



I Berlin

Gute Arbeit

Betriebsräte in Berlin



Inhalt

- 04 **Mehr als 100 Jahre Erfahrung**
Siemens Dynamowerk
- 06 **Viel und gute Arbeit für die nächsten Jahre!**
Siemens Gasturbinenwerk
- 08 **Unsere Kompetenz muss bleiben!**
Siemens Schaltwerk
- 10 **Zukunft für das Mercedes-Benz Werk in Marienfelde**
Mercedes-Benz Werk
- 12 **Wenn Unternehmen sehr schnell wachsen**
Daimler Group Services Berlin
- 14 **Mercedes-Benz Bank und IG Metall? Na klar!**
Mercedes-Benz Bank Service Center Berlin
- 16 **Investitionen bedeuten Veränderungen**
BMW Motorradwerk Berlin
- 18 **Den steten Wandel begleiten, die Zukunft sichern**
Procter & Gamble (ehemals Gillette)
- 20 **Wir setzen uns dafür ein, dass Tarifverträge und Gesetze eingehalten werden**
Stadler Pankow
- 22 **Den Standort sichern in bewegten Zeiten**
Otis ES (Electronic System)
- 25 **Jetzt geht es an die Substanz**
Osram
- 28 **Wir sind die GEwerkschaft in GE**
GE Energy Power Conversion
- 30 **100 Euro-Material-Gutschein für Auszubildende**
ASB Autohaus Berlin
- 32 **Hightech-Standort wählt Betriebsrat**
Jenoptik Diode Lab
- 34 **35 Stunden in West und Ost!**
Thales Transportation Systems
- 36 **Coriant in Berlin: gelebte Globalisierung**
Coriant
- 38 **Geheimhaltung im Interesse der Kunden**
IAV (Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr)
- 40 **Sorry, ich bin ein Kostenfaktor**
Vodafone

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Betriebsräte,

tagtäglich arbeiten die IG Metall-Betriebsräte in Betrieben für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Berlin, oft nicht sichtbar nach außen gemeinsam mit Vertrauensleuten, Jugend- und Auszubildendenvertretern und den Vertrauenspersonen der Menschen mit Behinderung.

Diese Arbeit ist so vielfältig wie die Herausforderungen, die die Betriebsräte gemeinsam mit den Beschäftigten tagtäglich angehen: Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen, Entgelt- und Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung, Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsumgebung, Ausbildung und berufliche Weiterbildung, Gestaltung der Sozialeinrichtungen, Datenschutz und Datensicherheit – um nur einige Themen zu nennen.

Betriebsräte tragen ein starkes Stück Demokratie in die Wirtschaft und die Industrie. Bereiche, in denen Demokratie sonst ein Fremdwort wäre. Keine Form von Demokratie und demokratischer Arbeit ist so nahe und so konkret am Alltag der Menschen wie diese im Arbeitsalltag. Dieser Beitrag und die Wirkung der Betriebsratsarbeit endet nicht an den Toren der Unternehmen, sondern reicht weit in die Gesellschaft hinein. Die Betriebsräte leisten daher einen wesentlichen Beitrag zur Stabilität und Lebendigkeit unserer Demokratie.

Beteiligung, Mitbestimmung und Demokratie in den Unternehmen haben heute mehr denn je eine Bedeutung für den gegenwärtigen und künftigen wirtschaftlichen Erfolg des Landes: in Form von sozialem Ausgleich, von höherer Innovationskraft und Produktivität, in Form von vernünftigem Wirtschaften statt einer einseitigen Ausrichtung der Wirtschaft an kurzfristigem Profitdenken.

Unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte in Berlin sind einzigartige und unterschiedliche Charaktere – Menschen, die viele Rollen verkörpern und Aufgaben meistern, aktiv aus Überzeugung und orientiert am Allgemeinwohl.

Mit dieser Broschüre wollen wir von einem Teil der Vielfalt dieser Betriebsratsarbeit erzählen. Wir können in dieser Handreichung nur einen Ausschnitt der Arbeit von mehr als 400 Betriebsratsgremien, die im Zuständigkeitsbereich der Berliner IG Metall tätig sind, darstellen. Von der guten Arbeit der Betriebsräten in Berlin berichten wir regelmäßig auf unserer Homepage www.igmetall-berlin.de.

Wir danken allen Betriebsräten in Berlin herzlich für ihre Arbeit, die für alle Beschäftigten in Berlin und die IG Metall sehr wertvoll ist.

Klaus Abel
Erster Bevollmächtigter

Regina Katerndahl
Zweite Bevollmächtigte

Mehr als 100 Jahre Erfahrung



Siemens Dynamowerk Berlin

Hauptsitz: Berlin und München, Firmenzentrale in München, Divisionszentrale in Nürnberg, Sitz der Business Unit Large Drives: Nürnberg. Das Dynamowerk ist dort zugeordnet. Gegründet 1906. ■ **Beschäftigte:** rund 850 in Berlin ■ **Portfolio:** Maschinen ab ca. 10 Megawatt – leistungsmäßig ansonsten nicht begrenzt. Branchen: Öl und Gas, Schiffbau, Mining, Stahl, Luftzerlegung, Industriegeneratoren; Plattformbasierte Maschinen und Sondermaschinen nach Kundenwünschen. Service weltweit für Maschinen im DW-Spektrum Ausbildungsbetrieb für technische und kaufmännische Berufe, dual Studierende, intensive Zusammenarbeit mit Hochschulen und Fachhochschulen ■ **Beschäftigtenstruktur:** circa 60 % Angestellte (Technik, Vertrieb, Personal, Finanzen, Kundenbetreuung) und circa 40 % technisch-gewerblich Beschäftigte ■ **Betriebsrat:** 13 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I



Olaf Bolduan, Betriebsratsvorsitzender

»Betriebsratsarbeit ist eine Balance zwischen Co-Management und Konfliktmanagement«, sagt Olaf Bolduan. Er ist Betriebsratsvorsitzender, Mitglied im Gesamtbetriebsrat, Aufsichtsrat und Sprecher der Berliner Siemensbetriebe – und schon lange im Geschäft. Wer mit Olaf durch den Betrieb geht, erlebt, dass er auf gleicher Augenhöhe mit allen redet, sei es ein junger Facharbeiter, der den Kopf ins Büro steckt, weil er eine schnelle Frage stellen will oder der Abteilungsleiter, der eine Info hat. »Führungskräfte und Fachspezialisten sind auch unsere Kollegen. Wir schätzen ihre Expertise hoch ein«, sagt er. »Dabei ist die Führungskultur entscheidend.«

Olaf Bolduans Augen leuchten, wenn er von erreichten Etappenzielen erzählt, von gelungenen Verhandlungen für die Kollegen. Er ist mit ganzem Herzen Betriebsrat.

In den mehr als 100 Jahren des Bestehens gab es viele schwierige Zeiten. »2001 – das war ein Lehrstück am offenen Herzen«, berichtet Olaf. »Wir waren damals auf dem Weg zu einer verlängerten Werkbank. Es war die Rede von Ausgliederung in eine GmbH, von einer Reduzierung der Arbeitsplätze auf 300 Beschäftigte im Werk. Klar war, dass wir handeln mussten.«

Betriebsrat und IG Metall holten externe Berater ins Haus. Sie erarbeiteten in enger Kooperation mit dem Siemens-Team der IG Metall einen »Masterplan+« – ein Alternativ-Konzept für das Dynamowerk. Die Arbeit des Betriebsrats und die zähen Verhandlungen mit Unterstützung der Beschäftigten hatten Erfolg. »Wir wollten keine »quick and dirty«-Lösung. Es ging 2001 um Sein oder Nichtsein.« Und alle gemeinsam haben es geschafft: Wichtige Investitionen für die Zukunft kamen nach Berlin. Ein Prüffeld wurde aufgebaut, das heute

weltweit beachtet wird, da es direkt an das Kraftwerk angeschlossen ist. Die intensive Zusammenarbeit mit den Hochschulen wurde ausgebaut und ist bis heute wichtig für den Standort.

»Die enge Kooperation im Konflikt war entscheidend. Alle haben mitgearbeitet: Beschäftigte, die Führung am Standort, Betriebsrat und IG Metall«, so Olaf. »Seit 2002 bin ich im Gesamtbetriebsrat und bringe mein Wissen und die gute Vernetzung hier in Berlin ein. Auch die Berliner Betriebsräte in den Siemensbetrieben arbeiten sehr viel besser zusammen. Die ergänzende Sicht tut uns allen gut.«

Auch im Juni 2015 ist die Lage nicht rosig. Die Energiewende, Konflikte in der Welt, ein niedriger Gas- und Ölpreis ... All das wirkt sich aus auf die Auftragslage im Dynamowerk. Aber immerhin: Es gibt mehr als 800 Beschäftigte im Dynamowerk. Leiharbeit gibt es nur in Zeiten mit einer Spitzenauslastung.

Das Dynamowerk passt sich an die neuen Herausforderungen an. Die Digitalisierung ist in vollem Gange. Nicht nur Motoren werden entwickelt, sondern auch die zugehörige Software. Industrie 4.0 – »Natürlich passen wir uns an, gehen diesen Weg mit. Gemeinsam mit Hochschulen, Entwicklern und Facharbeiten bereiten wir den Weg in die Zukunft. Wir sind lieber klug dabei und verschließen uns nicht.«

Die Bandbreite der Betriebsratsarbeit, erzählt Olaf, reicht vom einzelnen Azubi bis zur Strategiefrage des Unternehmens. Am Ende geht es um die Frage guter Arbeit in Deutschland – auch in Zukunft. Olaf Bolduan lacht. An dieser Stelle zitiere ich gerne Werner von Siemens: »Für den augenblicklichen Gewinn, verkaufe ich die Zukunft nicht.« □



Predrag Savic, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Viel und gute Arbeit für die nächsten Jahre!



Günter Augustat, Betriebsratsvorsitzender

Interview mit Günter Augustat, Betriebsratsvorsitzender im Siemens Gasturbinenwerk Berlin



Anfang des Jahres wurde bekannt, dass rund 800 Kolleginnen und Kollegen im Gasturbinenwerk ihren Arbeitsplatz verlieren sollen. Wie geht Ihr als Betriebsrat mit so einer Nachricht um?

Seit Ende 2014 befinden wir uns in Personalanpassungsdiskussionen aus Gründen der Kapazitäts- und Komplexitätsreduzierung. Jetzt geht es um Produktionsverlagerungen weg aus dem Gasturbinenwerk, die einen Teil der 800 Kolleginnen und Kollegen betreffen.

Es herrscht große Betroffenheit und Unmut bei den Kolleginnen und Kollegen und im Betriebsrat. Wir haben dem Management in den letzten Wochen klar gemacht, dass es von uns ein hartnäckiges Veto gibt. Der Betriebsrat hat die Berliner Landespolitik und die Bundespolitik um Unterstützung gebeten. Die Politik will uns auch weiterhin den Rücken stärken.

Am 3. Juni wurden aus Ägypten insgesamt 24 Turbinen in Auftrag geben. Was bedeutet das für die Auslastung in Eurem Werk?

Uns freut dieser Auftrag für unsere effiziente H-Klassen Technologie, denn damit haben wir weltweit über 70 Gasturbinen unserer neuesten Gasturbinengeneration verkauft. Insgesamt werden wir an unserem Standort in diesem Jahr die 1000. Gasturbine fertigen. Damit ist eine gute Auslastung für die nächsten Jahre gesichert. Auch unser Service mit der Neuanlagenmontage am Standort profitiert davon. Das heißt: Viel und gute Arbeit für die nächsten Jahre!

Wenn bei Euch 800 Stellen abgebaut würden, was dann? Betrifft das Eure Fertigungstiefe?

Die Berliner Fertigungstiefe und Fertigungsflexibilität ist verbunden mit einer hohen Fertigungs- und Lösungskompetenz. Im letzten Jahrzehnt haben wir Lastspitzen sicher getragen. Jetzt soll die noch am Standort verfügbare Fertigungstiefe für Gehäuse- und Rotorkomponenten ins Ausland verlagert werden, um Produktkosten zu optimieren.

Eine hochkomplexe Fertigung wird auseinander gerissen. Wir befürchten Lieferzeiten- und Qualitätsprobleme, den Verlust der Reaktionsfähigkeit, der Flexibilität und des über Jahrzehnte aufgebauten Know-how für den Berliner Standort und seine Fertigung von Neuanlagen und Servicekomponenten. Wir befürchten nicht abzudeckende Risiken für die Zukunft der Gasturbinenfertigung bei Siemens.

Was macht Ihr als Betriebsrat, um all das zu verhindern?

Der Betriebsrat ist mit anderen Betroffenen des Power und Gas-Restrukturierungsprogramms wie Mülheim und Görlitz vernetzt und stimmt sich über den Gesamtbetriebsrat ab. Die IG Metall und Politik sind unsere Partner, diesen industriellen Exodus zu verhindern. Berlin braucht eine innovative Industrie und Hochtechnologie, dazu gehört auch unsere Komponentenfertigung für die dann am Standort montierten neuen Gasturbinen und Serviceaufträge.

Mit dem bundesweiten Siemens-Aktionstag am 9. Juni 2015 und unserem demonstrativen Spaziergang von 1.800 Kolleginnen und Kollegen zu unserem Betriebsversammlungsort haben wir gezeigt, dass wir zusammenstehen und handeln.

Was für andere Aufgaben bearbeitet Ihr als Betriebsrat in diesen Zeiten?

Mit 25 Betriebsrätinnen und Betriebsräten sind wir für 3.800 Kolleginnen und Kollegen da und beraten zu Alltagsfragen im Betrieb, sichern die Rechte der Beschäftigten, aber sorgen auch für eine wirtschaftliche Zukunft unseres Werks. Nach den letzten Betriebsratswahlen, bei der erstmalig ein gemeinsamer Betriebsrat aus Werk und Service entstand, sind wir zu einem gemeinsam handelnden Gremium zusammengewachsen.

Das Thema Gesundheit und Belastungsanalyse ist gegenwärtig ein wichtiges Thema. Ein anderes ist die Integration der TACR in unsere Schaufelfertigung. Der Betrieb für Turbinenschaufelbeschichtung und Reparatur gehörte vormals zu Siemens. Den Integrationsprozess haben wir intensiv begleitet. Situationsbedingt beraten wir viele Kolleginnen und Kollegen zu den Interessenausgleichen und begleiten sie zu Personalgesprächen. Mit einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit informieren wir die Beschäftigten ständig über aktuelle Entwicklungen. □



Michael Müller, Regierender Bürgermeister von Berlin (links)

Siemens Gasturbinenwerk

Gründung: seit 1909 AEG Turbinenfabrik, seit 1969 KWU/Siemens Gasturbinenwerk ■ **Beschäftigte:** rund 3.800 Beschäftigte ■ **Produkt:** Gasturbinen ab einer Leistung von 100 Megawatt, Gasturbinenservice ■ **Betriebsrat:** 25 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I





Horst Hennig, Betriebsratsvorsitzender



Unsere Kompetenz muss bleiben!

Das Schaltwerk Berlin, die weltweit größte Produktionsstätte ihrer Art, hat eine lange Tradition als Wiege zukunftsweisender Schalttechnik. Hier entstehen Produkte und Systeme, die heute wie morgen die wirtschaftliche und zuverlässige Verteilung elektrischer Energie sichern helfen«, steht auf einer Unternehmensseite im Internet. Siemens muss stolz sein auf dieses Werk der Zukunft. 2001 wurde es als »Werk des Jahres« ausgezeichnet.

Lohnende Investitionen

»Uns hat die Nachricht vom möglichen Stellenabbau kalt erwischt«, berichtet Horst Hennig, Betriebsratsvorsitzender im Schaltwerk. »Viele Kolleginnen und Kollegen könnten hier in Berlin ihren Arbeitsplatz verlieren. 1996 und 1997 haben wir gemeinsam am Standort eine harte Krise gemeistert. Unsere Produkte wurden durchstrukturiert, die Fertigung angepasst, es wurde investiert. Danach haben wir einen echten Boom am Markt erlebt.« Horst Hennig erzählt von einem richtigen Miteinander von Beschäftigten und Werksleitung. Der Vertrieb wurde nach Berlin geholt. Die Nähe von Entwicklung, Fertigung und Vertrieb hat sehr geholfen. 2004 wurden Millionen in das Behälterzentrum investiert, 2006 mit 10 Millionen die Fadenwicklei ausgebaut. Im Jahr 2012 folgte eine Investition von circa 70 Millionen für zwei neue Fertigungshallen in der Hochspannung, die nach neuesten Erkenntnissen gestaltet wurden.

Besondere Produkte

Schaltanlagen aus Berlin kommen weltweit zum Einsatz, erzählt Horst Hennig stolz. Sie werden gebraucht in Kraftwerken, Umspannwerken und Ortsnetzen, Verkehrsanlagen und der Gebäudetechnik. Im Grunde sind es Lichtschalter – nur in einer Dimension von Hoch- und Mittelspannung.

Wir gehen gemeinsam über das Gelände. An jeder zweiten Ecke wird Horst von Kollegen »auf eine Minute« angehalten. Es gibt viele Fragen in solchen Zeiten. Zu spüren ist das gute Miteinander im Werk. Beeindruckend sind die neuen Fertigungshallen, in denen die Kolleginnen und Kollegen arbeiten. In der Gießharz-Fertigung berichtet Horst Hennig, dass hier seit Monaten unter Vollausslastung gearbeitet wird. Es wird über kontinuierliche Schichtauslastung nachgedacht, weil die Auftragslage so hoch ist. »Wir gehen bei all dem als Beschäftigte und Betriebsrat mit«, sagt er. »Aber wir erwarten auch vom Management, dass es eine positive Entscheidung für weitere Investitionen in den Berliner Standort gibt – statt Menschen ihren Arbeitsplatz zu nehmen.« Willy Brandt war hier und auch Konrad Adenauer besuchte das Werk in den Wiederaufbauzeiten nach dem Zweiten Weltkrieg »als das Werk in Schutt lag«. Die Schaltwerker sind stolz und viele Familienverbände arbeiten hier. »Bei manch einem Auszubildenden habe ich schon den Vater in der Ausbildung gehabt«, erzählt Horst Hennig, der als Meister viele Kollegen ausgebildet hat.

Gemeinsam werden wir das stemmen

Der Rundgang führt durch Arbeitsgebiete, die von dem Stellenabbau bedroht sind. Horst Hennig wirkt nachdenklich. »Das tut weh. Hier ist eine sehr moderne Technik, die dazu führt, dass wir für andere Hersteller Lieferanten sein könnten. Beispielsweise bei der Fadenwicklei gibt es außer uns nur noch ein Werk in der Schweiz, das herstellt. Geben wir die Fadenwicklei auf, verlieren wir an Kompetenz und Fertigungstiefe. Fraglich, ob das eine kluge Entscheidung ist. Der Betriebsrat hofft, mit Hilfe externer Berater Alternativen ausarbeiten zu können. Aber auch das geht nur mit allen hier am Standort.«

Dann treffen wir wieder einen Kollegen, der Horst schnell etwas fragen will. »Wir sind hier eine gute Mannschaft. Wir haben schon viel geschafft. So schnell lassen wir uns nicht die Zukunft nehmen. Gemeinsam werden wir das stemmen - mit Beschäftigten, Betriebsrat und der IG Metall«, sagt er nach dem Gespräch mit dem Kollegen. □

Siemens Schaltwerk

Gründung: 1917 ■ Beschäftigte: rund 3.200 ■ Produkte: Schalttechnik für Hoch- und Mittelspannungsanlagen: Entwicklung, Fertigung und Vertrieb ■ Betriebsrat: 23 Mitglieder ■ Tarifbindung: Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I

Zukunft für das Mercedes-Benz Werk in Marienfelde

Seit vielen Jahren setzt sich der Betriebsrat für sichere Arbeitsplätze im Mercedes-Benz Werk in Marienfelde ein. Nach langen Verhandlungen zur Zukunft des Werkes, Zukunftsbild genannt, ist es dem Betriebsrat gelungen, weitere Investitionsentscheidungen zu erhalten. In den nächsten Jahren werden insgesamt rund 500 Millionen Euro in die Zukunft des Mercedes-Benz Werkes in Marienfelde investiert. Das Berliner Werk wird zu einem High-Tech-Standort für die Komponentenfertigung zur Verminderung von CO₂-Emissionen ausgebaut. »Arbeitsplätze für die Zukunft sichern. So macht Betriebsratsarbeit richtig Spaß«, sagt Ute Hass, Betriebsratsvorsitzende im Werk. »Wir haben uns mit der Werkleitung darauf geeinigt, in diesem Jahr weitere 15 Festeinstellungen vorzunehmen. Schon im letzten Jahr haben wir 30 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt. Unter den 30 neuen Kollegen waren 20 Übernahmen von Leiharbeitskollegen und 10 Übernahmen aus dem Werk in Ludwigsfelde. Für die Kollegen in Leiharbeit ist eine Festeinstellung wie ein Sechser im Lotto.«

Frühzeitig mitmischen

»Für die Belegschaft ist die Vereinbarung ein klares, gutes Signal: Das Werk nimmt am derzeitigen Wachstum von Mercedes und den Zukunftschancen der Branche teil. Die Beschäftigung ist damit bis ins Jahr 2024 gesichert«, so Ute Hass. »Es lohnt sich, als Betriebsrat frühzeitig bei den Investitionsentscheidungen des Unternehmens mitzumischen.«

Ute Hass kennt das Werk schon seit 1976. Sie war Vertrauensfrau im Werk, bis sie 1984 in den Betriebsrat gewählt wurde. Seit 2002 ist die gelernte Industriekauffrau Betriebsratsvorsitzende im Werk.

Mehr Ausbildungsplätze

Für mehr Ausbildungsplätze im Werk setzt sich das Betriebsratsgremium seit vielen Jahren ein. »Wir haben die Frage der Ausbildung eng mit der Forderung nach weiteren Investitionen gekoppelt«, erklärt Ute. »Es ist uns gelungen, ab 2016 vier zusätzliche Ausbildungsplätze im Jahr für die nächsten drei Jahre zu vereinbaren. Damit haben wir im Jahr 24 Ausbildungsplätze im Werk.«



Michael Rahmel, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



Mercedes-Benz Werk Marienfelde

Gründung: seit 1902 in Berlin ■ **Beschäftigte:** rund 2.550 Beschäftigte ■ **Produkte:** Hochmoderne und umweltfreundlich hergestellte Komponenten und Teile ■ **Betriebsrat:** 21 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I mit Ergänzungstarifvertrag (teilweise Flächentarifvertrag Baden-Württemberg)



Ute Hass, Betriebsratsvorsitzende

»Gerade haben wir eine Befragung zum Thema »Mobiles Arbeiten« durchgeführt. Diese Befragung wurde vom Gesamtbetriebsrat mitinitiiert. Spürbar ist – auch bei uns in Berlin – dass die Kolleginnen und Kollegen ein hohes Interesse an dem Thema haben, um Arbeit und Leben besser zu vereinbaren. Aufgrund der Befragungsergebnisse und der Diskussionen in den Werken wird der Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung auf den Weg bringen, in die Anregungen, Wünsche und Erwartungen der Kollegen einfließen.«

»Parallel dazu haben wir eine Arbeitsgruppe im Gesamtbetriebsrat gegründet, die sich mit familienfreundlichen Arbeitszeiten – auch im Dreischichtbetrieb in der Produktion – beschäftigt«, berichtet Ute.

Chancengleichheit und Frauenförderung liegen Ute Hass besonders am Herzen. Seit 17 Jahren leitet sie auf Gesamtbetriebsratsebene den Arbeitskreis »Vereinbarkeit Arbeit und Leben, Frauenpolitik«, in dem Kolleginnen aus allen Werken vertreten sind. Die Frauen konnten eine Reihe von Betriebsvereinbarungen zu Frauenförderung, Teilzeit, Familienzeit, Pflegezeiten und Betriebskindergarten abschließen. »Vereinbarkeit spielt meiner Erfahrung nach eine immer größere Rolle«, sagt Ute. »Sowohl für Frauen als auch für Männer.« □



Wenn Unternehmen sehr schnell wachsen



Jörg Butzke, Betriebsratsvorsitzender (links)

Seit 2008 schon fünf Betriebsratswahlen. Das hört sich nach Unruhe an. Jörg Butzke wirkt gar nicht aufgeregt. Selbstbewusst erzählt er, dass 2008 am Standort 16 Leute gestartet sind. Er selbst war damals von Hamburg nach Berlin gekommen, um das neue Shared-Service Unternehmen von Daimler mit Leben zu erfüllen. Im Juni 2015 arbeiten 763 Frauen und Männer in der Mitte Berlins. Gestartet war das Unternehmen mit der Rechnungsprüfung für die 16 deutschen Daimler-Werke. Heute befinden sich zum Beispiel die Human Resources Administration (Arbeiten, die im Zusammenhang mit dem Personalwesen stehen), das Recruiting (Personal gewinnen) für alle Werke, das Controlling, das

Expatriate-Management (Betreuung aller ausländischen Einsätze der Beschäftigten) in Berlin. Im Schnitt wurden seit 2008 jährlich zwischen 100 und 150 Leute eingestellt. »Alles wurde in explosiver Geschwindigkeit aufgebaut«, erzählt Jörg Butzke. Er ist seit sechseinhalb Jahren Betriebsratsvorsitzender. Mit seinem Kollegen Mirko Scherraus, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, und mittlerweile elf weiteren Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat sind sie ein gutes Team. »Wir haben in kurzer Zeit extrem viel lernen müssen«, berichtet er. »Das war manchmal ein richtiger Wettlauf mit den Anforderungen. Jetzt profitieren wir untereinander sehr von dem aufgebauten Wissen.«



Mirko Scherraus, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



Warum eigentlich ein Shared-Service Unternehmen?

»Als Daimler-Tochter sind wir günstiger – das Sparschwein« der AG, so Jörg Butzke. »Wir wurden nicht aus sozialen, sondern aus wirtschaftlichen Gründen aufgebaut.« Das ist ein extremes Spannungsfeld: Das Management baute Aufgaben und somit Arbeitsplätze in der Daimler AG ab und in der DGSB auf.

Konzernbetriebsrat und Vernetzung

Jörg Butzke hatte schnell erkannt, dass die Vernetzung, der Kontakt mit den anderen Konzerntöchtern sehr wichtig ist. »Ich habe mit Kollegen den Arbeitskreis der »kleineren Konzerntöchter« gegründet. Wir haben hier gemeinsam einen Blick auf den gemeinsamen Bedarf«, berichtet er. Gemeinsam stehen auch schwierige Themen auf der Agenda: Wie beteiligen wir auch in den kleinen Konzerntöchtern die Beschäftigten am Unternehmenserfolg? Welche Entgeltsysteme haben wir? »Wir erleben immer wieder: Einigkeit macht stark.«

Daimler Group Services Berlin

Daimler Group Services Berlin (DGSB): 100-prozentige Tochter von Daimler, gegründet 2008 in Berlin ■ **Hauptsitz:** Berlin ■ **Beschäftigte:** 763 im Juni 2015 – begonnen 2008 mit 16 Angestellten ■ **Shared Service Unternehmen:** Finanzdienstleistungen wie Rechnungsprüfung für die 16 Daimler-Werke in Deutschland, Human Resources, Recruiting und mehr ■ **Beschäftigtenstruktur:** 75 % Frauen, Angestellte. Altersdurchschnitt 33 Jahre ■ **Betriebsrat:** 13 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Ergänzungs-Tarifvertrag angelehnt an Kraftfahrzeughandwerk

Gute Kommunikation

Mit seinem Kollegen Mirko Scherraus und dem Betriebsrats-Team wurde dem Thema Kommunikation von Anfang an hohe Aufmerksamkeit gewidmet. Es gibt ein Logo für den Betriebsrat, ein Lay-Out für alle Newsletter-Varianten, stehende Strukturen mit deren Hilfe der Betriebsrat sehr regelmäßig informiert. »Wir müssen hier einen Spagat schaffen. Einerseits die vielen neuen Kollegen informieren, einbinden – und andererseits die Kollegen nicht langweilen, die schon ein, zwei, drei oder mehr Jahre bei uns sind«, erklärt Jörg. Vorbild bei vielem war der Gesamtbetriebsrat bei Daimler, der sehr professionell kommuniziert.

Gleitzeit ohne Kernzeit

»Auch wenn in der Daimler AG mehr verdient wird: Wir haben sehr gute Arbeitsbedingungen hier. Gleitzeit ohne Kernzeit ist eine unserer Errungenschaften«, berichtet Jörg. 75 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Es gibt mehr Frauen in Führungspositionen als Männer. Der Altersdurchschnitt in der DGSB liegt bei 33 Jahren. Inzwischen gibt es längst Kolleginnen und Kollegen, die nach einer Schleiße in einem anderen Daimler Unternehmen in die DGSB zurückkehren. Ein Obstkorb in jeder Abteilung, der für alle kostenfrei ist, kostenlos Kaffee und Wasser – das sind Standards, die vom Betriebsrat angeregt wurden. »Die IG Metall ist immer an unserer Seite. Wir gewinnen durch gute Basisarbeit und persönliche Ansprachen immer mehr Mitglieder. Bei uns ist auch die Geschäftsführung im guten Kontakt mit der IG Metall«, berichtet er.

Gegenseitige Wertschätzung

Von Anfang an ist die IG Metall ganz selbstverständlich auf unseren Betriebsversammlungen dabei. Die Tarifbindung ist ein Thema, bei dem es bei uns in der DGSB kontrovers zugeht. Im Unternehmen gibt es einen Ergänzungs-Tarifvertrag, der auf dem Kfz-Handwerk-Tarif aufsetzt mit einer eigenen Entgeltlinie. »Derzeit verhandeln wir eine neue Stellen- und Vergütungslandschaft im Unternehmen«, so Jörg Butzke. »Den aktuellen Patchwork-Teppich versuchen wir transparent und wertschätzend zugleich zu gestalten.« □



Susanne Hensel, Betriebsratsvorsitzende

Mercedes-Benz Bank und IG Metall? Na klar!

Interview mit Susanne Hensel, Betriebsratsvorsitzende

Wie kommt es, dass die IG Metall als Gewerkschaft in Eurer Bank vertreten ist?

Das Mercedes-Benz Bank Service Center wurde 2011 eröffnet. Als Daimler-Tochter ist bei uns die IG Metall traditionell als Gewerkschaft vertreten. Fuß gefasst hat die IG Metall 2010, als bei Daimler Financial Services eine sehr weitreichende Umstrukturierung stattfand, durch die über 1.000 Kolleginnen und Kollegen von Umzügen quer durch die Republik betroffen waren. Die IG Metall hat tatkräftig bei unseren Protestaktionen und den Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan unterstützt.

Euren Betriebsrat gibt es seit März 2014. Was waren bislang die größten Herausforderungen für Euer junges Gremium?

Für ein vollkommen neues Gremium, mit überwiegend unerfahrenen Betriebsräten, war die erste große Herausforderung, die Rahmenbedingungen abzustecken. Wir haben uns in Schulungen das Wissen um Mitbestimmungsrechte angeeignet.

Auch die Doppelrolle Betriebsrat-Mitarbeiter fiel den jungen Kollegen am Anfang schwer. Sie hatten auf einmal Kontakt zur Geschäftsführung, müssen teilweise ihren

eigenen Vorgesetzten als Betriebsrat gegenüberzutreten. Das fühlte sich anfangs wie ein Interessenkonflikt an.

Und dann ist da noch der Zeitfaktor. Obwohl wir alle wissen, dass der Arbeitgeber für die Zeit der Betriebsratsarbeit freustellen muss, fällt es den nicht freigestellten Betriebsratskollegen teilweise noch schwer, die Kollegen in der Fachabteilung allein zu lassen, um sich um Betriebsratsbelange zu kümmern.

Welche Erfolge konntet Ihr bereits verzeichnen?

In unserer telefonischen Kundenbetreuung möchte unser Arbeitgeber die Arbeitsleistung von rund 60 Beschäftigten messen: Welcher Mitarbeiter nimmt wie viele Anrufe entgegen? Gesprächsdauer? Nachbearbeitungszeit? Und wie lange ist der Beschäftigte für die Kunden verfügbar? Dafür sollten die Kollegen Mittagspause, Schulungen, Toilettengänge und mehr detailliert dokumentieren. Alle technischen Daten sollten dann irgendwie ausgewertet und mit den Planvorgaben und auch unter den Mitarbeitern verglichen werden.

Was habt Ihr unternommen?

Wir haben mit den betroffenen Beschäftigten gesprochen. Überrascht stellten wir fest,

dass viele die Sammlung und Auswertung von personenbezogenen Daten befürworteten. Sie sagten: »Ich leiste gute Arbeit und möchte, dass das auch gesehen wird.«

Andere waren wiederum ganz und gar dagegen. Sie empfanden es als Überwachung und als eine zusätzliche psychische Belastung. Als unser Arbeitgeber uns den Entwurf einer Betriebsvereinbarung vorlegte, mussten wir handeln.

Wie habt Ihr es geschafft, das Problem zu lösen?

Wir haben uns zum Datenschutzgesetz schulen lassen und zusätzlich die Dienste eines gewerkschaftsnahen Beratungsunternehmens in Anspruch genommen. In einer Arbeitsgruppe haben wir dann mit den betroffenen Beschäftigten eine eigene Betriebsvereinbarung zur Auswertung von personenbezogenen Daten entworfen, mit der alle auf Arbeitnehmerseite Beteiligten einverstanden sind.

Das Herzstück dieser Vereinbarung ist das Verständnis, dass nur die Daten gesammelt und ausgewertet werden, die absolut nötig sind, um Mitarbeiter für die geforderten Service Level zu qualifizieren. Es geht in dieser Vereinbarung darum, ein für die Mitarbeiter gesundes Arbeitspensum als Maßstab anzulegen. Die Auswertung der Daten soll einzig und allein der Qualifizierung der Mitarbeiter dienen und nicht zur Leistungsbeurteilung oder Verhaltenskontrolle. Damit sind wir nun weit entfernt von der allumfassenden Transparenz, die sich unser Arbeitgeber vorgestellt hatte. Die letzten Verhandlungen zu dieser Betriebsvereinbarung stehen noch aus, aber wir haben positive Signale vom Arbeitgeber bekommen. Als Betriebsrat können wir ganz selbstbewusst unseren Entwurf verteidigen. □



Mercedes-Benz Bank Service Center Berlin

Beschäftigte: rund 800 Beschäftigte ■ **Produkte:** Fahrzeugfinanzierung für die Daimler AG ■ **Betriebsrat:** 13 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Erstreckungstarifvertrag zum Ergänzungstarifvertrag für Dienstleistungsunternehmen (in der Metall- und Elektroindustrie)

Investitionen bedeuten Veränderungen



Interview mit Markus Kapitzke, 2. stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Vertrauenskörperleiter im BMW Motorradwerk Berlin

Rund 100 Millionen Euro werden zusätzlich in Euer Spandauer Werk investiert.

Was genau passiert?

Bei uns in Berlin werden die Lackierkapazitäten und die Logistik ausgebaut. Für die Mitarbeiter wird ein neues Parkhaus gebaut. Schon im Herbst 2015 wird der Spatenstich für ein neues Versorgungszentrum stattfinden. Das neue, teilautomatisierte Logistikzentrum wird das modernste der Motorradbranche sein. Dieser Neubau findet direkten Anschluss an die Produktion, wodurch täglich mehr als eine Million Teile in die Montage gebracht werden können.

Wird es direkt bei Euch neue Arbeitsplätze geben?

Ja, die Investitionen der nächsten Jahre sind ein klares Bekenntnis zum Berliner Standort. Die Stammebelegschaft wird sich in den nächsten Jahren vergrößern. Möglich ist das nur, weil wir auf neue Technologien setzen, um in Gegenwart und Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben.

Was bedeuten die Investitionen für Eure Betriebsratsarbeit?

Der Betriebsrat ist aktiv in die Prozesse mit einbezogen. Durch die neue Strukturierung der Logistik möchte das Unternehmen einige logistische Arbeitsinhalte einkaufen. Die geplante Fremdvergabe bedeutet für einige Menschen, dass sie sich dann beruflich verändern müssen. Der Betriebsrat konnte in Verhandlungen das Entgelt und die Beschäftigung am Standort Berlin absichern. Erreicht haben wir als Betriebsrat auch, dass ein zukünftig neuer Logistik-Dienstleister einen Tarifvertrag mit der IG Metall verhandeln muss.

Wie ist der Stand der Dinge in Sachen Leiharbeit?

In der Hochphase der Motorradproduktion sind viele Leiharbeiter im Werk beschäftigt.

Bei uns erhalten sie den IG Metall-Tariflohn. Hierbei, wie bei vielen anderen Fragen, hat sich die Zusammenarbeit mit der IG Metall bewährt. Die IG Metall ist unser starker Partner bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Auch in diesem Jahr haben wir es geschafft, dass Leiharbeiter eine Chance auf eine unbefristete Einstellung an unserem Standort erhalten. Wir richten ein besonderes Augenmerk darauf, dass Kollegen, die schon längere Zeit als Leiharbeiter arbeiten, vorrangig berücksichtigt werden.

Wie viele Auszubildende gibt es bei Euch?

An unserem Standort bilden wir insgesamt fünf Berufsgruppen aus. In Summe sind das über alle Lehrjahre rund 70 Azubis. Wir freuen uns, die neuen Auszubildenden für das erste Ausbildungsjahr im September bei uns im Werk begrüßen zu dürfen. In einer Vorstellungsrunde werden die Neuankommlinge durch Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und IG Metall begrüßt. □

BMW

BMW: seit 1969 Motorradwerk in Berlin-Spandau ■ **Hauptsitz:** München ■ **Standorte in Deutschland:** München, Dingolfing, Regensburg, Landshut, Berlin, Leipzig ■ **Beschäftigte:** circa 1.900 Beschäftigte **Produkte:** Rund 120.000 Motorräder jährlich – 23 Modelle mit bis zu 40 auswählbaren Farben; Rund 6.000.000 PKW-Bremsscheiben pro Jahr. ■ **Beschäftigtenstruktur Berlin:** Altersdurchschnitt 45,5 Jahre ■ **Betriebsrat:** 21 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I



Markus Kapitzke, 2. stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

»Den steten Wandel begleiten, die Zukunft sichern«



Seit vielen Jahren produzieren die derzeit noch 1.050 Kolleginnen und Kollegen in Berlin rund eine Milliarde Rasierklingen pro Jahr. 2005 kaufte das amerikanische Unternehmen Procter & Gamble das Gillette-Werk in Berlin.

Es gibt viele gute Betriebsvereinbarungen. Pro Jahr werden zehn junge Menschen als Mechatroniker und Industriemechaniker ausgebildet. Martin Krause ist seit 2002 Betriebsrat, seit 2010 Betriebsratsvorsitzender im Werk in Berlin. Er ist sehr direkt, wenn er erzählt. »Eigentlich wenden wir seit 2005 vor allem alle Energie auf, um das Schlimmste zu verhindern«, sagt er. »Wir leben in einer ständigen Wettbewerbssituation mit anderen Klingenwerken. Durch das Verlagern von Produktion im Konzern nach Polen und weltweit erleben wir und andere Standorte ein ständiges Benchmarking.«

Ende Februar 2015 haben IG Metall und das Management von Procter & Gamble (ehemals Gillette) einen Zukunfts-Tarifvertrag unterzeichnet. Der Vertrag ist erstmals kündbar Ende März 2020. »Es wurde ein hoher zweistelliger Millionenbetrag an Investitionen in das Berliner Werk vereinbart und bis 2020 sind die Arbeitsplätze von mindestens 670 Beschäftigten gesichert«, berichtet Martin Krause.

Standortsicherung

Auslöser der Verhandlungen war eine globale »Sourcing-Studie« des Konzerns, die seit Sommer 2014 die Bedingungen für Investitionen in eine neue Maschinengeneration und neue Produkte an weltweit unterschiedlichen Standorten gegenübergestellt. Dem Berliner Werk drohte ein massiver Stellenabbau, sollten nicht schnell strukturell wirksame Kosteneinsparungen erfolgen.

Zu Beginn der Verhandlungen hatte die Arbeitgeberseite unter anderem vorgeschlagen, die tarifliche Wochenarbeitszeit deutlich zu erhöhen und übertarifliche Zulagen über mehrere Jahre massiv abzuschmelzen. Zudem hat die Arbeitgeberseite die Einführung eines neuen Organisationsmodells vorgeschlagen, das einen erheblichen Stellenabbau zur Folge gehabt hätte. Die betriebliche Tarifkommission der IG Metall hatte eigene Forderungen zur Sicherung des Standorts, der Beschäftigung und der Entgelte der Beschäftigten erhoben und zahlreiche alternative Einsparpotentiale aufgezeigt.

Verzicht und Investitionen

Viele dieser Alternativen sind jetzt Bestandteil des Tarifvertrags. Auf der einen Seite verzichtet die Belegschaft ab April 2015 auf einen Teil der übertariflichen Zulagen oder alternativ für drei Jahre auf einen Teil des Weihnachts- und Urlaubsgeldes. Für den Verzicht haben Betriebsrat und betriebliche Tarifkommission nicht nur Millioneninvestitionen und die Sicherung der Arbeitsplätze ausgehandelt: »Darüber hinaus konnten wir die sehr guten betrieblichen Abfindungs- und Altersteilzeitregelungen bis Ende 2024 absichern und die 35-Stunden-Woche bleibt unangetastet. Der Betriebsrat und die betriebliche Tarifkommission haben ausgezeichnete Arbeit geleistet. Das ist eine gute Nachricht für die Belegschaft und den Berliner Standort«, berichtet Martin Krause. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis 2020 ausgeschlossen.

Procter & Gamble

Procter & Gamble: Gillette wurde 2005 von Procter & Gamble übernommen. ■ **Hauptsitz:** Cincinnati, USA ■ **Beschäftigte:** 1.050 im Juni 2015 ■ **Produkte:** Drei Produktfamilien Rasierklingen: Fusion, Mach3, Venus ■ **Beschäftigtenstruktur Berlin:** Altersdurchschnitt circa 45 Jahre, rund 25 Prozent Frauen ■ **Betriebsrat:** 13 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I, Zukunftssicherungs-Tarifvertrag

Martin Krause, Betriebsratsvorsitzender



Mehr Mitglieder

»Wir hätten dieses Ergebnis ohne unseren guten Organisationsgrad nicht erreicht. Bereits mit der Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) 2007 sind bei uns massiv Kollegen Mitglied geworden. Sie haben erlebt, was ohne Gewerkschaft passieren kann«, so Martin Krause.

»Unsere Leute erleben, beispielsweise mit Beibehaltung der seinerzeit übertariflichen Nachtschichtzulage, dass sich das gemeinsame Eintreten und ein starker Betriebsrat bezahlt machen. Gemeinsam mit der IG Metall sind wir gut aufgestellt am Standort.« □

Wir setzen uns dafür ein, dass Tarifverträge und Gesetze eingehalten werden



Iris Ziesche, Betriebsratsvorsitzende



Iris Ziesche arbeitet seit 37 Jahren bei Stadler Pankow. Im Werk Berlin werden Schienenfahrzeuge hergestellt. Schon ihre Ausbildung hat sie hier gemacht. Die Geschichte des heutigen Unternehmens beginnt bereits im Dezember 1896. In den 70er Jahren gehörte das Werk noch zur »Waggon Union«. Danach gehörte das Werk zu »ABB Henschel« und »Daimler Chrysler Rail Systems« - im Jahr 2000 dann die Gründung der Stadler Pankow GmbH. Eine bewegte Geschichte.

Seit 15 Jahren ist Iris Ziesche Betriebsratsvorsitzende im Werk. »Es gibt immer wieder schwierige Themen, für die wir hart kämpfen müssen, aber insgesamt gehen Betriebsrat und Geschäftsführung am Standort konstruktiv miteinander um«, erzählt sie. »Leiharbeit war für uns viele Jahre ein schwieriges Thema. Gemeinsam mit der IG Metall haben wir viele Aktionen durchgeführt und wir haben es geschafft, 2014 eine Betriebsvereinbarung zur Übernahme und besseren Vergütung von Leiharbeitnehmern abzuschließen.«

Kantine für das Werk

Im Werk gibt es derzeit keine Kantine. »Seit Jahren setzen wir uns als Betriebsrat dafür ein, auf dem Werksgelände eine Kantine zu errichten«, erzählt Iris. »Bisher leider ohne Erfolg. Aber wir bleiben dran. Für manche Themen müssen wir einen langen Atem haben. Auch die Sozial- und Pausenräume sind ein Thema. Uns fehlt es an guter Ausstattung.«

Immer wieder hat der Betriebsrat in den vergangenen Jahren Hinweise auf psychische Belastungen an Arbeitsplätzen von Kolleginnen und Kollegen bekommen. Nach guter Vorbereitung wurde im Juli 2015 eine Befragung in einer der Abteilungen durchgeführt. »Gemeinsam mit der Personalleitung haben wir im Vorfeld eine Informationsveranstaltung in dieser Abteilung durchgeführt«, so Iris Ziesche. Jetzt folgt die Auswertung, Diskussion der Ergebnisse im Arbeitsschutz-Ausschuss und danach die Festlegung von Maßnahmen, wenn erforderlich. Nach erfolgter Pilotphase soll dies im gesamten Unternehmen fortgeführt werden.

Mehrarbeit ist Thema

»Mehrarbeit ist zurzeit immer wieder ein Thema bei uns. Bei der heutigen Arbeitsverdichtung und in der Urlaubszeit erhalten wir immer wieder Hinweise auf die hohe Belastung«, berichtet Iris. »Wir achten darauf, dass Grenzen eingehalten werden. Wenn wir an den Arbeitszeitkonten sehen, dass dauerhaft zu hohe Überstunden geleistet werden, informieren wir die Vorgesetzten und suchen das Gespräch, damit gegen-gesteuert wird.«

In Berlin-Brandenburg arbeiten in insgesamt vier weiteren Betriebsstätten 180 Kolleginnen und Kollegen, die der Betriebsrat in Pankow mitbetreut. Den Kontakt konstant zu halten, ist eine Herausforderung für das Betriebsratsteam. »Für die Bearbeitung der vielen Themenkomplexe und Betreuung der Betriebsstätten haben wir Ausschüsse

gebildet, die sehr selbstständig und verantwortungsbewusst arbeiten«, so Iris.

»Derzeit haben wir 30 Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen wie Elektroniker, Industriemechaniker und in weiteren technischen Berufen. Im September kommen wieder rund zehn Auszubildende dazu. Wir sind froh, dass die Auszubildenden hier am Standort auch alle übernommen werden und wir so unsere Fachkräfte sichern.«

Informationen zur Altersteilzeit

Das ist auch nötig. Denn der Betriebsrat erlebt auch, dass bei den Kollegen ein großer Informationsbedarf zur Altersteilzeit besteht. »Die Arbeitsbedingungen bei uns in der Produktion sind fordernd. Da es kaum möglich ist, diese Arbeit bis 67 durchzuhalten, interessieren sich viele Kollegen für einen früheren Ausstieg aus dem Berufsleben. Wir beraten zu den neuen Regelungen aus dem Tarifvertrag derzeit intensiv«, so Iris Ziesche. Betriebsratsarbeit besteht aus vielen Einzelfallberatungen. Kollegen kommen mit unterschiedlichen Fragen zu ihren Abrechnungen oder zu ihren Verträgen zum Betriebsrat.

»Wir können viele Unstimmigkeiten schon im Vorfeld lösen. Allerdings gibt es auch zwischendurch harte Auseinandersetzungen«, berichtet Iris Ziesche. »Bisher ist es uns aber gelungen, diese immer außergerichtlich zu lösen. Wir stehen dafür ein, Rechte aus Tarifverträgen und Gesetzen für die Kollegen durchzusetzen.« □

Stadler Pankow

Hauptsitz: in der Schweiz ■ Beschäftigte Standort: 1.150 (inklusive rund 200 Leiharbeitnehmer) im Juni 2015
 ■ Produkte: Schienenfahrzeuge ■ Beschäftigtenstruktur: Altersdurchschnitt 41 Jahre ■ Betriebsrat: 15 Mitglieder ■ Tarifbindung: Anerkennungstarifvertrag zum Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet II





Dirk Wüstenberg, Betriebsratsvorsitzender

Otis ES (Electronic System)

Otis: Otis ES (Fertigung und Entwicklung) ■ **Hauptsitz:** Berlin ■ **Produkte:** Steuerungen für Fahrtreppen und Aufzugssysteme ■ **Beschäftigte:** rund 345 Beschäftigte (davon 120 gewerbliche) ■ **Betriebsrat:** 9 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I, Ergänzungstarifvertrag seit 2005



Den Standort sichern in bewegten Zeiten

Schon aus einiger Entfernung sind die Schilder von »IG Metall« und »Betriebsrat« zu lesen am einstöckigen Haus 6 auf dem Otis-Gelände. Nicht in jedem Unternehmen in Berlin ist die IG Metall so präsent wie bei Otis. »Bei uns in der Otis ES (Fertigung + Entwicklung) haben wir mehr als 62 Prozent Organisationsgrad. Die Zusammenarbeit mit der IG Metall ist sehr gut«, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Dirk Wüstenberg.

Begeistert berichtet er von der Kompetenz am Standort in Berlin: »Wir sind ein wichtiger globaler Entwicklungsstandort weltweit. Unsere Fertigung wird gerade auf Großprojekte umgestellt, darin liegt unsere Stärke. Das können nur wenige Standorte. Wir beliefern Flughäfen in Dubai, Abu Dhabi oder auch die U-Bahn in London. Unser Vorteil in Berlin ist die Nähe von Entwicklung und Fertigung. Die kurzen Wege ermöglichen ein zeitnahes Reagieren und ein gutes Miteinander.«

Ende 2004 wurde das Fahrtreppenwerk von Otis in Stadthagen geschlossen und nach Tschechien verlagert. »Das war ein Schock für uns alle. Das Werk war hoch gelobt, machte enormen Gewinn. Aber die amerikanische Konzernspitze hatte die Verlagerung verordnet«, erzählt Dirk Wüstenberg. »Plötzlich wurde auch über eine Schließung des Fertigungsstandorts in Berlin nachgedacht und die Verlagerung nach Brandenburg. Ein hoher Druck wurde aufgebaut.«

Standort gesichert

Am Ende stand 2005 ein Tarifvertrag zur Standortsicherung. Die Schließung und Verlagerung konnten nach zähen Verhandlungen verhindert werden, aber natürlich musste auch eine Kröte geschluckt werden: Im Werk wird seither 38 statt 35 Stunden pro Woche gearbeitet – für das gleiche Geld. 2013 hat der Betriebsrat eine Umfrage zum Tarifvertrag gemacht. Gefragt wurde, ob es den Wunsch gebe, den Tarifvertrag zu kündigen. Mit 60 Prozent Mehrheit wurde

von Kolleginnen und Kollegen entschieden, den Tarifvertrag zu behalten. Der Betriebsrat erhielt den Auftrag, auf die 35 Stunden hinzuarbeiten. »Wir leben als Betriebsrat in dem Spannungsfeld, einerseits zu sehen, dass Otis gute Gewinne einfährt, die alle Beschäftigten erarbeiten, und andererseits die Bedrohung von Schließung und Verlagerung abwehren zu müssen«, so Dirk Wüstenberg. Zwei Tage konnte der Betriebsrat schon über eine Sonderurlaubs-Regelung zurückholen.

Derzeit wird überlegt, wie Sachverständige von außen uns beim Thema Standortsicherung helfen können. »Wir wollen unseren Standort sicherer machen und ihn stetig weiterentwickeln«, so Dirk Wüstenberg. Eine neue Problemlage gibt es durch die Zusammenlegung mit den Unternehmen Carrier (Klimaanlagen) und Fire & Security (Sicherheit & Brandschutz). Innerhalb des Mutterkonzerns UTC mit Sitz in den USA bildet Otis jetzt die organisatorische Einheit BIS – Building Industrial Systems.

»Jetzt geht es an die Substanz«

Die Marken bleiben erhalten, aber die Zuständigkeiten verändern sich. »Wir werden jetzt nicht nur mit Otis-Werken international verglichen, sondern auch mit weiteren Fertigungsstandorten der BIS-Organisation«, erklärt der Betriebsratsvorsitzende.

»Unser Otis-Management für Europa sitzt in Paris. Dort hat das amerikanische Management einen internationalen Blick auf die Dinge. 35 Stunden klingen für das Management wie ein Luxusproblem.«

Was gut läuft?

Eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit lässt den Beschäftigten von Otis große Freiheiten bei der Einteilung ihrer Arbeitszeiten. 100 Stunden plus und minus darf das Gleitzeitsaldo aufweisen. Damit ist schon eine Menge möglich. Zu Familie und Beruf gibt es eine weitere Betriebsvereinbarung, die regelt, dass bei Themen wie der Pflege von Angehörigen sogar die Wochenstunden in drei oder vier Tagen erarbeitet werden dürfen – um dann mehr Tage frei zu haben. »Wir regeln Wünsche und Bedarfe sehr individuell«, erzählt Dirk.

Vom Himmel gefallen ist das alles nicht. Der Betriebsrat hat in vielen Jahren für diese guten Betriebsvereinbarungen gekämpft – mit Unterstützung der Belegschaft. Damit nicht genug. Der Betriebsrat engagiert sich auch in anderen Bereichen zum Wohl der

Beschäftigten. Er hat zum Beispiel Laufgruppen und einen Gymnastikraum auf dem Betriebsgelände initiiert. In einem Fertigungsbereich mit stark vorgeneigter Sitzhaltung können die Frauen längere Erholpausen zum Ausgleich nutzen. Ganz nebenbei erzählt Dirk Wüstenberg von einer Kinder-Ferienfahrt, die jährlich organisiert wird. Rund 25 bis 30 Kinder nehmen Jahr für Jahr daran teil. Früher ging es immer auf eine Nordseeinsel, seit einiger Zeit nach Sachsen-Anhalt und in andere Urlaubsgebiete. 2009 sollte die Ferienfahrt abgeschafft werden, auch das wurde vom Betriebsrat verhindert.

Weiterbildung bei Otis

Der Betriebsrat kümmert sich auch um das Thema Weiterbildung. Otis ermöglicht Beschäftigten ein Studium außerhalb der Arbeitszeit. Wer sich für diese Art der Weiterbildung entscheidet, bekommt das Studium bezahlt. Das spart 12.000 bis 15.000 Euro. »Hier sind schon Kollegen aus der Fertigung nach dem Studium in der Entwicklung als Ingenieur eingestiegen«, erzählt Dirk. »Als Betriebsrat gehen wir auch auf Kolleginnen und Kollegen zu und ermutigen sie zur Weiterbildung.« □



Sozialplan-Experten

Andreas Felgendreher ist seit 1977 bei Osram, seit 1990 Betriebsrat. Sein Stellvertreter Thomas Wetzel ist seit 1983 bei Osram, seit 1992 Betriebsrat. Die beiden haben als Team schon viel durchlebt. Ihren ersten Sozialplan haben sie 2004 verhandelt, als der Standort Wedding geschlossen wurde. Seitdem gab es einen kontinuierlichen Stellenabbau in Berlin. 2006 wurde das Entgelt-rahmenabkommen (ERA) eingeführt. 2009 wurden erneut 300 Arbeitsplätze abgebaut. Sehr hart war der Einschnitt in den Jahren 2009 bis 2014, als noch 2.300 Kolleginnen und Kollegen bei Osram beschäftigt waren. In diesen fünf Jahren mussten rund 1.000 Kolleginnen und Kollegen gehen. Dank verschiedener Regelungen und Sicherungsabkommen gab es keine betriebsbedingten Kündigungen, einen deutlich besseren Sozialplan und es gab sogar rund 60 Kollegen, die in den Siemens-Konzern wechseln konnten.

»Jetzt geht es aber an die Substanz«, sagt Thomas Wetzel. »Im August 2014 wurden die Beschäftigten informiert, dass bis Ende 2017 weitere 306 Stellen abgebaut werden sollen.« Die beiden Betriebsräte fühlen sich im Stich gelassen vom Management. »Wir wissen, dass die Licht-Branche vor einem Wandel steht. Wir sind bereit, diesen Wandel mitzugehen. Aber wir wehren uns dagegen, dass Personalabbau die einzige Lösung sein soll. Wir wollen, dass unsere Ideen aufgegriffen werden.«

Osram ist ein Begriff in Berlin. Die Osram-Glühlampe kennen viele von uns. Nicht alle kennen die Lampen, die am Standort Berlin hergestellt werden, obwohl sie uns täglich begegnen. Die Straßenbeleuchtungen, die hellen XENARC Autolampen, die Shop-Beleuchtungen in vielen Einkaufszentren, Modegeschäften sowie Lampen für Film und Fernsehen. Viele dieser Lampen kommen fast ausschließlich aus dem Osram Werk in Berlin. Wo viel Licht ist, ist auch viel Schatten. Die negativen Schlagzeilen zum Stellenabbau bei Osram in Berlin reißen in den letzten Jahren nicht ab. Am 21. April 2015 hat der Vorstand bekannt gegeben, dass der Ausstieg aus dem klassischen Lampengeschäft kommen werde. »Wir haben immerhin den Aufsichtsrat überzeugt, vorerst einen Prüfauftrag zu vergeben«, erzählt Andreas Felgendreher, Betriebsratsvorsitzender von Osram Berlin. »Wir werden es nicht verhindern, aber wir können es begleiten.«



Andreas Felgendreher, Betriebsratsvorsitzender



Thomas Wetzel, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



Wie ist das auszuhalten?

»Zu uns kommen die Kolleginnen und Kollegen mit ihrer Angst«, erzählt Andreas Felgendreher. »Das bringt uns auch manchmal an die Grenzen. Denn wir können diese Angst nicht nehmen. Wir werden oft auch nicht gut informiert vom Management.« Und Thomas Wetzel ergänzt: »Wir haben hier Kollegen, denen bricht die Existenz weg, wenn sie ihre Arbeit verlieren. Die Ängste sind extrem. Seit Jahren nehmen wir das auch selbst mit nach Hause. Es ist nicht leicht, das auszuhalten.«

Stolz sind beide auf ein Eckpunkte-Papier, das Gesamtbetriebsrat und IG Metall mit dem Osram-Management verhandelt haben. Darin verpflichtet sich die Geschäftsführung, die Tarifbindung nicht anzugreifen und die bestehenden Regelungen im Betrieb beizubehalten. »Es ist im Grunde die Verpflichtung, bei einem Verkauf einen anständigen Arbeitgeber für uns zu suchen«, erläutert Thomas Wetzel.

Gibt es etwas Positives?

»2006 haben wir einen Sozialplan gemacht. Rund 100 ungelernete Kolleginnen und Kollegen haben wir damals in eine Qualifizierung vermittelt. Sie wurden zu Bürokaufleuten, Mechatronikern, Mechanikern ausgebildet«, erzählt Andreas Felgendreher mit leuchtenden Augen. »Wenn Du nur mit Personalabbau zu tun hast, kaum noch ein normales Betriebsratsthema bearbeiten kannst, zerrt das an den Nerven.« □

Osram

Geschichte: 1919 in Berlin gegründet, 1978 bis 2013 100 % Tochterunternehmen der Siemens AG, nach dem Börsengang 2013 hält die Siemens AG noch 17 %
Hauptsitz: München ■ **Standorte:** Deutschland: München, Berlin, Wipperfurth, Paderborn, Augsburg, Eichstätt, Schwabmünchen, Herbrechtingen, Regensburg. Weitere Weltweit ■ **Beschäftigte:** 1.190 Beschäftigte im Juni 2015 in Berlin ■ **Produkte:** Hochdrucklampen HID (High Intensity Discharge) für Straßen-, Shop- und Automobilbeleuchtungen, Projektionen und Anwendungen bei Entertainment, Film und in der Halbleiter-Industrie; Quarzglas im eigenen Glaswerk mit einer Fertigungsmenge von 1.400 Tonnen pro Jahr ■ **Beschäftigtenstruktur Berlin:** Altersdurchschnitt 49 Jahre. ■ **Betriebsrat:** 15 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I



Wir sind die GEwerkschaft in GE



Noch sind die Spuren des neuen Anbaus zu sehen: In Marienfelde investiert General Electric gerade Millionen, baut ein modernes Trainingszentrum, in dem künftig Ingenieure aus der ganzen Welt, Kunden und Fachkräfte trainiert werden. Es sieht alles sehr neu, sehr modern, sehr nach Zukunft aus. In der Sonne vor der Kantine findet eine Besprechung von Ingenieurinnen und Ingenieuren statt. Im Eingangsbereich werden Gäste mit »Hi guys« begrüßt – gerade angereist aus den USA.

Martin Ruess, Betriebsratsvorsitzender bei GE, erzählt, dass die Integration in die GE-Welt die Betriebsratsarbeit seit vier Jahren prägt. »Die einzigen Konstanten, die wir haben, ist der Wandel, die Veränderung und der Betriebsrat.« Im September 2011 wurde das damalige Converteam von GE gekauft. Zuvor gehörte es einmal zu AEG, dann zu Daimler, dann zu Alstom bis 2005. »Wir haben hier am Standort im Schnitt 16 Jahre Betriebszugehörigkeit. Viele sind lange Jahre dabei. Wir haben viele Jahre Erfahrung

im Bereich der Leistungselektronik und Antriebstechnik und im Bereich des System- und Anlagenbaus.«

2013 wurde damit begonnen, drei neue Softwaresysteme für eine verbesserte globale Zusammenarbeit in der Projektplanung, Projektabwicklung und Projektabrechnung einzuführen. Am Standort Berlin wurden alle drei Systeme zuerst eingeführt. »Vor allem SAP und PLM (Product Life Cycle Management) haben unsere Prozesse im Vergleich zu vorher langsamer und ineffizient gemacht«, berichtet Martin.

»Auch deswegen wird bei uns derzeit reorganisiert.« In Berlin werden mit einem Interessenausgleich und Sozialplan derzeit

GE Energy Power Conversion

Die Gesellschaft gehört zum Konzern General Electric Company (Connecticut/USA), bis 2011 Converteam GmbH, 2011 von General Electric gekauft - Geschäftsfeld Energy Management. Seit 2014 gehört die Gesellschaft zur GE Deutschland Holding GmbH mit Sitz in Frankfurt. ■ **Hauptsitz von Power Conversion:** Paris ■ **Hauptsitz der GmbH:** Berlin ■ **Standorte:** Berlin, Essen, Frankfurt, Hamburg, Böblingen. ■ **Beschäftigte:** 970 im Juni 2015, 760 in Berlin, 18 Auszubildende, im Juni 2015 rund 100 Leiharbeiter in der Fertigung. ■ **Beschäftigtenstruktur:** circa 13% Frauen, circa 70% Ingenieure und Techniker, Durchschnittsalter 46 Jahre, durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 16 Jahre ■ **Betriebsrat:** 13 Mitglieder in Berlin ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I



mindestens 55 Ingenieursstellen auf freiwilliger Basis abgebaut. »Wir verhandeln gerade über eine Verlängerung des Sozialplans, weil anstatt sechs bis sieben Prozent der Ingenieure nun zehn Prozent gehen sollen«, so Martin Ruess. »Wir haben große Sorge, dass unsere hohe Kompetenz in der Entwicklung und im Engineering hier am Standort verloren geht.«

Gleichzeitig mit dem Personalabbau im Ingenieursbereich wird gerade die Fertigung insbesondere im Produktgeschäft ausgebaut. Es gibt neue Aufträge aus den USA aus dem Solarbereich. Rund 130 Leiharbeiter arbeiten derzeit in der Fertigung. GE produziert beispielsweise Frequenzrichter.

»Wir haben in den letzten zwei Jahren rund 45 Leiharbeiter festangestellt. Das Thema Leiharbeiter haben wir mit der IG Metall sehr gut in Griff bekommen. In diesem Quartal werden wir weitere Kollegen aus der Leiharbeit bei uns einstellen. Wir gehen den Weg mit, wenn die Stammelegschaft aufgebaut wird.«

Das Thema Werkverträge hat der Betriebsrat bei GE schon vor drei Jahren aufgrund einer betrieblichen Debatte bewältigt. Es gab einige Werkverträge in den Ingenieursbereichen. Wegen der Auseinandersetzung des Betriebsrats mit dem Management wurden alle Werkverträge in Arbeitnehmerüberlassung umgewandelt. Dadurch konnte aufgrund der Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit auch in den Ingenieurbereichen festeingestellt werden.

Auch in punkto Altersteilzeit war der Betriebsrat erfolgreich. Der Konzern jedoch sieht die erkämpfte Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit nicht gern. Sie ist in Teilen besser als die Regelung im Tarifvertrag. Darauf sind alle im Betriebsrat stolz und die Beschäftigten wissen, was sie daran haben.

IG Metall vor Ort

Nico Augner, ein Kollege aus dem Betriebsrat, hat am Projekt »Junge Aktive« der IG Metall im Bezirk teilgenommen, sich um das Thema Leiharbeit gekümmert. Zwei weitere Kollegen (Rainer Heidenreich und

Bert Bredow) machen mit in der Qualifizierungsreihe 2015. Sie haben sich zum Ziel gesetzt, die Vertrauensleute-Arbeit im Betrieb zu beleben. Mit einem Workshop im September wollen sie die Strukturen neu aufbauen. »Wir wollen den aktiven Kreis vergrößern, Themen der Gewerkschaftsarbeit vor Ort noch sichtbarer machen. Gewerkschaftsarbeit in einem amerikanischen Konzern, in dem Gewerkschaften und Tarifbindung nicht gern gesehen werden, ist eine Herausforderung«, berichtet Martin Ruess. »Durch meine Arbeit im Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat und auch dem Europäischen Betriebsrat, bin ich bestens vernetzt, gut informiert und erhalte oft frühzeitig Hinweise auf Veränderungen, die Berlin betreffen. Die Arbeit beansprucht aber auch viel Zeit – das Team aus 13 Betriebsräten in Berlin federt das gut ab.« □





Olaf Sauer, Betriebsratsvorsitzender

100 Euro-Material-Gutschein für Auszubildende

Alle reden vom Fachkräftemangel im Handwerk. Im ASB Autohaus Berlin hat sich Olaf Sauer, der Betriebsratsvorsitzende, mit seinem Team für einen 100 Euro-Gutschein für alle Auszubildenden eingesetzt. »Die Auszubildenden verdienen im Handwerk zu wenig. Wir haben bei uns gefragt, wie viel alle für Bücher und Lehrmaterial ausgeben«, erzählt Olaf Sauer. »100 Euro war die Schnittmenge. Diese Summe hat bei uns jeder Auszubildende überwiesen bekommen.« Es gibt derzeit 18 Auszubildende bei ASB. Und neun kommen im Herbst dazu. »Im Handwerk haben wir die schlechteren Bedingungen gegenüber der Industrie. Wir finden nicht die jungen Leute, die wir brauchen. In diesem Jahr hatten wir das erste Mal richtig Probleme, Auszubildende zu finden. Viele sind schon am Online-Test gescheitert.«

»Wir sind eine kampfbereite Truppe«, erzählt Olaf Sauer. Von den mehr als 200 Beschäftigten in Berlin sind nahezu zwei Drittel Mitglied in der IG Metall. In diesem Jahr haben sich die Kolleginnen und Kollegen 4,5 Prozent mehr Entgelt für 13 Monate erkämpft. »Zwar ist die Fläche noch vorweg, aber wir haben sehr gute Regelungen durch unseren Haustarifvertrag.«

Olaf Sauer erzählt begeistert von seiner Arbeit als Betriebsrat. Seit 1986 ist er schon bei ASB. Zu DDR-Zeiten hatte das Kombinat AutoTrans Berlin 22 Standorte in Ost-Berlin. Alle Pkw-Marken wurden repariert. Heute gibt es in Berlin zwei Standorte in Pankow und in Marzahn. Werkstatt und Verkauf sind für VW Pkw und Nutzfahrzeuge vorhanden. Zusätzlich werden die Marken Seat, Skoda und Audi repariert.

Konzernbetriebsrat, Arbeitszeit, ERA

Es gibt neun Betriebsräte bei ASB. Olaf Sauer ist seit 1995 Betriebsrat und seit vier Jahren freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Wenn Olaf erzählt, ist zu spüren, wie ihm das Schicksal von erkrankten Kollegen ans Herz geht. Er setzt sich gerne ein. Und er arbeitet sich tief in Themen ein. Seit 2013 gibt es einen Konzernbetriebsrat. Olaf Sauer und sein Kollege Klaus Rusitschka sind im Konzernbetriebsausschuss und im Wirtschaftsausschuss.

Und die Themen? Die ERA-Einführung kostet gerade viel Zeit. Seit zweieinhalb Jahren bearbeitet der Betriebsrat das Thema. »Wir wollen verhindern, dass Kollegen bei uns schlechter gestellt werden, wenn Eingruppierungen angeglichen werden«, so

Olaf Sauer. Auch die Arbeitszeit ist ein Thema im Unternehmen. Derzeit sind beispielsweise zwei elektronische Zeiterfassungssysteme ausgefallen. Der Betriebsrat setzt sich ein, damit die Kollegen dadurch keinen Nachteil haben. Als der Arbeitgeber einmal Arbeitszeiten gekappt hat, wurde durch ein gutes Schreiben unserer Rechtsanwältin der Konflikt außergerichtlich beigelegt.

Guter Rechtsbeistand ist viel wert

Nach der Wende gab es einige Betriebsübergänge zu meistern. »Wir hatten dabei eine gute Position und einen guten Rechtsbeistand an unserer Seite«, so Olaf Sauer. »Ohne diese Unterstützung hätten wir manchen Streitfall nicht so gut regeln können.«

Wer mit Olaf Sauer redet, kann sich vorstellen, dass es stimmt, wenn er erzählt, dass er alle Kolleginnen und Kollegen persönlich kennt. »Das ist enorm wichtig, mit allen im Gespräch zu bleiben. Unser Betriebsklima ist sehr gut. Wir kennen uns gut.« □



ASB Autohaus Berlin

Hauptsitz: Berlin – die ASB gehört zu den ca. 30 Gesellschaften mit derzeit ca. 8.500 Mitarbeitern in ganz Deutschland, welche zu 100 % eine Tochtergesellschaft des Volkswagen Konzerns, unter dem Namen VGRD geführt wird ■ **Beschäftigte:** 208 im Juni 2015 ■ **Produkte:** Werkstatt und Verkauf VW, Reparatur Seat, Skoda, Audi ■ **Beschäftigtenstruktur:** 70 % Männer, Altersdurchschnitt 41 Jahre ■ **Betriebsrat:** 9 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Haustarifvertrag

Hightech-Standort wählt Betriebsrat



Auf dem Weg zur Jenoptik Diode Lab im Wissenschafts- und Technologiepark in Adlershof geht es vorbei an Baustellen und vielen neuen Gebäuden. Es ist sichtbar: Hier boomt es. Betriebsräte und Tarifverträge sind bisher allerdings noch die Ausnahme.

In dem modernen Gebäude von Jenoptik in Berlin werden hochwertige Halbleitermaterialien hergestellt, die für die Entwicklung und Fertigung von Diodenlasern eingesetzt werden. »Wir liefern auch viel nach Asien. Unsere Kompetenz und Qualität ist so hoch, dass wir bisher gut am Markt bestehen und wachsen«, berichtet Dr. Martin Zorn, Betriebsratsvorsitzender in Berlin.

In den vor drei Jahren erweiterten Produktionsräumen arbeiten Kolleginnen und Kollegen von Martin mit Schutzanzügen und Mundschutz unter Reinraumbedingungen an komplexen Prozessanlagen. Rund 45 Beschäftigte sind es im Juni 2015 in Berlin. Gegründet wurde das Unternehmen 2002 – damals aus dem Ferdinand-Braun-Institut, das nebenan Forschung zum Thema betreibt, zusammen mit der Jenoptik. Die Nähe bringt sehr viele Vorteile.

2010 Betriebsrat gewählt

Wenn Martin erzählt, klingt es, als gäbe es nichts Einfacheres. »2002 haben wir mit fünf Mitarbeitern angefangen. 2006 wurde das eigene Gebäude eingeweiht, dann waren wir 16, quasi wie ein Familienbetrieb. 2010 waren wir dann bereits 30 Beschäftigte und wollten einen Betriebsrat gründen. Uns war schnell klar, hier brauchen wir Hilfe.« Auf die Frage, wer ihnen geholfen hat, erzählt er, dass die interessierten Kollegen Kontakt mit dem BoB-Projekt (Betriebe ohne Betriebsrat – BoB) der IG Metall Berlin aufgenommen haben. »Wir wurden motiviert und durch den komplizierten Prozess der Betriebsratswahl begleitet.« Die Geschäftsführung hat zunächst nicht besonders erfreut reagiert, aber inzwischen weiß auch sie, die Vorzüge eines aktiven Betriebsrats zu schätzen.

Eine der ersten Aktionen war eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. Die Kolleginnen und Kollegen wollten es nicht mehr hinnehmen, dass am Jahresende einfach Überstunden gekappt wurden. Gesagt. Getan. Umgesetzt. »Heute ist das kein Thema mehr bei uns.«



Dr. Martin Zorn, Betriebsratsvorsitzender

Anerkennungstarifvertrag seit 2014

Der Wunsch der Kolleginnen und Kollegen nach einem Tarifvertrag kam dann vor drei Jahren. In den Gesprächen mit der IG Metall, wie wir diesen Wunsch erfüllen können, war uns schnell klar: Das können wir nur, wenn der Arbeitgeber spürt, dass die Beschäftigten aktiv mit dabei sind.

Nach kurzer Zeit waren mehr als 60 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in die IG Metall eingetreten. Wir haben dann eine Tarif- und Verhandlungskommission gebildet. Ein schwieriger, aber erfolgreicher Weg begann. »Bei unserem Mutterkonzern in Jena gab es schon einen Haustarifvertrag. Um diesen zu übernehmen, mussten wir jeden Arbeitsplatz in Berlin neu beschreiben und eingruppieren«, erzählt Martin. »Das war ein zähes Ringen. Mir war vorher nicht klar, wie viel Verhandlungsgeschick und Ausdauer nötig wird.«

Jenoptik Diode Lab

Firmenstruktur: 100-prozentige Tochter von Jenoptik Laser Jena, 2002 gegründet. Gehören zum Jenoptik-Konzern. ■ **Hauptsitz:** Berlin ■ **Standorte:** weltweit ■ **Beschäftigte:** circa 45 – begonnen mit 5 Angestellten ■ **Produkt:** hochwertiges Halbleitermaterial für Diodenlaser ■ **Beschäftigtenstruktur:** 50 % Frauen, alle Angestellte; Altersdurchschnitt 39 Jahre ■ **Betriebsrat:** 3 Mitglieder, 2010 gegründet ■ **Tarifbindung:** Anerkennungstarifvertrag zum Jenoptik-Haustarifvertrag seit Oktober 2014

Gute Unterstützung durch die IG Metall

Die Jenoptik AG mit Sitz in Jena hat einen Konzernbetriebsrat, einen Haustarifvertrag und ist gut mit der IG Metall vernetzt. Die über das Land verteilten GmbHs, die zum Mutterkonzern gehören, haben zum Teil besondere Tarifregelungen. Dank des guten Organisationsgrads und der Unterstützung durch die IG Metall konnte im Oktober 2014 der Haustarifvertrag für die Diode Lab GmbH unterschrieben werden. Die letzte Hürde der Unternehmensseite war, dass der Tarifvertrag nur in Kraft tritt, wenn auch 95 Prozent der Beschäftigten die neuen Arbeitsverträge und Eingruppierungen unterschreiben. »Das war Nervenkitzel pur. Aber auch das hat geklappt«, erzählt Martin stolz. »Heute können wir sagen: Alle haben gewonnen. Gerechtere und bessere Entlohnung, geringere Arbeitszeiten und die Sicherheit eines Tarifvertrags, der uns in Adlershof bei der Suche nach weiteren qualifizierten Mitarbeitern sehr hilft!« □

35 Stunden in West und Ost!



Dorothea Lay, Betriebsratsvorsitzende und Thomas Lemke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Thales Transportation Systems entwickelt und testet Software für Leit- und Sicherungssysteme für Bahnen. In Berlin befindet sich ein Teil der Softwareentwicklung und Projektleitung. Hier arbeiten insgesamt fast 240 Ingenieurinnen und Ingenieure.

Als Ende 2013 der Mietvertrag des Betriebs in Tempelhof endete, wurden die Räumlichkeiten in der Schützenstraße – direkt an der früheren Grenze zwischen Ost- und West-Berlin angemietet. In Berlin gibt es seit der Wende zwei Tarifgebiete – für das gleiche Monatsentgelt arbeiten Kolleginnen und Kollegen 35 Stunden pro Woche im Tarifgebiet I (ehemaliges West-Berlin) und 38 Stunden im Tarifgebiet II (ehemaliges Ost-Berlin und Brandenburg). Gleiche Arbeit, ungleiche Bedingungen.

Plötzlich Tarifgebiet II

»Nach dem Umzug lag der Betrieb plötzlich im Tarifgebiet II«, erklärt Dorothea Lay, Betriebsratsvorsitzende und Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Thalesgruppe. Sie ergänzt, dass die Geschäftsführung nicht gezielt einen Standort im Tarifgebiet II gesucht habe, aber jetzt die Vorteile für das Unternehmen nutzen wollte – auf Kosten

der Beschäftigten. Hauptthema der Verhandlungen zum Interessenausgleich war deshalb die Sicherung der 35-Stunden-Woche für die Thales-Beschäftigten in Berlin durch einen Ergänzungstarifvertrag.

Die Verhandlungen waren schwierig. Schnell war dem Betriebsrat klar, dass nur mit der tatkräftigen Unterstützung der Belegschaft und der IG Metall ein erfolgreicher Abschluss möglich sein würde. »Wir haben mit unseren Kolleginnen und Kollegen die Lage sehr intensiv diskutiert, alle angesprochen und aktiv Mitglieder für die IG Metall gewonnen. Heute sind bei Thales fast 50 Prozent der Tarifbeschäftigten Mitglied der IG Metall«, so Dorothea. »Als Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats bin ich gut vernetzt. Während der Verhandlungen habe ich die Geschäftsleitung in Ditzingen regelmäßig über den fast täglich steigenden Organisationsgrad informiert und sehr erfreut festgestellt, dass man damit etwas bewegen kann.« Thomas Lemke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, ergänzt: »Sie haben uns nichts geschenkt. Die Verhandlungen standen mehrfach auf der Kippe«. Leider war es nicht möglich, für den ganzen Betrieb die 35-Stunden-Woche zu vereinbaren. Die Kolleginnen und Kollegen, die seit



1. Januar 2014 neu eingestellt wurden, arbeiten 38 Stunden für das gleiche Monatsentgelt. Als ungerecht empfinden das nicht nur die Betroffenen selbst.

»Wir haben in dieser betrieblichen Auseinandersetzung erlebt, wie ein hoher Organisationsgrad der Belegschaft und die gute Unterstützung durch die IG Metall zum Erfolg beigetragen haben«, erklärt Thomas. Dorothea bekräftigt, dass auch bei zukünftigen Aktionen die Kolleginnen und Kollegen, insbesondere natürlich die IG Metall-Mitglieder, aktiv beteiligt werden sollen. Zurzeit verhandelt der Betriebsrat eine neue Arbeitszeitordnung, aber das große Ziel ist natürlich die 35-Stunden-Woche für alle. □

Thales Transportation Systems

Seit 2007 (Verkauf des Bereichs Bahnen von der Alcatel an Thales) ■ **Hauptsitz:** Ditzingen – Sitz der deutschen Zentrale, Konzernzentrale in Paris ■ **Produkte:** Leit- und Sicherungssysteme für Bahnen ■ **Beschäftigte:** rund 240 in Berlin – insgesamt circa 1.500 an drei Standorten in Deutschland ■ **Betriebsrat:** 9 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet II mit Ergänzungstarifvertrag



Coriant in Berlin – gelebte Globalisierung

Manuela Wegener ist schon seit 29 Jahren Betriebsrätin. »Als ich 1982 bei Nixdorf angefangen habe, saßen in meiner Ecke Metaller. Für mich war damals schnell klar, dass ich auch in die IG Metall eintrete. So begann alles: erste Meetings, Vertrauensfrau und dann Betriebsrätin«, erzählt Manuela. Heute ist sie Betriebsratsvorsitzende bei Coriant in Berlin.

2013 wurde Coriant vom Unternehmen Nokia Siemens Networks (NSN) ausgegründet. Im Juni 2015 arbeiten mehr als 400 Kolleginnen und Kollegen in Berlin. Es dreht sich alles um die optische Datenübertragung. Kunden sind Telekommunikationsanbieter weltweit. In München und Portugal wird entwickelt, in Berlin werden Muster gebaut und neue Produkte eingeführt, die Serien werden hier vorbereitet. Außerdem gibt es Bürotätigkeiten, beispielsweise Einkauf, Auftragsverwaltung, Qualitätsabteilung und das Finanzwesen.

Anstrengende Ausgründung

Eine Ausgründung ist für die Betriebsräte ziemlich anstrengend. »Ich glaube, ich war rund einen Monat zu Beginn in München«, berichtet Manuela Wegener. »Ein halbes Jahr waren wir eine deutsche Firma. Da haben unsere Chefs noch selbst entschieden.« Die meisten Entscheidungen werden jetzt in den USA getroffen. Dort sind Mitbestimmung und das Betriebsverfassungsgesetz nicht unbedingt bekannte Größen. »Viele der Regelungen, die uns mitgeteilt werden, dulden wir zunächst«, erzählt Manuela Wegener. »Wir müssen dem US-Management sehr oft klar machen, dass der Betriebsrat beteiligt werden muss.«

An einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit haben die Betriebsräte lange gearbeitet. Seit einigen Jahren wird diese gut gelebt und sehr flexibel im Miteinander von Management und Beschäftigten gestaltet. Bei Coriant wird in den Monaten Januar

und Februar wenig gearbeitet, die Auftragslage ist dann dünn. In den Sommermonaten gibt es extrem viele Aufträge, die bis in den Herbst bearbeitet werden. Lachend sagt Manuela Wegener: »Unsere schwankenden Aufträge sind wie die Schokoladen-Weihnachtsmänner. Die meiste Arbeit gibt es im Sommer.« Danach richten sich die Beschäftigten. In den Wintermonaten wird Arbeitszeit abgebaut, in den Sommermonaten möglichst viel gearbeitet.

»Natürlich gibt es auch Urlaub im Sommer«, so Manuela Wegener. »Wenn unsere türkischen Kolleginnen im Sommer drei Wochen in die Türkei fahren wollen, machen wir das auch möglich.« Gerne erzählt Manuela Wegener auch von den neun Leihkräften, die nach zwei Jahren zunächst befristet und jetzt im Sommer entfristet eingestellt werden. »Das macht uns allen hier Mut. In diesem Jahr werden wir auch wieder fünf Auszubildende einstellen: zwei

künftige Industriekaufleute und drei Auszubildende für Elektroniker für Geräte und Systeme.«

Gelebte Globalisierung

Wenn Manuela Wegener vom Arbeitsleben bei Coriant erzählt, klingt das nach gelebter Globalisierung. Videokonferenzen, Konferenzen mit Kolleginnen und Kollegen in Asien und den USA. Seit 2014 gehört das weltweit agierende Unternehmen Tellabs mit rund 3.000 Beschäftigten zu Coriant. Alles gehört zu Marlin, einem amerikanischen Finanzinvestor. Alle Beschäftigten müssen Englisch sprechen und verstehen.

Bei den ständigen Umorganisationen im Unternehmen muss der Betriebsrat extrem aufpassen, dass keiner vergessen wird. »Bei der Neugestaltung von Orgaplänen passiert es immer wieder, dass ein Kollege – hoffentlich versehentlich – nicht eingeplant wird«, so Manuela Wegener.

Auch wenn sich Aufgaben von Kolleginnen und Kollegen ändern, muss die Eingruppierung nach ERA angepasst werden. Viele Unsicherheiten, die Kolleginnen und Kollegen bei Umstrukturierungen haben, kann das Team aus elf Betriebsrätinnen und Betriebsräten bei Coriant durch gute Information auflösen.

Wie in jeder Firma gibt es einige Unken, die immer das Ende der Firma prophezeien, aber Manuela Wegener blickt mutig in die Zukunft und hält es mit dem Opodeldok-Opa aus der Augsburger Puppenkiste: »Früher war alles schlechter!« □



Manuela Wegener, Betriebsratsvorsitzende

Coriant

Gründung: Coriant wurde im Jahr 2013 von Nokia Siemens Networks (NSN) ausgegründet. ■ **Hauptsitz:** Naperville, USA ■ **Standorte:** Deutschland: München, Berlin, Köln. Europa: Portugal, Finnland. ■ **Beschäftigte:** gut 400 Beschäftigte im Juni 2015 in Berlin plus knapp 300 in München. ■ **Produkte:** Hergestellt werden Geräte für die optische Datenübertragung. Kunden sind Telekommunikationsanbieter weltweit. ■ **Beschäftigtenstruktur Berlin:** Altersdurchschnitt 48 Jahre. ■ **Betriebsrat:** 11 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg, Tarifgebiet I





Gerald Petrasch, Betriebsratsvorsitzender, Tanja Schneider, Betriebsrätin, und Jan Franke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender (von links)

Geheimhaltung im Interesse der Kunden

Die Geschichte von IAV beginnt 1983. An einem der Technischen Universität angegliederten Institut hatte Professor Herrmann Appel gute Kontakte in die Industrie – und eine Idee. 1989 bezog IAV mit etwa 150 Mitarbeitern den heutigen Standort in der Carnotstraße in Berlin-Charlottenburg. Heute ist IAV ein Unternehmen mit rund 1.400 Beschäftigten in Berlin und weltweit rund 6.000.

Geheimhaltung

Wer IAV besuchen möchte, muss sein Handy an der Pforte abgeben. Es darf nicht fotografiert werden. Geheimhaltung ist hier ganz normal. IAV arbeitet unter anderem daran, Verbrauchs- und Emissionswerte bei Motoren für unterschiedliche Kunden aus der Automobilindustrie zu minimieren. Besondere elektronische Steuerungssysteme für Motor, Getriebe und Fahrzeug werden von IAV-Ingenieuren auf niedrigen Verbrauch und niedrige Emissionen abgestimmt. Eine große Marke kann genannt werden: VW hält auch 50 Prozent der Anteile am Unternehmen.

»Seit 1989 ist bei uns mit dem Haustarifvertrag die IG Metall im Haus«, erzählt Jan Franke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. »Dadurch haben wir ein gutes Lohnniveau.« Ein großes IG Metall-Schild an der Tür zum Betriebsrat zeigt, dass die IG Metall hier im Angestelltenbetrieb dazu gehört.

Ein Unternehmen mitten in Berlin, das in 32 Jahren enorm gewachsen ist. Glücklicherweise können im Umfeld der heutigen Gebäude immer noch Flächen erschlossen,

umgebaut oder neu bebaut werden. So beispielsweise ein ehemaliges BVG-Gelände, in dem heute zusätzliche Prüffelder untergebracht sind. Dort werden zum Beispiel Motoren auf ihre Leistung, Verbrauch, Emissionen geprüft und appliziert.

Aber auch ein so gut wachsendes Unternehmen ist in wirtschaftlich schwierigen Zeiten der Krise ausgesetzt. 1993 etwa gab es Kurzarbeit. Ein anderes Mal wurde die Wochenarbeitszeit von 36 auf 38 Stunden angehoben. 2007 begann der Betriebsrat die Arbeit an einer Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit, die 2011 abgeschlossen wurde – und zu dieser Zeit sehr weitgehend die Rechte der Leiharbeiter sicherte. Leiharbeit ist bei IAV gut geregelt.

Gutes Miteinander

Das Betriebsratsteam setzt sich derzeit stark für die Studierenden bei IAV ein. Ziel ist es, ähnlich wie bei Daimler, gute Vertragsbedingungen für Studierende zu verankern. Bislang werden die Studenten aus dem Haustarifvertrag ausgenommen.

»Langzeitarbeitskonten, Sabbatical, Flexibilisierung der Arbeitszeit – die Wünsche der Beschäftigten sind vielfältig«, erzählt Tanja Schneider, Betriebsrätin. Derzeit laufen die umfangreichen Vorbereitungen für eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit.

»Wir arbeiten hier gut mit der Geschäftsführung zusammen«, berichtet Gerald Petrasch, Betriebsratsvorsitzender. »Mitbestimmung, Tarif, Betriebsrat – sind keine Fremdwörter bei uns. Aber dennoch prahlen immer mal wieder Welten aufeinander. Mit der Marge wird immer wieder Druck

aufgebaut. Da ist es gut, dass wir im Gesamtbetriebsrat, im Wirtschaftsausschuss und anderen Gremien mitarbeiten und schnell Informationen erhalten und gut vernetzt sind.«

Wenig Fluktuation

Zum Thema Familie und Beruf haben die Betriebsräte eine Arbeitsgruppe gebildet. Immer wieder diskutierten die Kollegen eine mögliche Betriebs-Kita. Allerdings zeigte die Umfrage, dass der Bedarf geringer ist als gedacht und das Engagement der Beschäftigten fehlte. Aber viele junge Kollegen nehmen heute die Elternzeit in Anspruch. Auch Teilzeit wird genutzt, um in jungen Familien Arbeit und Familienleben gut miteinander zu vereinbaren.

In Berlin gibt es bei IAV wenig Fluktuation. Die Ingenieure bleiben gerne im Unternehmen. Und IAV behauptet sich aufgrund seiner Qualität am Markt, auch wenn die Konkurrenz zum Teil subventioniert und ohne Tarifverträge niedrigere Preise anbietet.

Einig sind die Kollegen im Betriebsrat sich über das gute Klima. Es gebe gute Diskussionen, jeder bringe sich ein und alle beteiligen sich. »Wir gehen gut und konstruktiv miteinander um«, so Gerald Petrasch. Tanja Schneider und Jan Franke nicken. »Jede Meinung zählt bei uns, jeder wird gehört.« Im Gremium haben sich die Kolleginnen und Kollegen Themen ausgesucht, auf die sich jeder spezialisiert. Bei 15 Leuten ist es immer wieder eine Herausforderung, alle schnell und gut zu informieren. Aber das klappt. □

IAV (Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr)

Gründung: 1983 in Berlin ■ Hauptsitz: Berlin ■ Standorte: Berlin, Gifhorn, Chemnitz, München ■ Produkte: Forschung und Entwicklung – Gesamtfahrzeug Automobilindustrie ■ Beschäftigte: rund 1.400 Beschäftigte in Berlin im Juni 2015 ■ Beschäftigtenstruktur Berlin: circa 80 % Männer, 20 % Frauen; Altersdurchschnitt 37 Jahre ■ Betriebsrat: 15 Mitglieder ■ Tarifbindung: Haustarifvertrag IG Metall Niedersachsen



»Sorry, ich bin ein Kostenfaktor«



Initiative gegen den Ausverkauf bei Vodafone



Vodafone

Gründung: 1990 als Mannesmann Mobilfunk GmbH ■ **Hauptsitz:** Düsseldorf ■ **Standorte:** Berlin, Radebeul, Bautzen, Hannover, Hamburg, Dortmund, Eschborn, Ratingen, Stuttgart, München ■ **Produkte:** vielfältige Produktpalette rund um die Telekommunikation (Mobilfunk und Festnetz) für Geschäfts- und Endkunden ■ **Beschäftigte:** rund 900 in Berlin – circa 14.000 in Deutschland inklusive Kabel Deutschland ■ **Beschäftigtenstruktur (Berlin):** Altersdurchschnitt 42 Jahre, 64 % Frauen, Angestellte (Technik, Vertrieb, Personal, Finanzen, Kundenbetreuung) ■ **Betriebsrat:** 13 Mitglieder ■ **Tarifbindung:** Rahmentarifvertrag Telekommunikation plus Ergänzungstarifvertrag für Kolleginnen und Kollegen in der Kundenbetreuung. Tarifführende Gewerkschaft: IG Metall

Bei 30 Prozent Gewinn waren 2013 rund 2.500 Beschäftigte bei Vodafone bundesweit von Umstrukturierungen und Lohnsenkungen bedroht. Ein hartes Kostensparprogramm betraf in Berlin vor allem Frauen in der Kundenbetreuung. Der Betriebsratsvorsitzende Andreas Rogsch hat mit seinem Team 2013 nicht den Kopf in den Sand gesteckt, sondern die Empörung bei den Kolleginnen und Kollegen aufgegriffen, mobilisiert und gemeinsam mit guten Aktionen eine gute Berichterstattung in Medien in Berlin und bundesweit erreicht. »Die Berliner IG Metall hat uns sehr gut unterstützt«, erzählt Andreas. »Die Öffentlichkeitsarbeit hat 2013 einen wichtigen Anteil an unserem Erfolg gehabt. Die Unternehmensseite hat eingelenkt, keine Servicegesellschaft gegründet, sondern die Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen gelassen. Alle Standorte konnten bundesweit mit dieser Einigung bis 2017 gesichert werden. Natürlich mussten wir dafür auch etwas geben. Es gab einen Ergänzungstarifvertrag, der eine neue Gehaltsstruktur für diesen Bereich vereinbart. Alle Beschäftigten im Bestand haben das gleiche Geld wie vorher, nehmen aber anders an Tarifierhöhungen teil. Im Kern sind alle bei ihren Einkommen geblieben. Allerdings arbeiten wir bei gleichem Geld statt 38,5 Stunden jetzt 40 Stunden in der Woche.«

In Berlin hatte sich das Team im Betriebsrat beispielsweise einen Button ausgedacht: »SORRY, I AM OPEX!« stand darauf. Das bedeutet: »Sorry, ich bin ein Kostenfaktor«. Das Management hat den Button mit dem Vodafone Logo im Unternehmen »verboten«. Das hat den Button dann bundesweit besonders populär gemacht.

Es wurden aber auch Technikbereiche nach Rumänien verlagert. »Wir haben 50 Kollegen in Berlin aus dem Technikbereich verloren. Sie wurden aufgrund eines sehr gut verhandelten Sozialplans zumindest gut entschädigt. Wir wurden im Nachgang darin bestätigt, dass die Auslagerung nach Rumänien nicht glücklich ist«, so Andreas Rogsch. »Einen Netzbetrieb von Bukarest aus zu steuern, ist eben nicht so einfach möglich.«

»In diesem Konflikt 2013 sind viele Kolleginnen und Kollegen Mitglied der IG Metall geworden. 2014 gab es ein Freiwilligenprogramm. Mit doppelter Freiwilligkeit sind einige Kolleginnen aus den Call-Centern gegangen. Damit haben wir natürlich auch Mitglieder verloren.«

Gleiche Arbeit – ungleicher Lohn

Er berichtet, dass das Betriebsklima durch die Maßnahmen natürlich auch gelitten hat. »Die Kolleginnen aus den Call-Centern haben nicht vergessen, dass sie gehen sollten und dann auch noch das Freiwilligenprogramm kam.« In den Kundenbetreuungen gibt es Neueinstellungen, die, wie der Arbeitgeber sagt, »marktüblich« bezahlt werden. Dadurch arbeiten Kollegen gemeinsam in Bereichen, die zwar die gleiche Arbeit machen, aber unterschiedlich dafür entlohnt werden. Die Gefahr besteht, dass langjährige Mitarbeiter in der Kundenbetreuung gegen zu »günstigeren« Konditionen eingestellte Kolleginnen und Kollegen »ausgespielt« werden. »Dass dies nicht geschieht, darauf haben wir ein besonderes Augenmerk gelegt«, sagt Andreas Rogsch.



Andreas Rogsch, Betriebsratsvorsitzender

Kabel Deutschland neu bei Vodafone

Seit 2013 ist Kabel Deutschland als eigenständiges Unternehmen neu im Konzern.

3.700 Beschäftigte kamen bundesweit neu dazu. Der Vodafone Konzernbetriebsrat wurde mit Kabel Deutschland Betriebsräten komplettiert. »Wir haben schnell Kontakt aufgenommen mit den Berliner Kabel-Betriebsräten, um einen guten Informationsfluss zu haben. Inzwischen sind einige Kabel-Betriebsräte auch Metaller geworden. Wir gehen aufeinander zu, tauschen uns aus und stimmen Themen ab. Dadurch lernen wir den anderen Betrieb kennen. Wir sind ein reiner Angestelltenbereich. Gewerkschaftsmitglied zu werden, ist für viele, wie zum Beispiel in der Automobilindustrie, nicht selbstverständlich«, erzählt Andreas. »Durch den Zusammenschluss mit Kabel Deutschland kommt Verdi neben der EVG als dritte Gewerkschaft an Bord. Für uns ist klar, dass ausschließlich die IG Metall für uns die richtige Gewerkschaft ist.«

Werkverträge und Arbeitszeit

»Wir haben 2014 eine Betriebsvereinbarung zu Werkverträgen abgeschlossen. Dadurch haben wir eine gute Transparenz geschaffen. Es sind ungefähr 40 Kollegen, die bei uns mit Werkvertrag arbeiten«, so Andreas Rogsch. »Vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung waren wir vor dem Arbeitsgericht – und haben dann außergerichtlich diese Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung geschlossen.«

Seit März 2015 gibt es eine neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit für die Beschäftigten in der Vodafone eigenen Filialkette. »Wir wollen, dass unsere Filialen mit einer angemessenen Anzahl an Personal ausgestattet werden, da zu viele Überstunden anfallen«, so Andreas Rogsch. »Es gab viele übervolle Arbeitszeitkonten. Mit der Betriebsvereinbarung haben wir einen ersten Schritt in die Entlastung der Kolleginnen und Kollegen getan. Ein Zuwachs an Verkäuferinnen und Verkäufern wird sich darüber hinaus auch positiv für unsere Kunden auswirken.«

Ein Thema, das den Betriebsrat derzeit ebenfalls intensiv beschäftigt, ist die psychische Belastung am Arbeitsplatz. »Die Gefährdungsbeurteilung sehen wir als guten Hebel für den Einstieg in einen innerbetrieblichen Dialog«, erzählt Andreas Rogsch. Die statistischen Veröffentlichungen der Krankenkassen zeigen, dass die psychisch bedingten Krankentage steigen. »Somit sehen wir an dieser Stelle auch die Arbeitgeber in ihrer Fürsorgepflicht in der Verantwortung. Bisher wurde das Thema eher klein geredet, daran wollen wir etwas ändern.« □



Kontakt:

IG Metall Berlin
Alte Jakobstraße 149 · 10969 Berlin
Telefon: 030 253 87 101
berlin@igmetall.de · www.igmetall-berlin.de

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Berlin
Klaus Abel, Erster Bevollmächtigter (V.i.S.d.P.)
Alte Jakobstraße 149 · 10969 Berlin
Telefon: 030 253 87 101
berlin@igmetall.de · www.igmetall-berlin.de

Redaktion: Andrea Weingart, Büro für Kommunikation
Fotos: Christian von Polentz/transitfoto.de
Gestaltung: Steffen Wilbrandt, Berlin
Druck: unitedprint.com Deutschland GmbH, Radebeul





I Berlin

www.igmetall-berlin.de

