

**DGB**



**MITBESTIMMUNGSPREIS**  
GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

**BEITRÄGE 2022**

**BWGERECHT**

November 2022

Herausgegeben vom DGB  
Bezirk Baden-Württemberg  
Willi-Bleicher-Str. 20  
70174 Stuttgart  
Telefon: +49 711 2028-213  
Telefax: +49 711-2028-250  
E-Mail: [info-bw@dgb.de](mailto:info-bw@dgb.de)

V.i.S.d.P.: DGB-Vorsitzender Kai Burmeister

Redaktionelle Mitarbeit: Andrea Gregor, Benita Kaupe  
Gestaltung: INFO & IDEE, Ludwigsburg  
Druck: Colorpress, Nürtingen



Carl Zeiss, Oberkochen: <b>Beschäftigungssicherung und innovatives Zeitmodell</b> .....	8
CureVac, Tübingen: <b>Gründung eines Betriebsrats</b> .....	10
Festo, Esslingen: <b>Beschäftigtenbefragung führt zu Qualifizierung</b> .....	12
Großkraftwerk, Mannheim: <b>Kohleausstieg wird keine Arbeitsplätze kosten</b> .....	14
Karl Scheufele, Birkenfeld: <b>Neue Wege in der Kommunikation besiegen Corona-Frust</b> .....	16
Landeshauptstadt Stuttgart: <b>Fairer Vertrag zur weiteren Digitalisierung</b> .....	18
Liebherr-Werk, Biberach: <b>Weiterbildungs-Mentor*innen erzielen Erfolge</b> .....	20
OMIRA, Ravensburg: <b>Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“</b> .....	22
Psychiatrisches Zentrum Nordbaden, Wiesloch: <b>Mobiles Arbeiten und Homeoffice</b> .....	24
Robert Bosch, Schwieberdingen: <b>Lernort ist nicht mehr allein der Betrieb</b> .....	26
Unilever / Knorr, Heilbronn: <b>Schließung des Traditionsstandorts abgewendet</b> .....	28
Rolls-Royce Power Systems / MTU, Friedrichshafen: <b>Drei intelligente Arbeitszeitkonten</b> .....	30

# Spaß, Freude, Frust und Stress –

wir alle kennen diese Gefühle, wenn es um den Arbeitsalltag geht. Arbeitstage sind mal besser und mal schlechter. Auf die Rahmenbedingungen kommt es an. Dafür sorgen mehrere 10.000 Menschen in Baden-Württemberg, die sich ehrenamtlich in Betriebsräten, Personalräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen engagieren. An dieser Stelle sagen wir ausdrücklich, vielen Dank für diesen Einsatz für gute Arbeit.

Mit unserem Mitbestimmungspreis zeichnen wir gute Arbeit rund um die demokratische Gestaltung der Arbeitswelt aus. In dieser Broschüre stellen wir einzelne Projekte vor, mit denen sich Betriebsräte und Personalräte für Beschäftigte einsetzen. Der Erfolg der Mitbestimmungsgremien fußt auf klaren gesetzlichen Rechten. Konkrete Problemlagen in den Betrieben und Verwaltungen werden aufgegriffen und Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen gemeinsam durchgesetzt. Die Vielfalt an Themen der betrieblichen Mitbestimmung ist nahezu unendlich. Mal geht es um die langfristige Standort- und Beschäftigungssicherung, mal geht es um die Gestaltung mobiler Arbeit und den Einsatz neuer digitaler Technologien zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Durch Mitbestimmung wurde viel erreicht. Mancher Betrieb wäre schon längst von der Bildfläche verschwunden, wenn Betriebsräte nicht Zukunftskonzepte eingefordert und entwickelt hätten. Mitbestimmung muss sich aber weiterentwickeln.

Digitalisierung, technologische Umbrüche, fortschreitende Globalisierung, steigende Komplexität, Fachkräftemangel und Arbeitsverdichtung: Die Arbeitswelt ist rasanten Veränderungen ausgesetzt, und hier zeigen sich die Grenzen der heutigen Betriebsverfassung. Vor genau 50 Jahren wurde letztmals die Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz substanziell modernisiert. **Wir brauchen ein grundlegendes Update der Mitbestimmung.** Mitspracherechte und Einflussmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte müssen auf Höhe der Zeit sein. Mit einem eigenen Gesetzentwurf haben DGB und Gewerkschaften Vorschläge für eine **Mitbestimmung 2.0** vorgelegt. Jetzt ist es an der Politik, diese Vorschläge aufzugreifen und umzusetzen.

Diese Broschüre stellt Erfolge der Mitbestimmung vor. Zur Wahrheit gehört allerdings auch: Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden, stellt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit fest.

**Nicht einmal jede und jeder zweite Beschäftigte ist einem Betrieb tätig, in dem es Betriebsräte gibt.** Die Gründe dafür sind vielfältig. Mal ist es die geringe Betriebsgröße, mal herrscht die Auffassung in den Führungsetagen vor, es gehe auch ohne Betriebsrat. Ein Irrtum! **Mitbestimmte Betriebe sind langfristig auch wirtschaftlich erfolgreicher.**

Nicht selten werden Menschen Steine in den Weg gelegt, wenn sie ihr Recht auf die Gründung des Betriebsrats wahrnehmen wollen. Laut Hans-Böckler-Stiftung sind 16 Prozent der Betriebsratsneugründungen Behinderungen seitens der Arbeitgeber ausgesetzt. Die Bandbreite reicht dabei von der subtilen Einschüchterung von Kandidat\*innen bis hin zu Kündigungen. **In einer demokratischen Gesellschaft ist für uns klar: Betriebsratsmobbing ist nicht hinnehmbar. Eine strafrechtliche Verfolgung ist das Gebot der Stunde.**

Das Anliegen dieser Broschüre ist es, die gute Praxis betrieblicher Mitbestimmung im Sinne besserer Arbeitstage für die Beschäftigten vorzustellen. Wir hoffen, damit Impulse für mehr

*Kai Burmeister*  
Vorsitzender  
DGB Baden-Württemberg



Mitbestimmung und für bessere Arbeitsbedingungen geben zu können

Dieses Ziel fügt sich ein in unsere Kampagne **BWGERECHT**, mit der wir Baden-Württemberg gerechter und lebenswerter machen wollen.

Zum Schluss danken wir all denen, die zum Erfolg des Mitbestimmungspreises beigetragen haben. Neben den Bewerberinnen und Bewerbern gilt unser Dank Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut, die als Wirtschafts- und Arbeitsministerin die Schirmherrschaft übernommen hat, sowie den Jury-Mitgliedern, die mit Leidenschaft und Kompetenz den Auswahlprozess durchgeführt haben.

*Maren Diebel-Ebers*  
Stellvertretende Vorsitzende  
DGB Baden-Württemberg



*Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitglieder der Personal- und Betriebsräte,*

zwei Jahre Corona haben nicht nur unseren Alltag und unsere Arbeitswelt von Grunde auf verändert, sondern auch die Arbeit in den Mitbestimmungsgremien geprägt. Themen wie Infektionsschutz, Beschäftigungssicherung und Entgrenzung von Arbeit- und Privatleben mussten dabei vielfach mit Fingerspitzengefühl in digitaler Form gelöst werden.

Auf die Herausforderungen der Pandemie müssen Beschäftigte und Arbeitgeber nach wie vor flexibel und konsequent reagieren. Und noch immer zwingt Corona Betriebe zu akuten Maßnahmen, die immense Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Hinzu kommen nun die Folgen des völkerrechtswidrigen Angriffs Russlands auf die Ukraine.

Explodierende Energiepreise, die Risiken einer Gasmangellage und eine steigende Inflation bereiten uns allen enorme Probleme. **Zur Bewältigung großer Herausforderungen braucht es kreative Ideen, die oftmals durch die Betriebs- und Personalräte angestoßen werden.**

Der „Mitbestimmungspreis Baden-Württemberg“ ist eine gute Gelegenheit, dieses Engagement ins Rampenlicht zu rücken und den vielen positiven Beispielen für gelungene Projekte, die das Arbeitsumfeld und damit das Leben und Arbeiten in Ihrem Betrieb ein Stück besser machen, einen Raum zu geben. Zurecht stehen daher Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung im Vordergrund der in diesem Jahr eingereichten Projekte. Auch Fragen rund um das mobile Arbeiten und die betriebliche Kommunikation im digitalen Zeitalter sind prägende Themen. Erfolgreiche Mitbestimmung kann sich auch auf die Einführung digitaler Systeme erstrecken, was ein ausgezeichnetes Projekt eindrücklich unter Beweis stellt.

Ich freue mich für **die innovativen und erfolgreichen Projekte, die mit dem DGB-Mitbestimmungspreis im Jahr 2022 ausgezeichnet wurden**. Sie sind herausragende Beispiele für gelebte Sozialpartnerschaft. Zugleich darf ich Sie ermuntern, in Ihrer Arbeit in den Betriebs- und Personalräten weiter zu machen. Denn in zwei Jahren werden die nächsten Preise vergeben werden.

*Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut Mdl*

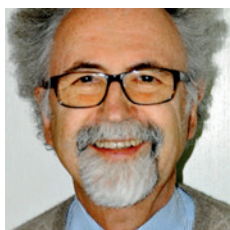
*Ministerin für Wirtschaft, Arbeit  
und Tourismus  
des Landes Baden-Württemberg*

# *Jurymitglieder des DGB-Mitbestimmungspreises 2022*



**Ulrich Conzelmann**

LMR, Referatsleiter Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsrecht  
im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus BW



**Professor Dr. Wolfgang Däubler**

Professor (em.) für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht Universität Bremen



**Maren Diebel-Ebers**

Stellvertretende Landesvorsitzende DGB Baden-Württemberg



**Maximilian Heßlein**

Wirtschafts- und Sozialpfarrer, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Mannheim



**Susanne Heydenreich**

Intendantin Theater der Altstadt Stuttgart





BETRIEB: Carl Zeiss  
Semiconductor Manufacturing  
Technology GmbH, Oberkochen

PROJEKT: **Zum Wohle der Arbeitnehmenden  
und des Betriebs – Produktionsgewinne  
& Wachstumsrisiken fair verteilen**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Innovatives Drei-Tage-Modell zur freiwilligen Wochenend-Arbeit mit vollem Lohnausgleich und übertariflichen Zuschlägen
- Beschäftigungssicherung für 5.500 Menschen bis 2030
- Über 650 Stellen entfristet
- Qualifizierung für alle Beschäftigten
- Bis zu sechs weitere Gesundheitstage pro Jahr
- Zusätzliches Betriebsrestaurant und Versorgung für Früh- und Nachtschicht-Beschäftigte

GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

Für weitere Informationen:

- Gerhard Bösner (BR-Vorsitzender)  
[gerhard.boesner@zeiss.com](mailto:gerhard.boesner@zeiss.com)
- Alexander Relea-Linder (BR-Referent)  
[alexander.relea@zeiss.com](mailto:alexander.relea@zeiss.com)

Die Produktion war stark ausgelastet. Darum forderte das Unternehmen den Betriebsrat zu Verhandlungen über Arbeit am Wochenende auf.

Der Betriebsrat wollte hierfür eine zeitgemäße und sozialverträgliche Lösung. Die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten und aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse sollten berücksichtigt werden. Außerdem verband der Betriebsrat die Gespräche mit der Forderung nach nachhaltiger Personalpolitik und langfristiger Arbeitsplatzsicherung.

Nach sieben Monaten Verhandlungen konnte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Die Inhalte sind im roten Kasten aufgeführt.

*„Wir konnten **über 5.500 Arbeitsplätze bis in das nächste Jahrzehnt absichern. Und wir konnten die nachfragebedingte Mehr- und Wochenend-Arbeit belastungsarm sowie finanziell ausgesprochen lukrativ regeln. Zudem wird kein Mitarbeiter zur Wochenendarbeit gezwungen, die Kompensationsmaßnahmen gelten dennoch für alle Beschäftigten!**“*





### Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Vor allem die Beschäftigungssicherung bis 2030 ist dem Unternehmen sehr schwer gefallen, da die Halbleiterindustrie von Auftragschwankungen geprägt ist (beispielsweise reduzierte die Automobilindustrie zu Beginn der Coronapandemie ihre Chipbestellungen). Entsprechend versuchte auch unser Unternehmen bisher über Stellenbefristungen die wechselnde Auftragslage in den Griff zu bekommen – also zu Lasten der Beschäftigten. Diese große Hürde konnten wir endlich nehmen. Und wir sichern die Zukunft und bedienen das Wachstum – und zwar nachhaltig und nicht auf dem Rücken der Belegschaft.

### Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Die Verhandlung war eine Art Marathon. Letztendlich haben wir sieben Monate gebraucht, bis die Betriebsvereinbarung feststand. Dafür war ein langer Atem sowie die Unterstützung des gesamten Betriebsrats und der Belegschaft dringend notwendig. Das Verhandlungsteam hat sich mindestens zweimal die Woche getroffen, wöchentlich mit dem Betriebsrat über die Themen in Projektgruppen beraten und die Belegschaft über aktuelle Entwicklungen informiert. Vor allem

wurde das „Drei-Tage-Modell“ proaktiv entwickelt. Wir wollten etwas Neues! Ein innovatives und freiwilliges Wochenendmodell, statt klassischer Conti-Schicht.

### Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Indem wir über die Betriebsräte in die verschiedenen Bereiche des Unternehmens hineingehört haben, konnten wir die dringendsten Themen der Belegschaft zügig einschätzen. Schlussendlich haben wir mit Hilfe eines Online-Workshops fünf zentrale Handlungsfelder festhalten können: **Sicherheit, finanzielle Kompensation, Infrastruktur, Gesundheitsschutz** sowie **Freiwilligkeit**.

Mit einem Betriebsratsbeschluss wurde anschließend festgelegt, dass ohne nennenswerte Ergebnisse bei allen fünf Themenfeldern der Betriebsrat keiner Vereinbarung zustimmen wird. Mit diesem klaren Signal an den Arbeitgeber konnten wir die Belegschaft an unserer Seite wissen. Jedoch ist uns ebenfalls wichtig zu betonen, dass die Verhandlung sozialpartnerschaftlich und fair gelaufen ist. Gemeinsam haben wir viel für Belegschaft und Unternehmen erreichen können.





BETRIEB: CureVac, Tübingen

PROJEKT: **Erstgründung eines Betriebsrats nach § 13 BetrVG im Herbst 2021**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Am 25. Oktober 2021 nahm der erste Betriebsrat (BR) bei CureVac seine Arbeit auf
- Die Wahlbeteiligung unter den 936 Wahlberechtigten lag trotz Corona-Maßnahmen und Home-Office bei nahezu 60 Prozent
- Den Startschuss zur Erstgründung eines Betriebsrats bildete eine Wahlversammlung in Tübingen mit Unterstützung der IG BCE

GUTE ARBEIT - AUSGEZEICHNET

Für weitere Informationen:

- Gemeinschaftsbetriebsrat CureVac  
BR-Vorsitzender: Heiko Klever

07071 9883 – 3930

[betriebsrat@curevac.com](mailto:betriebsrat@curevac.com)

Bei der Wahlversammlung wurde ein fünfköpfiger Wahlvorstand gewählt. Eine seiner ersten Aufgaben: Die vor allem jungen Mitarbeiter der CureVac mussten über Aufgaben und Bedeutung eines Betriebsrats informiert werden.

Der einzige Wahlvorschlag „United RNA people“ mit 29 Personen wurde mit 310 Unterstützungsunterschriften angenommen. Damit wurde eine Personenwahl durchgeführt.

Am Wahltag, dem 14. Oktober 2021, stand nach über fünf Stunden Auszählung fest: 557 Mitarbeiter\*innen hatten insgesamt 5.228 gültige Stimmen vergeben und damit ihren 13er-Betriebsrat gewählt.

*„Der Betriebsrat soll ein **sichtbares Gegengewicht** zur **Geschäftsführung** schaffen. Er ist stets ganz **nahe bei den Beschäftigten**, so dass diese nun **endlich gehört** werden und damit auch eine **ernstzunehmende Stimme gegenüber der Geschäftsführung** haben.“*

### Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Die **Geschäftsführung** war der Einführung eines Betriebsrats gegenüber nicht positiv eingestellt und **verzögerte** in Gesprächen mit der IG BCE die Wahlversammlung. Die BR-Wahl selbst fand unter den strengen CureVac-eigenen coronabedingten Hygienebedingungen statt.

### Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Dank der **Hilfe und Unterstützung der IG BCE** konnten wir die Wahlversammlung abhalten und den Wahlvorstand wählen. Die IG BCE unterstützte uns mittels einer Schulung für den Wahlvorstand und auch immer auf kurzem Wege bei Fragen zur Umsetzung der BR-Wahl.

### Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Der **Rückhalt in der Belegschaft war sehr hoch**. Es gab schon lange den Wunsch der Belegschaft, hier ein Gegengewicht zur Geschäftsführung zu haben, es traute sich aber lange niemand, eine BR-Wahl zu initiieren.

Bei der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes harrten rund 220 Mitarbeiter in strömendem Regen, teilweise unter freiem Himmel aus, bis der Wahlvorstand gewählt war.

Die Wahlbeteiligung bei der BR-Wahl lag bei fast 60 Prozent, was den Rückhalt in der Belegschaft belegt.





BETRIEB: Festo SE & Co. KG, Werke Esslingen

PROJEKT: **Qualifizierungsmöglichkeiten  
in den direkten Bereichen verbessern**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Mitarbeiterbefragung unter Werker\*innen macht den Betriebsrat zum kompetenten und respektierten Akteur in Sachen Qualifizierung
- „Digitaler Führerschein“ schlägt für die Werker\*innen die Brücke zu aktuellen Arbeits- und Personalprozessen
- Das Konzept „Führungskraft als erster Personalentwickler“ stärkt in Produktion, Montage und Logistik das Bewusstsein für Qualifizierung und Mitarbeiterentwicklung zur Zukunftssicherung des Werkstandorts

GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

Für weitere Informationen:

- Martin Brandl, Sprecher Qualifizierungsausschuss  
Festo SE & Co. KG, Werke Esslingen

0711 347-1802

[martin.brandl@festo.com](mailto:martin.brandl@festo.com)

„Wie können wir unsere Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte nutzen, um einen konkreten Beitrag zur Zukunftssicherung unseres Werks am Standort Ostfildern-Scharnhausen zu leisten?“ Diese wichtige Frage stellten wir uns in unserem Qualifizierungsausschuss Mitte 2021. Wir entschieden uns in einem beteiligungsorientierten Ansatz für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung unter den Werker\*innen.

Mit den von uns aufbereiteten Befragungsergebnissen waren wir auf einmal bei der Arbeitgeberseite als kompetentes Gegenüber zum Thema Qualifizierung sehr gefragt und die weiteren Gespräche fanden auf Augenhöhe statt!

„Die **wertvollsten Antworten** auf Fragen zur Zukunftssicherung erhielten wir **direkt von unseren Werkskolleg\*innen**. Es gehört nur **ein bisschen Mut** dazu, diesen **wirkungsmächtigen Hebel** in die Hand zu nehmen und **auch umzulegen!**“





### *Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?*

Wir mussten keine besonderen Hürden überwinden, da wir die **Arbeitgeberseite sehr frühzeitig** eingebunden haben und von der Sinnhaftigkeit der von uns gewählten Vorgehensweise **überzeugen** konnten.

### *Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?*

Mit einer **strukturierten Vorgehensweise**, mit der professionellen **Unterstützung des IG Metall-Transformations-Teams** Baden-Württemberg und mit hohem **persönlichen Einsatz** der Mitglieder des Qualifizierungsausschusses. Und durch die **Qualität der Befragung und ihrer Auswertung**: Schließlich lieferte sie repräsentative Ergebnisse.

### *Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?*

Indem wir mit einem Fragebogen die Werker\*innen in Produktion, Montage und Logistik **direkt angesprochen** haben und ihnen damit eine **eigene Stimme** geben konnten.





BETRIEB: Großkraftwerk Mannheim AG

PROJEKT: **Betriebliche Regelungen zum Ausstieg aus der Kohleverstromung**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Kündigungsschutz
- Besitzstandregelung
- Übernahmegarantie für Azubis
- Frühruhestand mit 60 Jahren
- Qualifizierungs- und Weiterbildungspflicht
- Verpflichtung des Arbeitgebers für Stellenangebote unter Zumutbarkeitskriterien

GUTE ARBEIT - AUSGEZEICHNET

Wenn die politischen Entscheidungen zur Energiewende und zur ökologischen Transformation der Gesellschaft umgesetzt werden, bedeutet das einen großen Einschnitt für das Großkraftwerk Mannheim – bis dahin das größte Steinkohlekraftwerk Deutschlands. Denn dann wird aus Kohle kein Strom mehr erzeugt werden und viele Arbeitsplätze fallen in ihrer bisherigen Form weg.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich auf diese Veränderung vorbereitet und gemeinsam nach einem Konzept für die Transformation des Standorts gesucht und gefunden. Gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di haben die Betriebsräte ein umfangreiches Paket aus Tarifverträgen und Rahmenbetriebsvereinbarungen abgeschlossen. Dieses garantiert den Beschäftigten eine Weiterbeschäftigung auf aktuellem Niveau.

*„Sicherheit, Perspektive und Glaubwürdigkeit sind die Eckpfeiler für eine motivierte Belegschaft. Mit einem motivierten Team kann man so gut wie alles erreichen und verändern..“*

Für weitere Informationen:

■ Ümit Lehimci  
0621/868 49 00  
[Uemit.Lehimci@gkm.de](mailto:Uemit.Lehimci@gkm.de)

### Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Wir mussten den Arbeitgeber überzeugen, dass die Transformation von der Kohleverstromung zu erneuerbaren Energien nur im Einklang mit den Interessen der Belegschaft erreicht werden kann.

### Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Eine Voraussetzung für unser Vorhaben war, dass weit über 90 Prozent der Beschäftigten im GKM gewerkschaftlich organisiert sind. So gibt es einen gefestigten Zusammenhalt sowohl im Betriebsratsgremium als auch in der Belegschaft. Die Beharrlichkeit und taktische Verhandlungsführung des Betriebsrats spielten zusätzlich eine wichtige Rolle.

### Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Durch eine **gute und regelmäßige Kommunikation** zwischen Betriebsrat und Belegschaft, die kontinuierlich stattgefunden hat.

Der Betriebsrat sorgte dafür, dass die Belange, Sorgen und Ängste der Belegschaft ernst genommen wurden. **In dieser ungewissen Zeit war der Betriebsrat ihr Sprachrohr!**







BETRIEB: Karl Scheufele GmbH, Birkenfeld

PROJEKT: **Kommunikation mit Beschäftigten  
in ereignisreichen Zeiten**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Videobotschaften
- digitale Betriebsversammlungen
- Stammtischgeplauder „Bring your own Beer“
- regelmäßige E-Mails
- Wahlvideo
- Wahlzeitung
- Aushänge
- Podcasts zu verschiedenen Themen

GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

Für weitere Informationen:

- Jürgen König (BR-Vorsitzender)  
[betriebsrat@chopard.de](mailto:betriebsrat@chopard.de)

Fusion, Tarifaustritt, Umfirmierung und Pandemie – in regelrecht dramatischen Zeiten brauchten die Beschäftigten dringend Informationen und Möglichkeiten zu Rückmeldung und Austausch, also zu echter Kommunikation.

Unsere Herausforderungen waren beachtlich: Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie hatten wir Kurzarbeit über fast ein Jahr, Kolleg\*innen waren nicht persönlich anwesend. Wir hatten betriebliche Veränderungen zu gestalten wie Firmenfusion, Tarifaustritt und Umfirmierung innerhalb von zwei Jahren. Es war rechtlich nicht möglich, direkten Kontakt zu den Kolleg\*innen aufzunehmen bzw. eine Betriebsversammlung in Präsenz durchzuführen.

*„Kommunikation –  
Ursache und Lösung  
für viele menschliche Probleme“*

*(Peter Reimer, Autor und Musiker)*



### Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Zu Anfang die ungünstigen technischen Voraussetzungen: Teilweise keine E-Mail-Adressen der Kolleg\*innen, Vorgaben des Datenschutzes, ungünstige Hardware, fehlende Software. Und natürlich mussten wir erst Übung darin gewinnen, digitale Medien in neuen Formen anzuwenden.

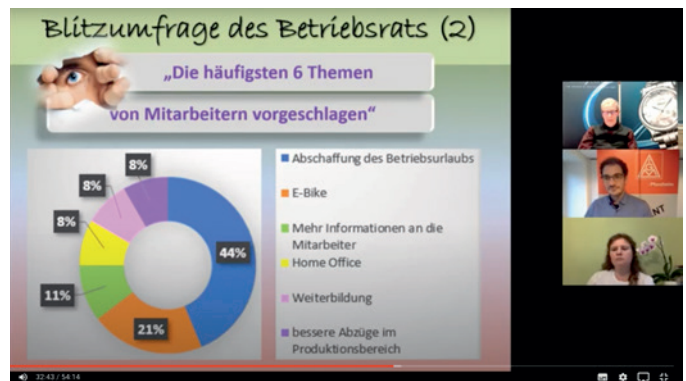
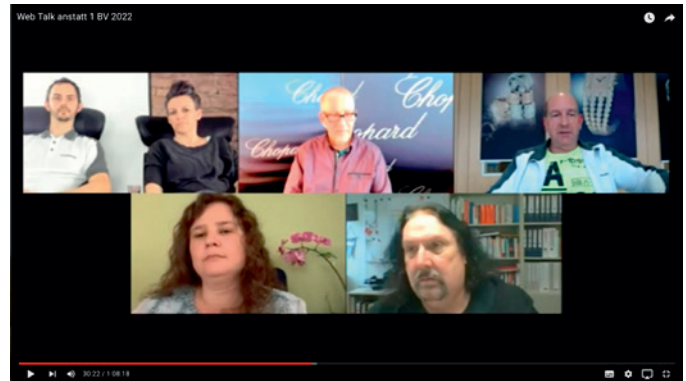
### Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Durch digitale und gedruckte Medien (siehe Aufzählung im roten Kasten)

### Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Viele Kolleg\*innen waren ausgehungert nach Informationen und waren dankbar für jegliche Neuigkeiten.

Die neuen Formate wie Videos über Youtube oder Podcast wurden sehr gut angenommen. Im Nachhinein gab es sehr gute Rückmeldungen, auch weil die neuen Kommunikationsformen als sehr abwechslungsreich empfunden wurden. Durch die digitalen Kanäle konnten wir mehr Beschäftigte erreichen als es in Präsenz möglich war.





BETRIEB: Landeshauptstadt Stuttgart

PROJEKT: **Rahmendienstvereinbarung  
Digitalisierung und IT**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Keine betriebsbedingten Kündigungen wegen Digitalisierung
- Qualifizierung statt Herabgruppierung
- Vetorecht des Personalrats bei Einführung von selbstlernender Software (KI-Technik)
- Klärung vieler Fragen zum Umgang mit den Daten der Bürger\*innen, der Verwaltung und der Beschäftigten

GUTE ARBEIT - AUSGEZEICHNET

Für weitere Informationen:

- Geschäftsstelle GPR  
0711/21688177  
[gesamtpersonalrat@stuttgart.de](mailto:gesamtpersonalrat@stuttgart.de)

Die Rahmendienstvereinbarung sichert die aktive Mitbestimmung in zukünftigen Digitalisierungsprozessen, indem sie ein transparentes, differenziertes Verfahren zur Einführung neuer IT-Strukturen und Software-Systemen festlegt.

Mit dem Zukunftsdialog wird eine vorausschauende, strukturierte, beteiligungsorientierte Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben zwischen Verwaltung und Gesamtpersonalrat und anderen Akteur\*innen implementiert.

Weitere Kernthemen sind: Datenschutz, Datensicherheit, Rolle der Schwerbehindertenvertretung, Ortung, Profilbildung, Cloudlösungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Barrierefreiheit, Social Media, vorausschauende Arbeitsgestaltung, keine Leistungs- und Verhaltenskontrollen und Changemanagement.

*„Der Gesamtpersonalrat steuert und unterstützt die Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben im Sinne von ‚Guter Arbeit‘. Die Kolleg\*innen können sicher sein, dass ihr Arbeitsplatz bei der Stadt **auch bei fortschreitender Digitalisierung in guter Weise erhalten bleibt.**“*

### **Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?**

Aufseiten der Verwaltung waren die großen digitalen Zukunftsentwicklungen zu Anfang nicht im Blick. Eine so umfangreiche und komplexe Dienstvereinbarung wollten sie nicht verhandeln, sondern nur den Status quo regeln. Auch die schriftliche Zusage der Beschäftigungssicherung war eine hohe Hürde.

### **Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?**

Zunächst haben wir durch Veröffentlichungen entsprechenden betriebsöffentlichen Druck erzeugt, dann Schritt für Schritt mit den besseren Argumenten überzeugt.

### **Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?**

Die Kolleg\*innen leiden schon lange unter einer sehr langsam voranschreitenden und einem für sie wenig transparenten Digitalisierungsprozess. Ferner war die Frage der langfristigen Beschäftigungssicherung in einzelnen Bereichen, die besonders von der Digitalisierung betroffen sein werden, immer wieder Thema. Deshalb wird diese gute Regelung begrüßt.





BETRIEB: Liebherr-Werk Biberach GmbH

PROJEKT: **Beschäftigungssicherung  
durch Qualifizierung**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Vier Betriebsratsmitglieder treiben als „Weiterbildungs-Mentor\*innen“ die Qualifizierung voran.
- Die kommende Umstrukturierung soll damit für die Beschäftigten eine Chance und keine Bedrohung darstellen.
- Über das Netzwerk der IG Metall werden die Erfahrungen auch mit Aktiven aus anderen Betrieben geteilt.

GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

Für weitere Informationen:

■ Sekretariat Betriebsrat:  
07351 414515

Betriebsrätinnen per E-Mail:  
[gisela.gretschel@liebherr.com](mailto:gisela.gretschel@liebherr.com)  
[sabrina.brugger@liebherr.com](mailto:sabrina.brugger@liebherr.com)

Das Liebherr-Werk Biberach produziert Turmdrehkrane mit rund 1.670 Beschäftigten. Derzeit plant das Unternehmen am Standort eine umfassende Umstrukturierung, um die Zukunftsfähigkeit des Standortes zu sichern.

Wir Betriebsräte begleiten die anstehenden Veränderungen aktiv – und wollen dazu insbesondere die Qualifikation der Beschäftigten für die neuen bzw. veränderten Anforderungen sichern. Dazu haben wir einen neuen Weg eingeschlagen: „Weiterbildungsmentor\*innen“.

Dazu haben wir uns über eine Initiative der IG Metall zu Weiterbildungsmentor\*innen ausbilden lassen. Wir sind nun aktiv dabei, die Qualifizierung im Betrieb voranzutreiben – auch in der Umstrukturierung – und nachhaltiger aufzustellen.

*„Wir setzen uns dafür ein, dass **die Menschen** im Betrieb durch den angestoßenen Change-Prozess **nicht auf der Strecke bleiben**. Wir wollen Ängste nehmen, unterstützen. Außerdem möchten wir die **Arbeitsplätze der Zukunft** und den dadurch entstehenden Qualifizierungsbedarf mitgestalten, um damit Beschäftigung zu **sichern**.“*





Seit 2022 werden im IG Metall-Bezirk Baden-Württemberg (und bundesweit) Weiterbildungsmentor\*innen ausgebildet und in der bezirklichen Netzwerkarbeit begleitet durch die Bezirksleitung der IG Metall.

### **Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?**

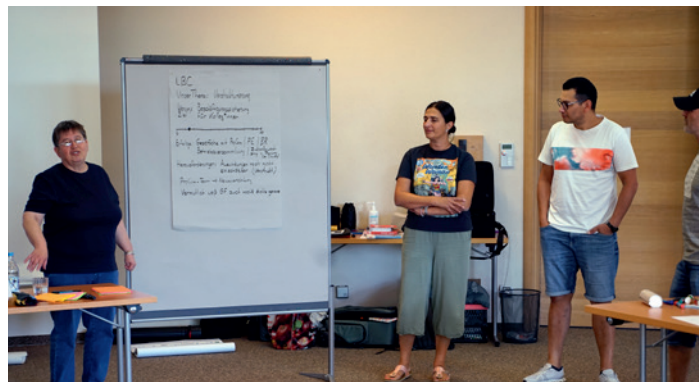
Die Umstrukturierung zieht sich über mehrere Jahre, voraussichtlich bis 2030. Die Anforderungen, auch die an die Menschen, verändern sich kontinuierlich. Dadurch müssen wir uns immer wieder neu orientieren und die Bedürfnisse der Menschen müssen neu ermittelt werden. Oft war und ist den Beschäftigten nicht bewusst, wie notwendig und dringlich es ist, sich in dem Prozess zu qualifizieren. Die Bereitschaft zur Qualifizierung muss oft erst geweckt werden.

### **Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?**

Die Ausbildungsreihe Weiterbildungsmentor\*innen stärkt uns und gibt uns Hilfestellungen bei der Umsetzung im Betrieb. Wichtig dabei ist, dass der Betriebsrat voll hinter uns steht. Auch die Gespräche mit der Personalentwicklung und die Zusammenarbeit helfen beim Projekt.

### **Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?**

Wir leisten viel Aufklärungsarbeit durch Gespräche, Berichte in der Betriebsversammlung und in unserer Betriebsratszeitung sowie durch Infoveranstaltungen, zum Beispiel beim Frauenfrühstück zum 8. März, den Beschäftigten bieten wir unsere Unterstützung an.





BETRIEB: OMIRA GmbH, Ravensburg

PROJEKT: **Betriebsvereinbarung  
„Mobiles Arbeiten“**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- gesicherter Anspruch auf einen Tag „Mobiles Arbeiten“ in der Woche (außer z.B. für Beschäftigte in Schichtarbeit)
- eigenständige Vereinbarung mit der oder dem Vorgesetzten
- Definition der vom Arbeitgeber zu stellenden Ausstattung für das mobile Arbeiten

GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

Das Konzept „Homeoffice“ war vor der Corona-Pandemie in Deutschland im Großen und Ganzen unbekannt. Nach dem Ende der Lockdown-Maßnahmen war uns wichtig, dass wir unseren Mitarbeiter\*innen dieses Angebot weiterhin unterbreiten können. Dies erschien uns für die Zukunft wichtig, um Mitarbeiter\*innen zu halten und neu werben zu können.

Trotz der eher ablehnenden Haltung des Konzerns gegenüber dem Thema, war die Geschäftsleitung in Deutschland grundsätzlich bereit, mit uns über das Thema zu sprechen. Über den Inhalt der Betriebsvereinbarung waren wir uns allerdings lange nicht einig. Dem Betriebsrat war es extrem wichtig, den Mitarbeiter\*innen damit möglichst viel Flexibilität zu bieten. Der Arbeitgeber hatte aber zunächst Bedenken, dass dies ausgenutzt werden könnte.

**Stichwort:** „Mobiles Arbeiten“: Anders als beim Homeoffice muss Arbeit nicht an einem vorher bestimmten Ort (im Normalfall in der Wohnung des bzw. der Beschäftigten) erbracht werden. Mobiles Arbeiten ist an wechselnden Orten wie beispielsweise auch im Zug, im Hotel oder eben auch Zuhause möglich. Beschäftigte müssen erreichbar sein, der Arbeitgeber stellt mobile Ausstattung.

Für weitere Informationen:

- Betriebsratsvorsitzende Yvonne Becker  
0751 887103  
[yvonne.becker@de.lactalis.com](mailto:yvonne.becker@de.lactalis.com)



**Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?**

Negative Einstellung gegenüber dem Thema von Seiten des Konzerns. Misstrauen der Geschäftsführung gegenüber den Mitarbeiter\*innen.

**Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?**

Der Betriebsrat hat trotz kräftezehrender Verhandlungen konsequent seine Ziele verfolgt und sich nicht davon abbringen lassen.

**Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?**

Der Wunsch für mobiles Arbeiten von Seiten der Belegschaft war vorhanden.



*„Die Mitarbeiter\*innen haben nun das Recht auf einen Tag „mobiles Arbeiten“ pro Woche. **Das spart Zeit und bares Geld.** Möglichst bald sollen weitere Verhandlungen zu mehr Tagen pro Woche stattfinden.“*



**BETRIEB:** Psychiatrisches Zentrum Nordbaden,  
Wiesloch

**PROJEKT:** **Dienstvereinbarung Homeoffice (HO) /  
Mobiles Arbeiten (MA)**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Dienstvereinbarung Homeoffice  
und Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten
- flexibleres Arbeiten unterstützt die  
Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- gesteigerte Attraktivität für Menschen,  
die bereits im Haus arbeiten, und für  
noch zu gewinnende Beschäftigte

GUTE ARBEIT - AUSGEZEICHNET

Im November 2019 haben wir uns mit der Geschäftsleitung darauf verständigt, über eine Dienstvereinbarung Homeoffice zu verhandeln. Eine Arbeitsgruppe aus Personalrat, SBV, BfC, Personaldirektorin, IT-Leiterin und dem Beauftragten für Arbeitssicherheit nahm sich des Themas an.

Die AG stellte bei Auswertung andernorts bestehender Modelle fest, dass auch eine Dienstvereinbarung Mobile Arbeit vereinbart werden sollte.

Wir waren schon weit fortgeschritten in unseren Überlegungen und Ausarbeitungen, als Corona kam. Durch die Pandemie sind viele Mitarbeitende in Homeoffice beziehungsweise Mobiles Arbeiten geschickt worden. Somit wurde der „Probelauf“ durch die Bundesregierung ein Stück weit auch vorgegeben.

Für weitere Informationen:

- Ralf Reichenbach, Personalratsvorsitzender  
06222 551263  
[ralf.reichenbach@pzn-wiesloch.de](mailto:ralf.reichenbach@pzn-wiesloch.de)

**Was waren die größten Hürden  
und der Durchsetzung?**

Veränderung der Arbeitszeiten, Arbeitssicherheitsschutz

**Wie habt ihr es geschafft,  
Euer Vorhaben durchzusetzen?**

Beharrlichkeit, Vehemenz und trotzdem Kompromissbereitschaft

**Wie konntet ihr die  
Beschäftigten  
dafür gewinnen?**

Die Vereinbarungen entstanden auf Wunsch der Beschäftigten, die Anwendung geschieht auf freiwilliger Basis.



*„Durch die Dienstvereinbarungen ist eine  
**flexiblere, individuellere, arbeitsentlastende,  
familienfreundliche** Möglichkeit  
der Arbeit entstanden.“*



BETRIEB: Robert Bosch GmbH Schwieberdingen

PROJEKT: **Betriebsvereinbarung zur Lernortverlagerung TGA@Home während der Berufsbildung**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- mehr Handlungskompetenz für das spätere Berufsleben üben
- bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Individuelle Wünsche nach mehr Flexibilität können umgesetzt werden.

GUTE ARBEIT - AUSGEZEICHNET

Für weitere Informationen:

- Tim Reule, Sprecher für Berufsbildung im Betriebsrat Bosch Schwieberdingen:  
[Tim.Reule@de.bosch.com](mailto:Tim.Reule@de.bosch.com)

Lerninhalte im Bosch-Programm TGA@Home können auch außerhalb des Betriebes erarbeitet werden.

Dank dieser Betriebsvereinbarung konnte die Mitbestimmung des Betriebsrat gestärkt werden. Methoden, Inhalte und diverse Themen, welche zukünftig digital ausgebildet werden sollen, sind immer mit dem Betriebsrat abzustimmen.

**Digitale Ausbildungsmittel** wurden angeschafft und somit die Qualität der Ausbildung gesteigert. Frühzeitig lernen junge Menschen mit dem Thema **digitale Arbeitsformen** umzugehen und üben den **verantwortungsbewussten Umgang** damit.

*„Dank der Betriebsvereinbarung TGA@Home können Azubis und Studenten **von zu Hause aus lernen**. Sie lernen hier nicht nur die Themen im Ausbildungsrahmenplan, sondern auch, wie man mit **mobilen Arbeitsformen** umzugehen hat. Dank der Betriebsvereinbarung wurden hier die **Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats** enorm gestärkt und die **Möglichkeit genutzt, die Qualität der Ausbildung weiter zu steigern.**“*

### **Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?**

In der Bosch-Zentrale traf diese Betriebsvereinbarung nicht auf Zustimmung. Man sah an dieser Stelle keinen Regelungsbedarf. Parallel wollte man wegen fehlender Rechtsprechung auch nicht zu den ersten Firmen gehören, die eine Lernortverlagerung in der Berufsbildung regeln.

Als Standort hat man mit einem solchen Gegenwind nicht gerechnet. Die Firmenseite des Standorts konnte sich unter diesen Voraussetzungen eine Regelung nicht mehr vorstellen.

### **Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?**

Die Arbeitnehmervertretung hat sich von der Rechtsstelle der IG Metall beraten lassen und entsprechende Rechtssicherheit für eine mögliche Vereinbarung eingeholt. Auch wurde der Betriebsvereinbarungsentwurf im Berufsbildungsausschuss der IGM-Geschäftsstelle Stuttgart diskutiert. Seitens der IG Metall hat nichts dagegen, dagegen Vieles dafürgesprochen.

Mit diesem Rückhalt sind wir dann in die Gespräche und in den Austausch mit der IHK/DIHK gegangen. Unter der Maßgabe, dass Ausbildungsziele nicht gefährdet werden, konnte die IHK schnell überzeugt werden.

Bestärkt durch die IG Metall, die IHK und den Wunsch der zur Berufsbildung Beschäftigten konnten wir die Ausbildungsabteilung davon überzeugen, dass eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden muss.

Nach Gesprächen mit der Personalabteilung war man sich letztlich einig, gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat die Zentrale zu überzeugen die umstrittene Betriebsvereinbarung am Standort Schwieberdingen umzusetzen.

### **Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?**

Ausbildungsabteilung, Jugend-/Auszubildendenvertretung und Betriebsrat haben gemeinsam überlegt, ob eine Lernortverlagerung in der Ausbildung zur Pandemiebekämpfung beitragen kann.

Mit den Zielen der Ausbildungsqualität und dem Interesse der Pandemiebekämpfung wurden gemeinsam Lerninhalte und Ausbildungsmodule ermittelt, welche von zu Hause aus durchführbar sind.

Die Auszubildenden und Studierenden hatten schon länger den Wunsch, gewisse Lerninhalte von zu Hause aus durchführen zu dürfen.

So und mit dem klaren Auftrag der Azubis und Studierenden war es nicht schwer, Leute für unser Vorhaben zu gewinnen. Mit dem Rückenwind der Pandemie und dem lang gehegten Wunsch nach Laptops und damit verbunden auch digitalem Lernen ergab sich eine Win-Win-Situation auf allen Seiten.





BETRIEB: Unilever / Knorr, Heilbronn

PROJEKT: **Schließung des Traditionsstandorts abwenden**

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Der Standort ist bis 2030 gesichert.
- Investitionen und Tarifverträge sind gesichert.
- Zukunftsprogramm wurde entwickelt mit Unterstützung von Öffentlichkeit, Politik, Konzernbetriebsrat, Gewerkschaft NGG, Betriebsrat – und den Beschäftigten!

GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

Die angespannte Marktsituation hatte im Rahmen einer Netzwerkstudie aller europäischer Fabriken dazu geführt, dass Unilever die Schließung des Standortes Heilbronn angekündigt hatte. Der Betriebsrat hat daraufhin eine ganzheitliche Strategie entwickelt, um mit einer neuen Herangehensweise diese existenzbedrohende Situation abzuwenden.

Am Ende war diese Initiative des Betriebsrats der Start für eine Effizienzsteigerung und der Anfang einer Phase sicherer Neu- und Weiterentwicklung in Heilbronn.

Für weitere Informationen:

- Thilo Fischer, Betriebsratsvorsitzender  
07131 2091112  
[Thilo.Fischer@unilever.com](mailto:Thilo.Fischer@unilever.com)

*„WIR SIND KNORR – durch den Erhalt des Standortes ist die berufliche Existenz der Beschäftigten gesichert und eine Perspektive für die Zukunft sichergestellt.“*

### **Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?**

Da die Entscheidungen auf europäischer Ebene getroffen werden und es hier keine Mitbestimmungsrechte gibt, war es im ersten Schritt notwendig, auch über Protest/Widerstand die aktuelle Abhängigkeit und Risiken für den Konzern aufzuzeigen.

### **Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?**

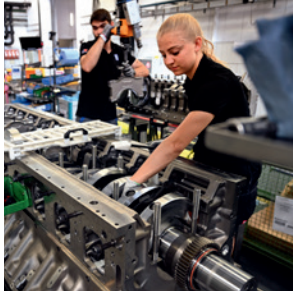
Neben der Entschlossenheit des Betriebsrats und der Beschäftigten wurde unsererseits auch schnell signalisiert, dass wir ein Programm erstellen würden für eine optimale, nachhaltige Ausrichtung des Standortes. Hierzu haben wir Sachverständige hinzugezogen und gemeinsam mit Kolleg\*innen, aber auch mit den örtlichen Verantwortlichen eine Alternative aufgezeigt.

### **Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?**

In über 20 Teilbetriebsversammlungen in allen Bereichen haben wir „Aufklärungsarbeit“ geleistet, das Ausloten von Alternativen und die Bereitschaft der Mitarbeit zu einem Alternativprogramm abgefragt.







BETRIEB: Rolls-Royce Power Systems / MTU,  
Friedrichshafen

PROJEKT: **Vereinbarung zu Arbeitszeitmodellen –  
Dreikontenmodell**

DIESES PROJEKT IST BEREITS 2020 MIT DEM MITBESTIMMUNGSPREIS AUSGEZEICHNET WORDEN. DIE PREISVERLEIHUNG UND DIE PRÄSENTATION HABEN SICH WEGEN DER CO-  
RONA-MASSNAHMEN VERZÖGERT.

## MITBESTIMMUNG MACHT'S MÖGLICH:

- Arbeitszeit kann auf unterschiedlichen Konten gesammelt werden: einem betrieblichen Konto, einem persönlichen Konto und dem Langzeitkonto.
- viele Möglichkeiten für selbstbestimmte Entscheidungen
- guter Schutz vor Überlastung
- Der Betriebsrat ist in hohem Maß eingebunden.

GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

Für die rund 6.000 Beschäftigten bei Rolls-Royce Power Systems / MTU gab es vor der Einführung des Dreikontenmodells nur ein Arbeitszeitkonto. Das Problem war, dass dies praktisch grenzenlos war. Neu ausgehandelt wurden:

1. **Das betriebliche Konto:** Ein\*e Beschäftigte\*r kann insgesamt maximal 150 Stunden plus oder minus ansammeln. Den Auf-/Abbau des Kontos bestimmt der Arbeitgeber, der BR muss zustimmen: Die Arbeitszeit kann zwischen 28 und 40 Stunden in der Woche schwanken. Das von der individuellen Arbeitszeit abweichende Volumen wird aufs Konto gebucht.
2. **Das persönliche Konto:** Der/die Beschäftigte kann zusätzlich bis zu einer Woche Arbeitszeitguthaben aufbauen.
3. **Das Langzeitkonto:** Hier können einzelne Arbeitsstunden von den Beschäftigten gesteuert angesammelt werden. Sie können für unbegrenzte Zeit stehen bleiben, auch bis zur Rente. Das Guthaben kann etwa für Sabbaticals, Altersteilzeit oder einen früheren Renteneintritt genutzt werden. Es kann für alle Lebensphasen genutzt werden.



Ministerin Hoffmeister-Kraut übergibt mit Corona-bedingter Verspätung den Mitbestimmungspreis 2020 an Achim Zinser, stellv. Betriebsratsvorsitzender Rolls-Royce Power Systems / MTU, und an Claudia Rankel, Betriebsrätin bei Rolls-Royce Power Systems; rechts der Vorsitzende des DGB Baden-Württemberg, Kai Burmeister

### Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Am schwierigsten war es, die starren Schichtmodelle in der Produktion aufzubrechen. Inzwischen haben wir flexible Schichtmodelle. Von den 6.000 Frauen und Männern am Standort arbeiten etwa 1.000 in zwei oder drei Schichten.

Dass wir eine harte Nuss geknackt haben, zeigt sich auch daran, dass die Verhandlungen zwei Jahre gedauert haben.

### Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Ganz entscheidend war die einjährige Pilotphase: 1.800 Beschäftigte aus allen Bereichen haben daran teilgenommen. So konnte passgenau nachgesteuert werden. Es hat sich gezeigt: Das Dreikontenmodell funktioniert im Außendienst genauso wie in der Produktion.

Wir haben das Projekt laufend bei Betriebsversammlungen vorgestellt. Es gab Sprechstunden und Reviews mit den Beschäftigten. So wurde für alle Beteiligten erlebbar, um was es geht.

### Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Als Betriebsrat haben wir fortlaufend über die Vorteile der neuen Regelungen informiert und haben Fragen beantwortet. In allen Bereichen gab es feste Ansprechpartner/-innen. So ist bei dem Großteil der Belegschaft angekommen: Das ist etwas Gutes. Die meisten haben die Chancen erkannt, die ihnen das Modell bietet. Heute ist es schon selbstverständlich, dass es diese drei Konten gibt. Noch ein positiver Effekt: Die Mitbestimmung wurde durch die Vereinbarung nochmal gestärkt.



*„Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kollege/eine Kollegin das Arbeitszeitkonto wie gewünscht nutzen kann, liegt bei 99 Prozent. Das war früher nicht so!“*

Achim Zinser,  
stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



DGB



**MITBESTIMMUNGSPREIS**  
GUTE ARBEIT – AUSGEZEICHNET

**BWGERECHT**