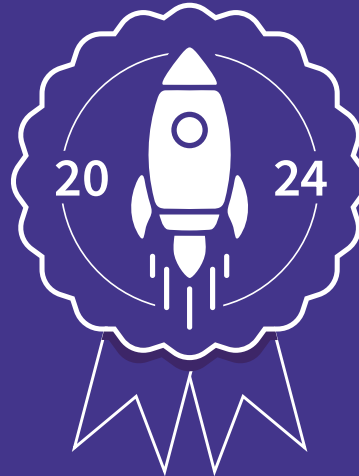


DGB

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Baden-Württemberg



GUTE ARBEIT
– ausgezeichnet!

MITBESTIMMUNGSPREIS
2024



DGB

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Baden-Württemberg

BWGERECHT
jetzt

Oktober 2024
Herausgegeben von

DGB Baden-Württemberg
Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart

Telefon: [+49 711 2028-213](tel:+497112028213)
E-Mail: info-bw@dgb.de

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



Inhalt

- 4** ____ **Einleitung der Vorsitzenden des DGB-BW**
- 6** ____ **Grußwort von Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut**
- 9** ____ **Die Jury des Mitbestimmungspreis BW**
- 10** ____ **Gewinner*innen-Projekte**
- 12** _____ **Großbetrieb**
Zukunftstarifvertrag bei Handtmann Metallgußwerk –
Transformation gestalten!
- 14** _____ **Kleinbetrieb**
Tarifvertrag für die Klinik-Technik GmbH
- 16** _____ **Personalrat**
Dienstvereinbarung zu konkludenten Überstunden & zum Schutz
vor Gesundheitsgefährdungen
- 18** _____ **Weiterbildung & Qualifizierung**
Fit4Future: Keine Kurzarbeit ohne Weiterbildung
- 20** _____ **Internationales**
Beteiligungsvereinbarung SE-Betriebsrat
- 22** ____ **Kontakt**
- 23** ____ **Bildverzeichnis**



Für mehr Gerechtigkeit – Mitbestimmung ausbauen – Wirtschaft demokratisieren

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befinden sich jetzt in der Mitte der 2020er Jahre in einer Phase gewaltiger Umbrüche. Technologischer Wandel, künstliche Intelligenz und kostengetriebene Verlagerungen sind nur einige Stichworte, die derzeit die Arbeitswelt dominieren. Damit Beschäftigte nicht unter die Räder geraten, engagieren sich tagtäglich Kolleginnen und Kollegen in Betriebsräten, Personalräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen.

An dieser Stelle sagen wir als DGB Baden-Württemberg vielen Dank für das ausgezeichnete Engagement.

Ein Dankeschön allein ist zu wenig, auch die Rahmenbedingungen sind wichtig. Die Politik hat die Regeln für die Betriebsratsvergütung gesetzlich klargestellt. Wer sich am Arbeitsplatz für betriebliche Demokratie einsetzt, darf nicht benachteiligt werden. Die Behinderung von Betriebsratsarbeit und Verhinderung der Gründung von Betriebsräten muss ebenfalls gesetzlich festgelegt und geahndet werden.

Durch Mitbestimmung werden Arbeitstage besser. Mit dem Mitbestimmungspreis des DGB Baden-Würt-

temberg zeichnen wir gute Arbeit rund um die demokratische Gestaltung der Arbeitswelt aus. In dieser Broschüre stellen wir einzelne Vorhaben vor, für die sich Betriebsräte und Personalräte eingesetzt haben. Die Beispiele zeigen wie vielfältig und wie umfassend der demokratische Einsatz in der Arbeitswelt ausfällt.

Angesichts der rasanten wirtschaftlichen und technologischen Umbrüche wird Mitbestimmung wichtiger denn je. Es ist an der Zeit für eine große Reform der betrieblichen Mitbestimmung, um auf Höhe der Zeit zu sein. Zwar ist das ein großes Rad. Aber genau in dieser Größenordnung müssen wir denken, wenn Mitbestimmung auf Höhe der Zeit sein soll. Die Zeit dafür ist genau jetzt.



Kai Burmeister

Vorsitzender DGB Baden-Württemberg



Maren Diebel-Ebers

Stellvertretende Vorsitzende DGB Baden-Württemberg

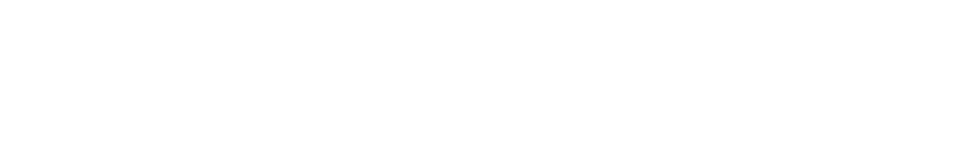
Grußwort von Dr. Nicole Hoffmeister- Kraut

Ihr unermüdliches Engagement für die Interessen der Beschäftigten in Baden-Württemberg verdient höchsten Respekt und Anerkennung. Mit Ihrer Arbeit und Ihrem Einsatz gestalten Sie die Arbeitsbedingungen vor Ort und tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung einer ausgewogenen und gerechten Arbeitswelt bei.

In den letzten Jahren haben Sie bedeutende Herausforderungen gemeistert und innovative Lösungen entwickelt, um das Arbeitsleben in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle zu verbessern. Die kreativen und richtungsweisenden Projekte, die Sie in Ihren Gremien vorantreiben, haben es verdient, gewürdigt und mit anderen geteilt zu werden.

Als Schirmherrin des Mitbestimmungspreises „Gute Arbeit – ausgezeichnet“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes Baden-Württemberg möchte ich mit Ihnen das erreichte und die Erfolge gemeinsam feiern.

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL
*Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus
des Landes Baden-Württemberg*





AUSGEZEICHNET

GUTE ARBEIT

2024

Die Jury



Ulrich Conzelmann

*Referatsleiter Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsrecht
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus
Baden-Württemberg*



Maximilian Heßlein

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt



Maren Diebel-Ebers

*Stellvertretende Vorsitzende
DGB Baden-Württemberg*



Susanne Heydenreich

*Ehem. Intendantin des Theaters
der Altstadt in Stuttgart*



Prof. Dr. Wolfgang Däubler

*Rechtswissenschaftler
auf dem Gebiet des Arbeitsrechts*



Gewinner*innen Projekte

Großbetrieb

Kleinbetrieb

Personalrat

**Weiterbildung &
Qualifizierung**

Internationales



Zukunftstarifvertrag bei Handtmann Metallgusswerk – Transformation gestalten!

Betrieb:

Handtmann Metallgusswerk Biberach

Mitbestimmung ermöglicht:

- **Langfristige Perspektive für den Produktionsstandort**

Im Sommer 2022 kam die Arbeitgeberseite auf BR/IGM zu und hat die Arbeitnehmervertretungen mit einem Zielbild 2030 konfrontiert.

Das Zielbild beinhaltete mehrere Maßnahmen, um das Biberacher Metallgusswerk "fit" für die bevorstehenden Herausforderungen zu machen.

Wenig verbindlich war die AG-Seite bei Themen wie Investitionen (Produkte, Maschinen, Weiterbildung, Abläufe, Prozesse etc.), jedoch umso klarer bei Personalanpassung und Reduzierung der Personalkosten mit einem erheblichen Sparpaket. Dazu gab es ziemlich Knatsch! Nach über 1,5 Jahren Verhandlungen gab es

12

ein Ergebnis, das die Arbeitnehmerseite als positiv bewertet. Das Ergebnis sieht folgendermaßen aus: Betriebsrat, IG Metall und Belegschaft haben mit dem neuen Zukunftstarifvertrag einen wichtigen Beitrag geleistet und tragen somit erheblich zum Erfolg bei. Über ein Jahr haben Betriebsrat und IG Metall Ulm verhandelt und am Schluss ein Ergebnis zur Abstimmung gebracht, das sich sehen lassen kann.

Die Arbeitnehmervertretungen haben der Arbeitgeberseite ein klares Bekenntnis zum Standort Biberach, eine Zusage zu Investitionen für Zukunftsprojekte, eine erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrats sowie eine verbrieft Beschäftigungssicherung abgerungen. Im Umkehrschluss haben die Arbeitnehmervertretungen einen Beitrag zur Stabilisierung der Personalkosten zugesagt. Dieser Beitrag ist mit intelligenten Werkzeugen so gestaltet, dass er für die Beschäftigten nicht wirklich mit Einkommenseinschnitten verbunden ist. Zusätzlich wurde im Zukunftstarifvertrag die Mitbestimmung des Betriebsrats erweitert. Unter anderem werden paritätisch besetzte Arbeitsgruppen gebildet, die über strategische Maßnahmen – zum Beispiel Weiterbildung sowie Abbau von Missständen und Verschwendungen – entscheiden.

Weitere Informationen:

Joachim Graf (BRV)

joachim.graf@handtmann.de

»Ein Teil der Vereinbarungen kann ausgesetzt werden, wenn die Investitionszusagen nicht eingehalten werden. Dann kann der Betriebsrat sein Veto einlegen und die Arbeitszeitmaßnahmen werden rückgängig gemacht. Das war uns wichtig, damit wir immer ein Kontrollelement haben und wir gegebenenfalls die Notbremse ziehen können.«

Joachim Graf, BR-Vorsitzender

Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Einerseits die AG-Seite dazu bringen, dass wir auch über unsere Themen möglichst verbindlich reden und hier auch eine Erwartungshaltung haben. Grundsätzlich in Teile der Belegschaft das Thema Transformation als wichtig darzustellen und dass der Verbrenner keine Arbeitsplätze retten bzw. sichern wird.

Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Mehrere nicht einfachere Verhandlungsrunden, schwierige Gespräche mit der AG-Seite auf sämtlicher Ebene. Kurze aber heftige Eskalation mit AG-Seite.

Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Mit der Belegschaft viele Gesprächsrunden: Einzelgespräche in Rundgängen, Mitgliederversammlungen, Abteilungsversammlungen social Media etc.





Tarifvertrag für die Klinik-Technik GmbH

Betrieb:

**Klinik-Technik GmbH
am Universitätsklinikum Heidelberg**

Mitbestimmung ermöglicht:

- Tarifvertrag für Beschäftigte der Klinik-Technik GmbH
- Zusammenhalt der Belegschaft

Im Jahre 2010 erfolgte die Ausgliederung der "Technik" des Uniklinikums Heidelberg in eine Tochtergesellschaft (aus steuerlichen Gründen, Tarifrecht/Umgehung des TV-UK).

Es bestand seit Jahren eine Ungleichbehandlung der KTG-Beschäftigten im Vergleich zu den Beschäftigten des Universitätsklinikums, da diese kein Tarifvertrag hatten.

Ziel war also ein Tarifvertrag für die bisher tariflosen KTG-Beschäftigten, mit den gleichen Arbeitsbedingungen (Urlaub, Jahressonderzahlung, Entgelterhöhungen, Schichtzulagen usw.), wie die Beschäftigten des Universitätsklinikums mit TV-UK.

»...das Projekt [war] die beste "Teambuildingmaßnahme", viele Kolleginnen und Kollegen aus den Fachbereichen aber auch örtlichen Standorten lernten sich kennen und konnten sich austauschen, mit dem netten Nebeneffekt, dass bei der täglichen Arbeit es viel einfacher ist, wenn man weiß, dass man sich auf einander verlassen kann und sich gegenseitig unterstützt, auch wenn's mal brenzlig wird.«

Weitere Informationen:

Stefan Michael (BRV)

ktg.betriebsrat@med.uni-heidelberg.de

14

Kleinbetrieb

Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Die größte Hürde war die Verweigerungshaltung der Geschäftsleitung/des Klinikvorstandes in die Gespräche zu Tarifverhandlungen einzutreten.

Der Versuch der Arbeitgeberseite mit Drohungen gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft den Beschäftigten Angst zu machen.

Z.B. mit folgenden Aussagen:

"Wenn ihr einen Tarifvertrag wollt, dann wird die KTG für das Klinikum zu teuer, dann muss man schauen was man mit der KTG macht."

oder: "Die Streiks gefährden die Patientenversorgung"

Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Durch Einbezug der Beschäftigten. Durch sachliche und fachliche Information und Kommunikation. Nicht einschüchtern lassen. Durch einen sehr starken Zusammenhalt von vielen Kolleginnen und Kollegen. Durch Einbezug der kommunal-, landes- und bundes-Politik (z.B. Einladung von Stadträten zu Kundgebungen.

Zwei Vertreter des BR waren in Stuttgart bei der Wissenschaftsministerin, Schreiben an den Bundesarbeitsminister, usw.). Mediale Aufmerksamkeit in der regionalen Presse (z.B. RNZ, Mannheimer Morgen, SWR), Mit Aktionen an denen sich die Beschäftigten des Universitätsklinikums, der Universität und der anderen Tochtergesellschaften beteiligten konnten (Postkartenaktion) und nicht zuletzt durch über 30 Streiktage.

Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Der bei den Beschäftigten bestehende Frust (keine Jahre Sonderzahlung, 40h/Woche, geringere Lohn-erhöhungen usw. und zuletzt keine Corona-Prämien) haben letztendlich dafür gesorgt, dass die Beschäftigten selbst etwas ändern wollen. Und da der Betriebsrat bekanntermaßen keinen Tarifvertrag fordern kann/darf, hat der Betriebsrat den Grundstein dafür gelegt, dass die Beschäftigten sich organisieren und selbst für ihre Arbeitsbedingungen (welche der Betriebsrat nicht regeln darf) eintreten. Mit Erfolg.





Dienstvereinbarung zu konkludenten Überstunden & zum Schutz vor Gesundheits- gefährdungen

Betrieb:

Klinikum Stuttgart

Mitbestimmung ermöglicht:

- Weniger *stille* Überstunden
- Senkung der Überbelastung

Unser Ziel ist die dauerhafte überfordernde Arbeitsbelastung und die konkludenten (stillen) Überstunden zu senken.

Hierzu wurde eine Dienstvereinbarung entwickelt, mit einem geregelten Verfahren zur Erarbeitung von Empfehlungen und deren Umsetzung zur dauerhaften Senkung der Überbelastung. Damit sollen die konkludente Überstunden deutlich reduziert werden.

Die DV ist noch brandneu und muss erst noch mit Leben gefüllt werden und sich bewähren.

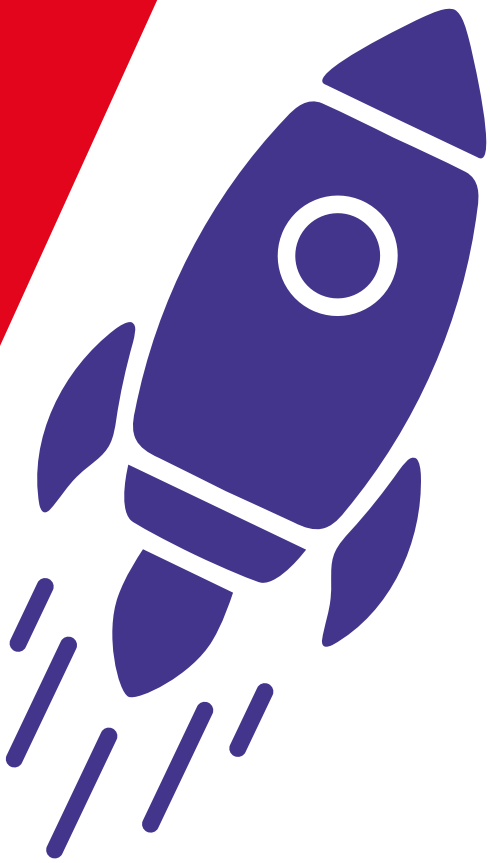
Weitere Informationen:

Markus Hekler

m.hekler@klinikum-stuttgart.de

16

»Die Beschäftigten sollen endlich vor ständiger Überbelastung und vor Überstunden geschützt werden.«



Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Die Geschäftsführung verweigerte Verhandlungen, weil die angestrebte DV anscheinend nicht der Mitbestimmung unterliegt. Sie unterstellte, dass wir auf diesem Weg eine Personalbemessung erreichen wollten. Wir haben aber keine Mitbestimmung über die Anzahl der eingesetzten Beschäftigten.

Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Einberufung der Einigungsstelle, die entschieden hat, dass wir über die "Menge der Arbeit" und den damit verbundenen Arbeitsschutz/Belastung Mitbestimmung hätten.

Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Unzählige Belastungsanzeigen gaben uns den "Arbeitsauftrag". Viele Gespräche mit einzelnen Betroffenen und Teams über ihre Situation und unseren Vorstellungen über Ziele und mögliche Wege dahin.





Fit4Future: Keine Kurzarbeit ohne Weiterbildung

Betrieb:

Liebherr-Werk Biberach GmbH

Mitbestimmung ermöglicht:

- **Zukunftssicherung des Standortes**
- **Krisen auch als Chance nutzen**

Weitere Informationen:

Gisela Gretschel (BR)

gisela.gretschel@liebherr.com

Unser Ziel war es, die Kurzarbeit für die Qualifizierung der KollegInnen zu nutzen, um sie für die zukünftigen Herausforderungen im Betrieb (Strukturwandel, Digitalisierung der Produktion) fit zu machen und ihre Arbeitsplätze zu sichern.

Qualifizierung hat in unserem Betriebsratsgremium schon immer einen hohen Stellenwert. Somit war uns im Betriebsratsgremium bewusst, wie wichtig Weiterbildung/Qualifizierung für die Zukunft unserer KollegInnen im Betrieb ist, zumal Umstrukturierungen zur Zukunftssicherung des Standortes geplant sind.

Zahlreiche Trainings wurden seither an den Kurzarbeitstagen angeboten und von den KollegInnen gut angenommen. Das Themenspektrum reicht von "digitalen Grundkompetenzen" über "Künstliche Intelligenz" bis hin zu Trainings zu "Resilienz" und "Zeitmanagement in verkürzter Arbeitszeit".

18 *»Mit dem Passus Qualifizierung während Kurzarbeit in der Betriebsvereinbarung Kurzarbeit ist es uns gelungen, eine Krisensituation zu nutzen, um mit Qualifizierungen den Arbeitsplatz bzw. die Beschäftigung der KollegInnen auch in der Zukunft zu sichern. Mit neuem Wissen in Kompetenzen, die zukünftig gebraucht werden, erhalten Beschäftigte die Chance, höherwertige und attraktive Arbeitsaufgaben zu bekommen.«*

**Weiterbildung &
Qualifizierung**

Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Eine der größeren Hürden war es, den Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass es notwendig ist und auch Sinn macht, den Beschäftigten Qualifizierungen anzubieten, die sie für die Herausforderungen der Zukunft fit machen, auch wenn in einer finanziell schwierigen Lage, das Unternehmen ggf. für die Weiterbildungen die Kosten tragen muss.

Eine weitere Hürde bei der Umsetzung der Betriebsvereinbarung Kurzarbeit ist es, die KollegInnen zu motivieren, die Qualifizierungen anzunehmen.

Zusätzlich ist es manchmal schwierig, den bürokratischen Anforderungen der Agentur für Arbeit zu genügen.

Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen?

Qualifizierung hat in unserem Betriebsratsgremium seit jeher einen hohen Stellenwert. Einige Betriebsratsmitglieder nahmen deshalb an der von der IG Metall angebotenen Ausbildung zu WeiterbildungsmentorInnen teil, so dass ein tieferes Wissen zu Quali-

fizierungsthemen im Gremium vorhanden ist. Das hat uns geholfen, hartnäckig zu bleiben und schließlich den Arbeitgeber zu überzeugen.

Zudem erhielten wir große Unterstützung von der IG Metall und im weiteren Verlauf auch von unserer Personalentwicklung.

Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Wir führen mit den Beschäftigten viele Gespräche. Intensive Überzeugungsarbeit war und ist notwendig, um die KollegInnen davon zu überzeugen, dass es notwendig ist, sich für die digitale Zukunft auch bei uns im Betrieb zu qualifizieren.

Spannende, für jeden Beschäftigten passende, zukunftsgerichtete Qualifizierungsangebote erhöhen die Bereitschaft bei den KollegInnen, Weiterbildungen während Kurzarbeit zu absolvieren.

Die Informationen zu den einzelnen Trainings werden über verschiedene Kanäle (Flyer, Aushänge, Berichte auf Betriebsversammlungen, Betriebszeitung usw. verteilt, so dass wirklich jede/r Beschäftigte Zugang dazu hat.

Nicht zuletzt können sich die KollegInnen bei der Suche nach Themen für Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen, indem sie Ideen und Vorschläge dazu beim Steuerungskreis einbringen.





Beteiligungsvereinbarung SE-Betriebsrat

Betrieb:
Erwin Hymer Group SE

Mitbestimmung ermöglicht:

- **Internationale Zusammenarbeit von Arbeitnehmer*innen-Vertretungen**

Im Jahr 2019, nach der Umwandlung des Unternehmens von einer deutschen Aktiengesellschaft in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE), fiel die Mitbestimmung im Aufsichtsrat weg. Um jedoch die Beteiligung der Arbeitnehmer auf internationaler Ebene zu stärken, begannen wir unmittelbar Verhandlungen mit der zentralen Leitung, um den bisherigen Europäischen Betriebsrat in einen Europäischen SE-Betriebsrat zu überführen.

Diese Verhandlungen mündeten im Jahr 2019 in einer zukunftsweisenden Vereinbarung, die weit über die rechtlichen Mindestanforderungen der Europäischen

Union hinausgeht. Eine der Kernprinzipien dieser Vereinbarung ist die enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitungen, Betriebsräten und Gewerkschaften auf europäischer Ebene. Der SE-Betriebsrat hat uneingeschränkten Zugang zu allen Unternehmen der Erwin Hymer Group in Europa. Dabei genießen alle Arbeitnehmervertretungen einen besonderen Kündigungsschutz.

Besonders hervorzuheben ist, dass auch die Arbeitnehmervertreter im Vereinigten Königreich trotz des Brexits weiterhin vollständig in die Mitbestimmung einbezogen werden. Sie können regelmäßig an den mindestens zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen des SE-Betriebsrats teilnehmen.

Die zentrale Leitung unterrichtet die Arbeitnehmervertretung schriftlich und quartalsweise über alle wesentlichen Entscheidungen des Konzerns. Zusätzlich findet einmal pro Quartal ein Bericht des Vorstands statt, in dem wichtige Entscheidungen besprochen und ihre Auswirkungen mit einer Kommission des SE-Betriebsrats erörtert werden.

Zudem gibt es einen regelmäßigen Austausch mit unserem amerikanischen Anteilseigner, in dessen Rahmen die Arbeitnehmervertreter über Entscheidungen des Aufsichtsrats informiert werden und gemeinsam über die Auswirkungen auf die Belegschaft beraten

wird. Diese Beispiele verdeutlichen nur einen Teil der zahlreichen Verbesserungen, die durch die Vereinbarung mit der Unternehmensleitung erreicht wurden. Darüber hinaus bietet die Vereinbarung auch eine wertvolle Grundlage für die Gründung neuer Arbeitnehmervertretungen in neu gegründeten Betrieben.

Ein besonders aktuelles Beispiel ist die Gründung eines neuen Unternehmensstandorts in Polen vor etwa zwei Jahren. Bereits kurz nach der Gründung konnten wir eine Zusammenarbeit mit den dortigen Gewerkschaften Solidarność und OPZZ aufbauen. Dadurch gelang es, eine Arbeitnehmervertretung bei der Erwin Hymer Group Polska zu etablieren, die regelmäßig an den Sitzungen des SE-Betriebsrats teilnimmt und aktiv am europäischen Dialog mit der Unternehmensleitung mitwirkt.

Was waren die größten Hürden bei der Durchsetzung?

Eine der größten Hürden bei der Durchsetzung unserer Mitbestimmungsvereinbarungen war das anfängliche Verständnis unseres amerikanischen Inhabers, Thor Industries, für die europäische Mitbestimmungskultur. Eine derartige enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten war unserem neuen Inhaber aus den USA wenig bekannt. Es fehlte zunächst das Vertrauen in dieses Vorhaben, da in der amerikanischen Unternehmenslandschaft

solche Modelle oft nicht oder nur in geringer Form umgesetzt werden.

Um diese Hürde zu überwinden, haben wir intensive Gespräche geführt, um die Vorteile einer starken Mitbestimmung und sozialen Partnerschaft aufzuzeigen. Durch kontinuierlichen Austausch, Transparenz und die aktive Einbindung der Unternehmensführung ist es uns schließlich gelungen, Vertrauen zu schaffen und die Mitbestimmungsvereinbarungen erfolgreich durchzusetzen. Diese Erfahrung hat deutlich gemacht, wie wichtig es ist, über kulturelle und rechtliche Unterschiede hinweg gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, um die Interessen aller Beteiligten zu wahren.

Wie habt ihr es geschafft, Euer Vorhaben durchzusetzen? / Wie konntet ihr die Beschäftigten dafür gewinnen?

Eindeutig mit der Hilfe unserer Beschäftigten. In Betriebsversammlungen in allen lokalen Standorten haben wir auf das Thema aufmerksam gemacht und es gab daraufhin eine entsprechende Forderung einer sauberen und mitbestimmungsstarken Regelung im SE-Bereich von unseren Kolleginnen und Kollegen. Dieser Druck hat sich auf die Verhandlungen ausgedehnt und schlussendlich zu unserer, aus unserer Sicht und auch aus Sicht der Beschäftigten, starken Beteiligungsvereinbarung geführt.



Kontakt

Maren Diebel-Ebers

Stellv. Vorsitzende DGB Baden-Württemberg
Maren.Diebel-Ebers@dgb.de

Gerri Kannenberg

Klimaschutz, Wirtschafts- und Industriepolitik
Gerri.Kannenberg@dgb.de

22

Bildverzeichnis

S. 4

© Anna Sieger

S. 6-7

© Katja Bartolec

S. 9 (v. l. n. r. v. o. n. u.)

© privat

© deVos

© Anna Sieger

© Sabine Haymann

© Anna Sieger

S. 12



Christoph Ulrich von den Ulrich Studios
in 88499 Riedlingen
im Auftrag der Handtmann Unternehmensgruppe

S. 13

© privat

S. 14 & 16

© Getty Images

S. 15 & 17

© privat

S. 18 & 20

© Werner Riehm/FLY-FOTO.de

S. 19 & 21

© privat

