besser miteinander verbinden. Das neue Modell finden sogar 86,5 Prozent gut oder sehr gut. Und zumindestens die Kolleginnen und Kollegen sind voneinander überzeugt, dass niemand das System ausnutzt. 81 Prozent haben hohes oder sehr hohes Vertrauen, dass niemand auf der faulen Haut liegt.

Passgenaue Lösungen mit hoher Zufriedenheit für die Beschäftigten zu erreichen erfordert einen schlagkräftigen Betriebsrat mit starkem Rückhalt in der Belegschaft. Gleichzeitig müssen gute Lösungen für den Betrieb gefunden werden, damit das Unternehmen dauerhaft ein guter Arbeitgeber sein kann.

Bei der InfraLeuna hat der Betriebsrat diese starke Verankerung strategisch vorangetrieben. In der bisherigen Aufstellung des Betriebsrates sah man keine Schlagkraft mehr. „Wir hatten das klassische Muster mit dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und den Ausschüssen. Unser größtes Problem war, dass die Ersatzmitglieder selten involviert waren und deshalb auch nicht informiert in die Sitzungen gingen. Damit waren wir nicht wirklich handlungsfähig“, erklärt Manuela Grieger, stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats. Und der Betriebsratsvorsitzende Joachim Nowak ergänzt: „Für uns war klar: Wir brauchen schnelle und fundierte Entscheidungen. Am besten angelehnt an die Unternehmensstruktur. Denn was für die Geschäftsführung richtig ist, kann für uns doch nicht falsch sein.“

---

Michael Bader



Der Betriebsrat der InfraLeuna ist dank Arbeitsgruppenstruktur deutlich schlagkräftiger geworden.

---

Die beiden starteten einen Teamprozess, um neue Strukturen für die eigene Arbeit zu finden. Am Ende war sich das Gremium einig, die Abteilungs- und Bereichsstruktur des Unternehmens müsse durch Arbeitsgruppen im Betriebsrat gespiegelt werden. „In die Arbeitsgruppen wollten wir sachkundige Beschäftigte bringen, die sich mit den Themen auskennen und aus den Abteilungen kommen. Das hat außerdem den Vorteil, dass dies Ersatzmitglieder, Vertrauensleute oder andere engagierte Kollegen sein können, die wir dann strategisch für die Betriebsratsarbeit gewinnen können“, erläutert Grieger.

Am schwierigsten erwies sich die Überzeugung der Geschäftsführung von der neuen Arbeitsweise. Denn die sachkundigen Beschäftigten fehlen ja im Betrieb und das Betriebsverfassungsgesetz sieht diese Herangehensweise nicht vor. „Doch erlaubt ist, was nicht verboten ist“, sagt Nowak augenzwinkernd. Und die Geschäftsführung ließ sich letztlich überzeugen, dass Experten in einer Stunde pro Quartal effektiver sind als sich die üblichen Ausschussmitglieder in vielen mehrstündigen Sitzungen in Themen einarbeiten zu lassen. Die Sprecher der Arbeitsgruppen sind jedoch immer gewählte Betriebsräte. „So ist die demokratische Legitimation sichergestellt“, so Nowak. „In den Arbeitsgruppen wurden die Entscheidungen nicht nur schneller getroffen, die Ergebnisse waren auch für alle Seiten besser, denn sie waren näher an der betrieblichen Realität. So ist nun auch die Geschäftsführung überzeugt, dass wir hier kompetente und gute Arbeit machen.“

Betriebsräte sind eben keine Ausbremsen und Blockierer. Im Gegenteil: Sie setzen sich aktiv für die Beschäftigten ein und sorgen dauerhaft für gute Arbeit. Wir brauchen sie!

Telefon:&nbsp;0211 17216-0 | Telefax:&nbsp;0211 17216-22

E-Mail: [bezirk.duesseldorf@igbce.de](mailto:bezirk.duesseldorf@igbce.de)