Vorstand

Projekt: Betriebliche Auskunftsperson

Abs. 2 Satz 3 BetrVG
§ 80
Beteiligung organisieren

Sechs Betriebe – ein Erfahrungsbericht

Hinweise zur Anwendung des § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine beteiligungsorientierte, Mitglieder aktivierende Betriebspolitik stand im Mittelpunkt unseres Projektes **Beteiligung organisieren –- mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz.** Über ein Jahr haben wir gemeinsam diskutiert, wie die neu geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten aus der Novellierung der Betriebsverfassung mit Leben erfüllt werden können. Entstanden sind dabei sechs Praxisbeispiele aus ganz unterschiedlichen Betrieben mit ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen.

Gewerkschaftliche Beteiligung an zentralen politischen Entscheidungen ist heute nicht mehr selbstverständlich. Sie wird nicht nur von Teilen der Wirtschaftseliten in Frage gestellt, auch in den Belegschaften müssen wir GewerkschafterInnen mehr tun, um unsere Mitglieder und interessierte Kolleginnen und Kollegen von unserer Politik zu überzeugen.

Wir brauchen gut organisierte Belegschaften, die gemeinsam mit ihren Vertrauensleuten und Betriebsräten dem wachsenden Druck widerstehen können und einen selbstbewussten Umgang mit Arbeitnehmerrechten im Betrieb entwickeln.
Unsere Erfahrung ist: Ein Betriebsrat kann nur gewinnen, wenn er das Interesse der Beschäftigten nach Beteiligung, Mitentscheidung und den Wunsch „ernst genommen zu werden“ aufgreift.

Mit der Novellierung des **BetrVG wurde der § 80 Abs. 2 Satz 3** neu aufgenommen. Hier bieten sich dem Betriebsrat neue Chancen durch die Benennung „Betrieblicher Auskunftspersonen“, Vertrauensleute und Beschäftigte in seine Arbeit mit einzubeziehen.

§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG:
Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrates zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten dem nicht entgegenstehen.

Dieser § 80 Abs. 2 Satz 3 kann vom BR bei allen Aufgaben genutzt werden, die sich aus den §§ 80 und 87 BetrVG, aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ergeben.

In dem Projekt „Beteiligung organisieren – mit dem neuen BetrVG“ haben Betriebsräte und Vertrauensleute an einem aktuellen Thema aus ihrer betrieblichen Praxis eine Beteiligungsstrategie mit betrieblichen Auskunftspersonen entwickelt und durchgeführt.

Herausgeber: IG Metall-Vorstand
Redaktion:
Iris Becker, FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik
Angelika Thomas, FB Handwerk / Betriebspolitik KMU

Reportagen: Rolf Gramm
Gestaltung: kus-design, Mannheim
Fotos: Sven Ehlers

Dezember 2004

Sechs betriebliche Praxisbeispiele sind entstanden

- **DaimerChrysler, Bremen – ERA-Einführung: Gerechte Eingruppierung mit Beteiligung der Vertrauensleute**
- **Nolte Spanplatten, Germersheim – Erarbeiten einer Betriebsvereinbarung zum Prämienlohn**
- **Schwinn GmbH, Ober-Ramstadt – Überprüfung der Entlohnungsgrundlagen**
- **VEM Sachsenwerk, Dresden – Erarbeiten einer Betriebsvereinbarung zur Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit**
- **Wabco Radbremsen GmbH, Mannheim – Erarbeiten einer Betriebsvereinbarung zum Qualifizierungsbedarf**
- **ZF Sachs AG, Ahrweiler – Erstellung neuer Gefährdungsanalysen**

Die betrieblichen Beispiele sowie die Materialien für die betriebliche Praxis, die in dieser Arbeitsmappe enthalten sind, wurden im Rahmen des Projektes erarbeitet.

Das Projekt „Beteiligung organisieren mit dem neuen BetrVG“:

Es wurden Betriebe unterschiedlicher Größe mit und ohne Vertrauensleute gesucht und gefunden, die ihre betriebliche Praxis weiterentwickeln wollten. Start-Workshop war im Dezember 2003. In vier eintägigen Workshops wurden die Rahmenbedingungen - rechtliche Aspekte des § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, Musterschreiben an den Arbeitgeber, Merkblatt für die betrieblichen Auskunftspersonen – bearbeitet, Fortschritte im betrieblichen Vorgehen dokumentiert und Erfahrungen ausgetauscht. Schwerpunkt in den Workshops war die Entwicklung einer Beteiligungsstrategie und die Arbeit mit den betrieblichen Auskunftspersonen.

Das Projekt wurde von den Funktionsbereichen Betriebs- und Mitbestimmungspolitik und Handwerk/Betriebspolitik KMU durchgeführt. Unterstützt hat uns das Forschungsinstitut für Arbeit, Partizipation und Bildung (FIAB) in Recklinghausen durch Interviews vor Ort mit beteiligten Betriebsräten und Vertrauensleuten.

Unsere Erfahrungen:

Die betrieblichen Beispiele zeigen, wie vielfältig mögliche Vorgehensweisen bei der Anwendung des § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG sind: Von zwei betrieblichen Auskunftspersonen, die „nur“ als Berater des Betriebsrats benannt wurden, bis hin zu einem Netzwerk von betrieblichen Auskunftspersonen über den ganzen Betrieb hinweg, die an einem konkreten Thema mit den Beschäftigten diskutieren und den Betriebsrat bei der Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung unterstützen.

In allen Projektbetrieben wurde die Resonanz bei den Beschäftigen als durchweg positiv beschrieben. Das Ansehen des BR in der Belegschaft stieg: „Beschäftigte finden es gut, dass sie vom BR gefragt werden.“

Der § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG bietet in Betrieben mit Vertrauensleuten die Möglichkeit, Vertrauensleute besser in die Arbeit des BR einzubeziehen, ihnen Schutz und Zeit für eine konkret festgelegte Aufgabe zu verschaffen.

In einigen Betrieben haben Beschäftigte als betriebliche Auskunftspersonen eine Beraterrolle für den Betriebsrat eingenommen. Dort, wo in Betriebs- und Abteilungsversammlungen berichtet wurde, gab es Zustimmung und größere Akzeptanz des Betriebsrats bei den Beschäftigten.

Langfristig gesehen kann es so gelingen, Interessenvertretungsstrukturen gerade in Klein- und Mittelunternehmen auszubauen. Beschäftigte, die bereit sind, als „Sachkundige Arbeitnehmer“ zu arbeiten, sind bei der nächsten Wahl vielleicht als Vertrauensleute zu gewinnen.

Unsere Schlussfolgerungen:

Eine gewerkschaftliche Betriebspolitik, die Beteiligung durch betriebliche Auskunftspersonen möglich macht, kann dazu beitragen:

- Vertrauensleutearbeit zu stärken und aufzuwerten und ihnen themenbezogen mehr Zeit und Schutz zu verschaffen,
- in Bereichen, zu denen Betriebsrat oder Vertrauensleute bisher noch wenig Kontakt haben, ins Gespräch zu kommen und Ansprechpartner zu finden,
- langfristig in Betrieben ohne Vertrauensleute gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen,
- die Arbeit der Betriebsräte betriebsöffentlicher und für die Beschäftigten nachvollziehbarer zu machen,
- den Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzungsfähiger zu machen.

Beteiligung braucht ein gutes Konzept und klare Aufträge, damit sie in der betrieblichen Arbeit erfolgreich sein kann. Themenbezogene Arbeit mit ArbeitnehmerInnen muss glaubwürdig sein, d.h. mit langem Atem zu arbeiten und bis zum Schluss konsequent Beteiligung zu oganisieren.

Wir hoffen und wünschen, dass diese Arbeitsmappe für eure Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit eine gute Unterstützung ist.

Iris Becker
FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

Angelika Thomas
FB Handwerk / Betriebspolitik KMU

Weitere Materialien und Dokumente zum Thema Betriebsräte und Beteiligung findet ihr auf den Internet-Seiten der IG Metall: **http://www.igmetall.de/betriebsraete**

Mirko Jelisavac
(VK-Leitung, Werk Bremen)

„Die komplexen Beurteilungen, die für ERA nötig sind, sind ohne Sachverstand nicht zu leisten. Man muss die Arbeitsabläufe vor Ort sehr genau kennen."

Entgeltrahmen gemeinsam gestalten

Betriebsrat und IG Metall haben in den nächsten Jahren bei DaimlerChrysler (DC) in Bremen eine Mammutaufgabe zu bewältigen: Für über 15 000 Beschäftigte in 54 Abteilungen muss das 2003 abgeschlossene Entgeltrahmentarifabkommen (ERA) umgesetzt werden. „Dass das neue Betriebsverfassungsgesetz hier die Freistellung betrieblicher Auskunftspersonen ermöglicht, macht es uns leichter, den Sachverstand der Kolleginnen und Kollegen vor Ort für die nötigen Analysen und Erhebungen zu mobilisieren", sagt der Leiter des Vertrauensleutekörpers der IG Metall, Rainer Husheer.

Als bundesweit erstes Tarifgebiet hatte sich die IG Metall-Küste im Mai 2003 mit den Arbeitgebern auf ein Entgeltrahmentarifabkommen geeinigt, nach dreijährigen Verhandlungen und zahlreichen Aktionen und Warnstreiks. In fast allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie gibt es mittlerweile ein solches Entgeltrahmentarifabkommen. Mit ERA wird die Aufteilung in Arbeiter und Angestellte abgeschafft und für alle Beschäftigtengruppen ein gemeinsames Entgeltsystem eingeführt. Niemand darf durch das neue System finanziell schlechter gestellt werden. Ab 2007 ist der Tarifvertrag verpflichtend, bis dahin kann ERA freiwillig in den Betrieben eingeführt werden. Für DaimlerChrysler in Bremen wird zukünftig der baden-württembergische ERA zugrunde gelegt.

„Das ist eine ungeheuer tiefgreifende Veränderung, wir bekommen endlich ein modernes Tarifsystem, das auf die neuen Anforderungen der Arbeit eingeht", sagt Mirko Jelisavac von der Vertrauenskörperleitung. Es bedeutet für die betrieblichen Gremien aber auch viel Arbeit, um die komplizierten Neu-Eingruppierungen gerecht zu gestalten. Dafür wurde ein „Stufenwertzahlverfahren" vereinbart, das die Tätigkeit aller ArbeitnehmerInnen nach den Merkmalen „Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum/Verantwortung und Mitarbeiterführung" analysieren und bewerten.

15.500 Beschäftigte arbeiten bei DaimlerChrysler in Bremen. Hergestellt werden Mercedes-Fahrzeuge der C-Klasse sowie die Modelle SLK und SL. Mit 71 % IG Metall-Mitgliedern ist der Betrieb gewerkschaftlich gut organisiert. 650 Vertrauensleute garantieren gewerkschaftliche Präsenz in allen Betriebsteilen.

„Um ERA in allen 54 Abteilungen durchzuführen, brauchen wir viel Zeit, Erhebungen während der Arbeitszeit zu machen", sagt Husheer. Nicht nur die Vertrauensleute, sondern auch andere Experten aus der Belegschaft müssten dafür einbezogen werden. „Die komplexen Beurteilungen, die für ERA nötig sind, sind ohne Sachverstand vor Ort nicht zu leisten. Man muss die Arbeitsabläufe vor Ort sehr genau kennen. Wenn der Arbeitgeber unsere Vertrauensleute für die von uns benötigte Zeit nicht freistellt, dann haben wir jetzt mit dem § 80, 2* genau das Instrument, das wir brauchen", ergänzt Vertrauensmann Jelisavac. Schon Anfang 2004 waren in einer Klausur die 23-köpfige Vertrauenskörperleitung und der 11-köpfige Betriebsausschuss (das Leitungsgremium des 41-köpfigen Betriebsrats) zusammengetreten und

* Das „Prokjekt § 80,2" bezieht sich auf den § 80 Abs. 2 Satz 3 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes

DaimlerChrysler, Werk Bremen

Produkte:	Autos
Beschäftigte:	15 500
Organisationsgrad:	71 %
Vertrauensleute:	650
Projektthema:	Gerechte Eingruppierung bei der ERA-Umsetzung unter Beteiligung der Vertrauensleute
Anzahl der Auskunftspersonen:	Noch unklar
Voraussichtliche Dauer des Projekts:	Bis Ende 2005

hatten darüber beraten, wie man die neuen Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes nutzen will. Es bestand Einigkeit darüber, dass die Umsetzung von ERA eine gute Möglichkeit bietet, die Tauglichkeit des § 80,2 für die betriebliche Praxis zu prüfen. Ein Großteil der Betriebsräte hat bereits Schulungen in der analytischen Methode absolviert, weitere Betriebsräte und die Vertrauenskörperleitung wird demnächst solche Kurse besuchen. Geplant sind danach auch Schulungen für „Leute vor Ort, die Ahnung haben“, vor allem Vertrauensleute und Gruppensprecher. Richtig starten wird das Projekt bei DaimlerChrysler voraussichtlich Anfang 2005. Die betrieblichen Auskunftspersonen sollen vor allem eine genaue Analyse der Arbeitsabläufe und -umfänge in ihren Bereichen leisten und so den Betriebsrat bei der Durchsetzung einer gerechten Bewertung unterstützen.

In einem Riesenbetrieb wie Daimler-Chrysler stellen sich Möglichkeiten und Notwendigkeiten etwas anders dar als in einem kleineren Unternehmen. Zwar haben die Vertrauensleute bei DC in Bremen deutlich komfortablere Freiräume als in anderen Betrieben. So können sie bis zu 20 Stunden monatlich während der Arbeitszeit für gewerkschaftliche Aktivitäten verwenden. „Aber auch hier spüren wir, wie der Arbeitsdruck größer wird“, stellt , Mirko Jelisavac fest. Immer wieder berichten Vertrauensleute, dass ihre Vorgesetzten sie entgegen der Abmachungen nicht zu Sitzungen gehen lassen wollen.

Wenn bei der Umsetzung von ERA unsere Vertrauensleute nicht die nötige Zeit bekommen oder wenn wir Gruppensprecher oder bestimmte Angestellte nicht ausreichend als Experten heranziehen können, dann sind wir jetzt nicht mehr auf Absprachen mit der Firmenleitung angewiesen, dann wird der Betriebsrat ganz schnell die gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten des § 80,2 nutzen“, betont Rainer Husheer die Vorteile des neuen Betriebsverfassungsgesetzes.

Darüber hinaus, so der Vertrauenskörperleiter, biete die Möglichkeit, betriebliche Auskunftspersonen in seine Arbeit einzubeziehen, für den Betriebsrat die unschätzbare Chance, den Zusammenhalt zwischen Betriebsrat, Vertrauensleutekörper und Belegschaft zu verbessern. „Wir betrachten das auch als Teil unseres mehrjährigen Projekts. Eine „zukunftsfähige Arbeitnehmervertretung beim DaimlerChrysler-Werk Bremen“, sagt Husheer. In einem Großkonzern, so erklärt der Vertrauensleuteleiter, werde der Betriebsrat durch die Arbeit in den übergeordneten Gremien oft derart beansprucht, dass es schwierig sei, gleichzeitig „in der Halle“ präsent zu sein. Auch hier könne der § 80,2 hilfreich sein. Für komplexe Probleme müsse der Betriebsrat Beschäftigte auch mal gezielt „für ein bestimmtes Thema irgendwo rausziehen“ oder für einen längeren Workshop einsetzen können.

Eine Chance bietet der § 80,2 nach Auffassung Husheers gerade auch für die Einbeziehung der 2700 Angestellten im Betrieb, bei denen die Gewerkschaft längst nicht so gut verankert ist wie im Produktionsbereich. „Da hoffen wir natürlich, durch die gemeinsamen Aktivitäten das Gefühl dafür zu stärken, dass wir vor Ort nur etwas erreichen, wenn wir ein Projekt nicht einfach als Sache des Betriebsrats, sondern als gemeinsame Sache aller Arbeitnehmer verstehen.“

RAINER HUSHEER
(VK-Leiter, Werk-Bremen)

„Dass das neue Betriebsverfassungsgesetz die Freistellung betrieblicher Auskunftspersonen ermöglicht, macht es uns leichter, den Sachverstand der Kolleginnen und Kollegen vor Ort für die nötigen Analysen und Erhebungen zu mobilisieren.“

§ 80

Michael Jung
(IG Metall Neustadt)

„Von denen, die sich als Auskunftspersonen zur Verfügung stellten, nutzen inzwischen drei ihre betriebliche Kompetenz auch als neue Vertrauensleute.“

Prämiengestaltung im Schichtsystem

Wir haben ausgeprägte verschiedenartige Schichtsysteme, darunter auch Konti-Schicht. Dies führt dazu, dass sich im Werk immer nur etwa ein Viertel der Arbeitnehmer aufhalten. Auch die Betriebsräte sind nicht immer alle präsent“, sagt Andreas Röller, der Betriebsratsvorsitzende von Nolte in Germersheim. „Schon dadurch sind wir darauf angewiesen, die Arbeitnehmer bei unseren Aktivitäten direkt zu beteiligen, umso mehr, wenn es direkt ums tägliche Geld geht.“ Die Belegschaftsvertretung der rheinland-pfälzischen Spanplattenfirma will am Standort eine Betriebsvereinbarung zu Prämienentlohnung durchzusetzen. „Wir wollen bei der Ausarbeitung dieser Betriebsvereinbarung neue Beteiligungsmöglichkeiten nutzen. Dabei soll auch der neue § 80 II 3 des Betriebsverfassungsgesetzes eine Rolle spielen“, erklärt Michael Jung von der IG Metall Neustadt.

207 Menschen arbeiten im Spanplattenwerk bei Nolte im rheinland-pfälzischen Germersheim. in direkter Nachbarschaft mit dem Schlafzimmer-Möbelwerk von Nolte mit mehr als 800 Beschäftigten. Die Nolte-Gruppe produziert an vielen Standorten in Deutschland und darüber hinaus. Die Produktion von Spanplatten jeglicher Art im modernisierten Werk hat sich in den letzten fünf Jahren vervierfacht, die Belegschaft wurde verdoppelt. Vor Auftragseingängen kann man sich kaum retten.

Seit Juli 2004 besteht ein Firmentarifvertrag zur Prämienentlohnung. Dieser enthält die Regelungspunkte für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung Prämie.

„Es ist uns klar, dass die Prämien-Betriebsvereinbarung ein sehr langwieriges Projekt ist, zumal die Arbeitnehmer in einem Drei-Schicht-Betrieb schwieriger zu beteiligen sind“, sagt Andreas Röller. Das Vorgehen wurde detailliert geplant. Bereiche wurden festgelegt und Ansprechpartner in den jeweiligen Schichten gesucht. „Schon allein, dass wir gefragt haben, ‘machst du da mit?‘, hat uns erfreute Reaktionen eingebracht“, berichtet Röller, „Die Kollegen haben gesehen, dass wir nicht über ihre Köpfe etwas in Gang bringen wollen.“ Sehr positiv bewertet der Betriebsrat, dass sich fast alle Angesprochenen bereit erklärten, mitzumachen. Zehn Personen aus verschiedenen Bereichen und Schichten konnten zur Mitarbeit gewonnen werden. „Eine Prämien-Vereinbarung ist nur hinzukriegen, wenn es eine sehr hohe Akzeptanz gibt.“ Die sei aber nur möglich, wenn möglichst viele in die Ausgestaltung einbezogen werden. Der Arbeitgeber signalisierte, dass er das unterstützt.

„Den neuen § 80,2 des Betriebsverfassungsgesetzes, nach dem der Betriebsrat zur Unterstützung seiner Arbeit betriebliche Auskunftspersonen freistellen lassen kann, hatten wir im Kopf, aber wir haben ihn bisher nicht ins Spiel gebracht“, erklärt der Betriebsrats-Chef. „Unsere Strategie war, erst mal ohne den § 80,2 auszukommen und die Kollegen dafür zu gewinnen, das Projekt gemeinsam durchzuführen.“

* Das „Prokjekt § 80,2“ bezieht sich auf den § 80 Abs. 2 Satz 3 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes

Nolte Spanplatten, Germersheim

Produkte:	Spanplatten
Beschäftigte:	Über 200
Organisationsgrad:	75 % , Gewerblich 90 %
Vertrauensleute:	20
Projektthema:	Einführung von Leistungsentlohnung (Prämie)
Anzahl der Auskunftspersonen:	Zehn haben sich bereit erklärt
Voraussichtliche Dauer des Projekts:	Bis 2007 – erste Pilotphase soll nach Abschluss der Rahmenvereinbarung gegen Ende des ersten Quartals 2005 starten

Eingerichtet wurde ein Steuerungsteam aus dem Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter sowie IGM-Sekretär Michael Jung. Dieses Team hatte schon das gesamte Projekt vorbereitet und wird weiterhin Fachkompetenz organisieren, Prozesse strukturieren sowie Ergebnisse bündeln. Daneben wurde eine Projektgruppe mit den betrieblichen Ansprechpartnern aus den verschiedenen Bereichen gegründet. Diese sollen dem BR-Gremium zuarbeiten. Als erstes ist eine Rahmenvereinbarung Prämie (bereichsübergreifend) notwendig.

Im Rahmen der ersten Beteiligungsschritte legten die Arbeitnehmer vor allem Wert darauf, ihre Besitzstände zu erhalten, die Arbeitsplätze zu sichern und den Produktionsablauf zu verbessern. Das neue System solle „gerecht“ sein und Leistung belohnen.

Als Ziel kristallisierte sich heraus, bei den Verhandlungen einen Großteil der Prämie als „Standard“ festzulegen und nur einen kleineren Teil „variabel“ zu gestalten. Dabei werden qualitative und quantitative Indikatoren eine Rolle spielen. „Wir wollen ein einfaches, übersichtliches und für jeden durchschaubares Entlohnungssystem, das den Beschäftigten angemessene Verdienstchancen unter zumutbaren Leistungsbedingungen bietet. Das Verhältnis von Entlohnung und Leistung soll dabei möglichst stabil sein“, sagt Michael Jung.

Anfang März informierten BR und IG Metall in sechs einstündigen Veranstaltungen die Belegschaft über das Projekt und über die Prinzipien der Prämienentlohnung. Fast 90 Prozent der Beschäftigten nahmen an den Versammlungen teil – auch das ist eine außergewöhnlich gute Beteiligung . „Das Projekt und unsere Informationspolitik ist bei den Kollegen sehr gut angekommen“, erinnert sich Röller. Während der Arbeit an dem Projekt werden die „Auskunftspersonen“ kontinuierlich qualifiziert. Inzwischen hat der Betriebsrat erste Eckpunkte für die Betriebsvereinbarung beraten. Über die gesamte Vorgehensweise gibt es aber noch keine Einigung mit der Geschäftsleitung.

Michael Jung erwartet, dass die Auskunftspersonen nach der nächsten Betriebsversammlung formell benannt werden. Sie werden dann den Beschäftigten auch offiziell als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und den Betriebsrat beraten. Das ganze Projekt wird nach Erwartung der Beteiligten noch zwei bis drei Jahre dauern. Nach Festlegung der Rahmenbetriebsvereinbarung bis zum Ende des ersten Quartals 2005 soll danach im ersten Pilotbereich gestartet werden.

Als erfreuliche Nebeneffekte des Projekts und der Arbeit mit den „Auskunftspersonen“ sehen Röller und Jung, dass der Betriebsrat weiter an Unterstützung gewonnen hat. Dies ist auch positiv für die Mitgliederentwicklung im Betrieb. Auch die betriebliche Vertrauensleutearbeit sei sichtlich gestärkt worden. Von denen, die sich als Auskunftspersonen zur Verfügung stellten, arbeiten inzwischen drei auch als neue Vertrauensleute und haben bereits an Wochenendschulungen und Seminaren teilgenommen. Michael Jung ist optimistisch: „Wir hoffen, dass wir da noch weitere Verstärkung bekommen. Als Auskunftspersonen sollen die Leute fachliche Kompetenz erwerben.Der Schritt, das im Vertrauenskörper zu machen, ist nicht mehr groß“

Andreas Röller
(BR-Vorsitzender)

„Die § 80,2-Leute sind Flankenschutz für den Betriebsrat und umgekehrt, der BR Flankenschutz für sie.“

Gerhard Engelhardt
(BR-Vorsitzender)

„Die hinzugezogenen Kolleginnen und Kollegen verstärken den Betriebsrat gerade in nicht besonders hoch organisierten Betrieben.“

Schwere Fehler in der Zeitaufnahme entdeckt

„Der § 80,2* macht es den Belegschaften leichter möglich, sich auch in kleineren Betrieben aktiv bei Lohnfragen einzuschalten. Das ist bei Schwinn auch bitter nötig“, zieht Irmgard Seefried die Bilanz der bisherigen Projektarbeit bei dem südhessischen Möbelbeschlägehersteller. „Ich kann Leute aus dem Betrieb mit einbeziehen, ohne dass ich Probleme bekomme“, bringt Gerhard Engelhardt die Vorteile des § 80,2 für seine Betriebsratsarbeit auf den Punkt. Die beiden gehören der Leitung des „§ 80,2“-Projekts bei der Schwinn GmbH in Ober-Ramstadt bei Darmstadt an.

Gerhard Engelhardt vertritt als Betriebsratsvorsitzender mit sechs weiteren Kolleginnen und Kollegen seit zwölf Jahren die Interessen der 180 Beschäftigten. Seit 20 Jahren arbeitet er in dem mittelständischen Familienbetrieb. Irmgard Seefried ist Gewerkschaftssekretärin bei der IG Metall in Darmstadt.

Die Schwinn GmbH produziert seit 1933 Möbelbeschläge aus verschiedenen Materialien, heute an drei Standorten in Deutschland. Erst vor 15 Jahren wurde in Ober-Ramstadt ein Betriebsrat gewählt. Fast ein Drittel der Beschäftigten sind Heimarbeiter. 40 % der Belegschaft sind gewerkschaftlich organisiert - Tendenz steigend.

Die „§ 80,2“-Projektgruppe bei Schwinn bearbeitet das Thema „Überprüfung der Entlohnungsgrundlagen“. In der Lackiererei hat die Projektgruppe bereits grobe Missstände aufgedeckt. „Das bei Schwinn praktizierte Prämiensystem und eine enorm fehlerhafte Zeitaufnahme haben die Beschäftigten in dieser Abteilung jahrelang um ihnen zustehenden Lohn gebracht“, erklärt Irmgard Seefried. Diese Erkenntnis machte die Beschäftigten in den beiden anderen Abteilungen, in der Spritzerei und der Nacharbeit ebenfalls hellhörig. Die Entlohnung am Standort Ober-Ramstadt setzt sich aus einem tariflichen Grundlohn und einer Prämie zusammen. Der Grundlohn geht von einer bestimmten Stückzahlproduktion pro Stunde aus. Wer mehr schafft, erhält eine Prämie. Bis zu 17 % mehr Lohn sind drin, wenn maximal 43 % über der Grundnorm produziert wird. „Das ist schon mal ungerecht“, macht der Betriebsratsvorsitzende den Standpunkt der Arbeitnehmervertretung deutlich, „die Prämie muss doch im gleichen Verhältnis steigen wie die Mehrleistung.“

Die Geschäftsleitung ist der Auffassung, dass die Schwinn-Beschäftigten zu wenig arbeiten. Der Tarif-Grundlohn ist ihr dabei ein Dorn im Auge. Als das Unternehmen damit drohte, bei angeblichem Unterschreiten der 100-%-Leistung den Grundlohn entsprechend zu kürzen, stellte der Betriebsrat die Grundlagen für die Bezahlung der Arbeit in der Produktion insgesamt auf den Prüfstand.

Mit Hilfe der IG Metall wurde daraus ein „§ 80,2“-Projekt, zu dem ein Kollege aus der Spritzerei und eine Kollegin aus der Nacharbeit als „sachkundige Arbeitnehmer“ hinzugezogen wurden. Die Informationen aus der Lackiererei lieferte ein dort arbeitender Betriebsrat. „Es ging um

* Das „Prokjekt § 80,2“ bezieht sich auf den § 80 Abs. 2 Satz 3 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes

Schwinn-GmbH, Ober-Ramstadt

Produkte:	Möbel-Beschläge
Beschäftigte:	180
Organisationsgrad:	40 – 50 %,
Vertrauensleute:	Keine
Projektthema:	Überprüfung der Entlohnungs-grundlagen
Anzahl der Auskunftspersonen:	3
Voraussichtliche Dauer des Projekts:	Ende 2004/ Anfang 2005

50 % des Lohnes, da muss der Betriebsrat einfach eingreifen“, erklärt Gerhard Engelhardt diesen Schritt. Die beiden „Sachkundigen“ bringen die Erfahrungen aus den jeweiligen Abteilungen ein. Sie sind Gewerkschaftsmitglieder. Einen Vertrauensleutekörper gibt es bei Schwinn nicht. Es gibt auch keine freigestellten Betriebsräte. Die Kollegen engagieren sich also ehrenamtlich bei der Wahrnehmung der Interessen der Belegschaft gegenüber der Geschäftsführung. Die betrachtet den Betriebsrat eher als Störfaktor. „Es herrscht ein gespanntes Verhältnis“, heißt es bei den Betriebsräten. Trotzdem steht der Arbeitgeber dem Projekt nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber. Es gab auch keine Probleme bei der Berufung der „Sachkundigen“.

Die § 80,2-Projektgruppe „Überprüfung der Entlohnungsgrundlagen“ stieß als erstes darauf, dass die vom Unternehmen derzeit zu grunde gelegten Zeitaufnahmen erhebliche Fehler aufweisen, im großen Umfang unkorrekt sind. „Sie entsprechen weder den Refa-Richtlinien noch tarifvertraglichen Vereinbarungen“, stellt Irmgard Seefried fest. „Es gab sehr hohe Abweichungen zwischen viel zu wenigen Zeitaufnahmen, so dass eine korrekte Vorgabe-zeitermittlung nicht möglich war. Weil wichtige Unterlagen verschwunden sind, konnten Zeiterhebungen nicht mehr nachvollzogen werden. Die vorhandenen Daten sind als Grundlage für eine korrekte Lohnberechnung unbrauchbar.“

Ziel der Arbeitsgruppe ist deshalb zunächst eine eindeutige und korrekte Zeitaufnahme. Zu diesem Zweck ist im Dezember 2004 bereits eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden, die eine korrekte Vorgabezeitermittlung mit allen dafür erforderlichen Daten sicher stellt. Dabei griff der Betriebsrat auf Vereinbarungen zurück, die nach Vorarbeit der IG Metall in anderen Unternehmen bereits abgeschlossen wurden. „Der Betriebsrat will spätestens 2005 eine Betriebsvereinbarung abschließen, die die Grundlage für einen gerechten Lohn schafft“, formuliert der Betriebsratsvorsitzende.

Mit ihrer engagierten Arbeit für diese Ziele finden die beteiligten Betriebsräte und „Sachkundigen“ in der Belegschaft ein positives Echo. „Die Kolleginnen und Kollegen sehen: die tun was in einer ganz wichtigen Angelegenheit“, meint Gerhard Engelhardt. Er ist zuversichtlich, dass das Projekt die Position des Betriebsrats im Unternehmen stärken wird. „Die Geschäftsleitung muss einfach merken, dass der Betriebsrat Unterstützung von unten hat“, fügt er hinzu. „Die zur Projektarbeit hinzugezogenen Kolleginnen und Kollegen verstärken den Betriebsrat gerade in nicht besonders hoch organisierten Betrieben wie dem unseren.“ Für IG Metall-Sekretärin Irmgard Seefried hat er ein dickes Lob übrig: „Anders als in Großbetrieben fehlen uns bestimmte Kenntnisse im Umgang mit der Geschäftsleitung, speziell auch bezüglich unseres Problems hier. Zum Beispiel hat keiner von uns einen Refa-Schein. Da war die Hilfe der IG Metall dringend erforderlich.

Irmgard Seefried
(IGM-Darmstadt)

„Der § 80,2 macht es den Belegschaften leichter möglich, sich auch in kleineren Betrieben aktiv bei Lohnfragen einzuschalten.“

Thomas Jahn
(BR-Vorsitzender)

„Wir machen statt einer Interessen-vertretung für – eine Interessenvertretung mit den Beschäftigten.“

Sachkundig in Sachen Arbeitszeit

„Für uns kam die Neuregelung im Betriebsverfassungsgesetz gerade richtig. Wir brauchten mehr Unterstützung aus der Belegschaft und mehr Beteiligung von Kollegen“, sagt Harald Volk, Betriebsrat und Leiter des Vertrauensleutekörpers im Dresdner VEM-Sachsenwerk. Ziel des § 80,2-Projekts* der Belegschaftsvertretung ist es, eine Betriebsvereinbarung zur Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit neu auszuhandeln. Der Betriebsratsvorsitzende Thomas Jahn sagt dazu: „Eine erfolgreiche Interessenvertretung lässt sich nur zusammen mit den Beschäftigten umsetzen.“

Die Lage im Betrieb war in den vergangenen Jahren nicht einfach. Vor der Wende waren hier an die 3000 Leute beschäftigt. Jetzt sind es zitka 450, die unter anderem Generatoren für Windkraftanlagen herstellen. Der Betrieb wurde 1997 privatisiert. Der neue Eigentümer trat drei Jahre später aus dem Unternehmerverband aus. Ein von den Vertrauensleuten der IG Metall organisierter Warnstreik erreichte sein Ziel nicht. „Die Kollegen wollten nicht mehr, weil sie Angst um ihren Arbeitsplatz hatten“, erklärt Thomas Jahn. Die Belegschaft war gespalten, der Betriebsrat geriet mächtig unter Druck, klein beizugeben. Eine Quittung für diese Niederlage war dann, dass bei den Betriebsratswahlen 2002 die unternehmerfreundliche Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) drei von elf Sitzen erhielt.

„Aus dieser Erfahrung heraus haben wir unsere Arbeit neu ausgerichtet“, sagt Jahn. Verloren gegangenes Vertrauen musste neu gewonnen werden. Die Ziele der Betriebsratsarbeit wurden neu formuliert. Die Vertrauensleute erarbeiteten auf einer Klausurtagung Leitsätze für ihre Arbeit. „Wichtig war, dass Betriebsratsmehrheit und Vertrauensleute Flagge zeigten, sich nicht versteckten und mit verstärkter Öffentlichkeitsarbeit durch Aushänge und persönliche Gespräche auf die Kolleginnen und Kollegen zugingen“, so Jahn.

Die bestehende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit entsprach teilweise nicht mehr den tariflichen Regelungen. Der Vorschlag für eine neue sollte offen und in Übereinstimmung mit den Vorstellungen in der Belegschaft erarbeitet werden. Auf einer Klausur der Vertrauensleute wurden im Januar 2004 die Aufgaben formuliert, die den „betrieblichen Auskunftspersonen“ übertragen werden sollten. „Sachkundige Arbeitnehmer“ nach dem neuen § 80,2(3) des Betriebsverfassungsgesetzes wurden für die Zusammenarbeit gewonnen. Schon dass der Betriebsrat die Kolleginnen und Kollegen ansprach und um ihre Mitarbeit warb, kam bei vielen in der Belegschaft ausgesprochen gut an. „Endlich fragt ihr uns“, habe man immer wieder zur Antwort bekommen. Die Bereitschaft etwas zu machen, sei sehr groß gewesen.

„Wir wollten den genauen Ist-Zustand bei den Arbeitszeiten ermitteln und individuelle Regelungen und konkrete Arbeitszeitwünsche berücksichtigen“, erklärt Harald Volk. Es geht dabei z.B. um die Festlegung der Zeitkontengrenzen, um eine verlässliche Regelung der Brückentage und der Betriebsruhe zum Jahreswechsel. Es geht aber auch um die Bewertung

* Das „Prokjekt § 80,2“ bezieht sich auf den § 80 Abs. 2 Satz 3 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes

VEM-Sachsenwerk GmbH, Dresden

Produkte:	Motoren und Generatoren für Maschinen- und Anlagenbau
Beschäftigte:	Zirka 450
Organisationsgrad:	40 %
Vertrauensleute:	33
Projektthema:	Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Arbeitszeit
Anzahl der Auskunftspersonen:	14
Voraussichtliche Dauer des Projekts:	Bis Ende 2004/

der anfallenden Mehrarbeit in der Woche. „Dabei waren uns die betrieblichen Auskunftspersonen besonders wichtig“, erklärt Thomas Jahn, „ohne sie hätten wir beispielweise jene Regelung nicht gefunden, die bei regelmäßiger Vergütung der Überstunden auch Vor- und Nacharbeit möglich macht.“

Um den Entwurf einer Betriebsvereinbarung Punkt für Punkt zu besprechen und zu verbessern setzten sich die vierzehn betrieblichen Auskunftspersonen, zehn bisherige Vertrauensleute und vier „Neue“, mehrfach zusammen. Sie veranstalteten einen eintägigen Workshop. In elf Abteilungsversammlungen und auf einer Klausur wurde Detail für Detail beraten und die jeweils nächsten Schritte beratschlagt.

Ein Fragebogen zur Arbeitszeitregelung im Betrieb wurde erarbeitet und auf Abteilungs- und Betriebsversammlungen erläutert. Dabei ging es darum, Verständnis zu wecken, Ängste abzubauen und eine hohe Teilnahme zu erreichen. Die positiven Rückmeldungen aus der Belegschaft haben den Betriebsrat darin bestärkt, die Möglichkeiten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes zu nutzen: „Unsere Verhandlungsposition gegenüber der Geschäftsleitung ist gestärkt und die Arbeit der Vertrauensleute ist verbessert worden“, sagt Harald Volk. „Die Wirkung auf die Mitarbeiter ist nicht zu unterschätzen“, ergänzt Thomas Jahn, „ihre Mitarbeit wird nicht nur bei der Betriebsratswahl gebraucht. Gerade die interessierten Leute sind aufmerksam geworden und eher zur Mitarbeit bereit.“

Mit dem breit diskutierten Vorschlag für eine neue Arbeitszeitregelung hat der Betriebsrat die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung aufgenommen. „Wir haben die Initiative übernommen“ erklärt Harald Volk. „Die Kollegen haben uns dabei motiviert und unterstützt.“ Und Thomas Jahn präzisiert: „Es ist ganz falsch bei Heranziehung von Auskunftspersonen zu befürchten, dass man das Heft aus der Hand verliert, man gewinnt im Gegenteil an Kompetenz und Gestaltungskraft. Die Betriebsräte müssen bereit sein, statt einer Interessenvertretung für die Beschäftigten, eine Interessenvertretung mit den Beschäftigten umzusetzen.“

Nachdem die Geschäftsleitung den Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung abgelehnt hat, ist nun die Einigungsstelle angerufen worden. Auch dieser Schritt ist mit der Belegschaft abgesprochen. Das Verfahren ruht aber derzeit, weil die Geschäftsleitung sich nach der Betriebsversammlung und auch auf Drängen des Gesellschafters wieder zu Verhandlungen bereit erklärte.

Harald Volk
(VK-Leiter)

„Wir brauchten mehr Unterstützung aus der Belegschaft und mehr Beteiligung von Kollegen.“

Markus Doberstein
(VK-Leiter)

„Mit dem „§ 80,2“-Projekt haben wir einen besseren Draht zu den Angestellten bekommen.“

Bremsen bei Qualifizierung gelöst

„Wir wollen den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die die individuellen Bedürfnisse nach Weiterqualifizierung berücksichtigt und dabei die Angestellten mit einbezieht“, formuliert der Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Peter Merdes das Ziel, das sich die Mitarbeitervertretung der WABCO Radbremsen GmbH in Mannheim für ihr „§ 80,2“-Projekt *„Qualifizierung“ gesetzt hat. Der 44-Jährige vertritt mit seinen zehn Betriebsratskolleginnen und -kollegen die Interessen der rund 400 Beschäftigten des Unternehmens. „Der § 80,2 gibt uns die Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen direkt vom Arbeitsplatz in ein solches Projekt einzubeziehen, die uns mit ihrer konkreten Sachkenntnis zeigen können, wo es brennt und was zu tun ist. Sie sagen uns, wo sie Qualifizierungsmaßnahmen für nötig halten, wo sie sich benachteiligt sehen, wie oft sie solche Maßnahmen wünschen“, sagt Merdes.

WABCO Radbremsen ist ein Unternehmen der international tätigen WABCO-Gruppe, die zum American Standard Companies-Konzern gehört. WABCO ist nach eigenen Angaben weltweit führender Anbieter von elektronischen Brems- und Fahrzeugregelsystemen, Federungs- und Antriebssystemen für Nutzfahrzeuge. In Mannheim werden Bremsen hergestellt und montiert. Die WABCO-Gruppe beschäftigt weltweit mehr als 6500 Mitarbeiter in 29 Niederlassungen und Standorten. Peter Merdes sieht die Mannheimer WABCO Radbremsen unter starkem Wettbewerbsdruck seitens der Konkurrenten am Markt, aber auch anderer WABCO-Standorte. Insgesamt sei die Lage bei WABCO Radbremsen aber positiv einzuschätzen, meint er. Die Arbeitsplätze seien sicher, der Betrieb stelle sogar neue Arbeitskräfte ein. Das ist in Mannheim nicht selbstverständlich. Die Stadt ist seit langem Spitzenreiterin in der baden-württembergischen Arbeitslosenstatistik. 10,7 % betrug die Arbeitslosigkeit im Sommer 2004.

Die Projektgruppe „Qualifizierung“ bei WABCO in Mannheim besteht aus acht Mitgliedern. Davon sind sechs „sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen“ im Sinne des § 80,2 Betriebsverfassungsgesetz. Sie kommen aus dem gewerblichen und aus dem Angestelltenbereich. Drei von ihnen sind Vertrauensleute. Im März 2004 stieg das Team in die Arbeit ein. Nachdem der Betriebsrat sie benannt hatte, sind die „Sachkundigen“ dafür freigestellt.

In mehreren Sitzungen wurde zunächst eine Bestandsaufnahme zu den Qualifizierungsmaßnahmen im Betrieb erarbeitet. Dann ging es daran, den tatsächlichen Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festzustellen. Bei WABCO Radbremsen ist die Arbeit auf Gruppen verteilt. Das Team beschloss, mit der Bedarfsermittlung in zwei „problematischen“ Gruppen anzufangen. Die Wahl fiel auf die gewerbliche Gruppe „Trommelbremse“ und die Angestellten in der Gruppe „Versuchswerkstatt“. VK-Leiter Markus Doberstein, einer der drei Projektleiter: „Wir haben uns für diese beiden Gruppen entschieden, weil bei der ‚Trommelbremse‘ ein besonderer Bedarf vermutet wurde, und weil die ‚Versuchswerkstatt‘ kontaktmäßig nicht optimal in die Arbeit des Vertrauensleutekörpers und des Betriebsrats eingebunden war.“ Das Team erstellte für jede Gruppe eine „Qualifikationsmatrix“. Die Matrizen listeten umfassend alle Arbeitsinhalte

* Das „Prokjekt § 80,2“ bezieht sich auf den § 80 Abs. 2 Satz 3 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes

WABCO Radbremsen GmbH, Mannheim

Produkte:	Radbremsen für Nutzfahrzeuge
Beschäftigte:	400
Organisationsgrad:	Zirka 75 % Gewerblich – 95 %
Vertrauensleute:	21
Projektthema:	Qualifizierung (Umsetzung Tarifvertrag)
Anzahl der Auskunftspersonen:	6
Voraussichtliche Dauer des Projekts:	Bis Ende 2004/

bei der „Trommelbremse“ und der „Versuchswerkstatt“ auf. Mit diesen Aufstellungen in der Hand wurde dann vor Ort bei den Kolleginnen und Kollegen im persönlichen Gespräch der konkrete Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen überprüft. Zur Auswertung der Matrizen wurden die Ergebnisse in eine Datenbank eingegeben.

Hat das funktioniert? Die Antwort von Peter Merdes: „Anfangs haben nicht alle in den Gruppen den Sinn unserer Untersuchung verstanden. Einige hatten Angst, dass es um die Vorbereitung von Rationalisierungsmaßnahmen ginge. Andere fürchteten, dass dadurch Schwächen bei ihrer Arbeit ans Licht kämen.“ Gerade deshalb sei es notwendig, in ihren Abteilungen respektierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzuziehen zu können. Das mache der § 80,2 möglich. Weil die Vertrauensleute der IG Metall in aller Regel das Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen an ihrem Arbeitsplatz genießen, seien sie als „sachkundige Arbeitnehmer“ besonders geeignet. „Ihre Mitarbeit stärkt die Position des Betriebsrats im Betrieb und kommt auch der IG Metall zu Gute. Wir hoffen im Betriebsrat, auf diesem Weg den Kontakt in die Bereiche und Gruppen zu intensivieren oder überhaupt erst herzustellen“, sagt Merdes. Markus Doberstein sieht auf diesem Feld schon einen Erfolg des Projekts: „Gerade aus dem Angestelltenbereich haben wir ein unerwartet großes, positives Feedback bekommen. Die haben uns regelrecht die Tür eingerannt. Vor dem ‚§ 80, 2‘-Projekt hatten wir kaum einen Draht zu den Angestellten gehabt.“ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei WABCO Radbremsen liegt bei 75 %. Aber es gibt einen deutlichen Unterschied zwischen dem gewerblichen Bereich, dessen Mitarbeiter zu 95 % organisiert sind, und den Angestellten, die zu 56 % Gewerkschaftsmitglieder sind.

Und die Geschäftsleitung? „Die hatte am Anfang leise Bedenken wegen der Dauer des Projekts und der Zahl der freizustellenden Mitarbeiter. Sie verstand auch den Sinn der Sache nicht so richtig. Insgesamt zeigte sie sich kooperativ. Sie hat keinen der von uns für die Projektgruppe gewünschten ‚sachkundigen Abeitnehmer‘ abgelehnt. Sie hat wohl begriffen, dass unser Projekt auch für das Unternehmen Vorteile bringt“, schmunzelt Merdes.

Mittlerweile ist das „§ 80,2“-Projekt „Qualifizierung“ bei WABCO Radbremsen so gut wie abgeschlossen. Das Team hat seine Ergebnisse präsentiert und dem Betriebsrat einen Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung über die weitere Mitarbeiterqualifizierung in Mannheim auf den Tisch gelegt. Die Kolleginnen und Kollegen wünschen sich eine individuelle Weiterqualifizierung. Dabei reicht das Spektrum der Wünsche von spezifischen Schulungen an Maschinen und Werkzeugen sowie Lehrgängen zu Mess- und Kontrollverfahren über CAD-Zeichnen bis zur Einführung in Standard-Büro-Software und dem Englischkurs. Ein gutes halbes Jahr nach Projektbeginn standen die Verhandlungen um die geplante Betriebsvereinbarung an. Der Betriebsrat war zuversichtlich.

Peter Merdes
(Stellv. BR-Vorsitzender)

„Vertrauensleute als ‚Sachkundige‘ stärken die Position des Betriebsrats und der Gewerkschaft im Betrieb.“

Willi Schneider
(BR-Vorsitzender)

„Der § 80,2 bietet den Auskunftspersonen einen gewissen Schutz, gerade wenn es sich um Vertrauensleute handelt. Das beseitigt Hemmschwellen.“

Gefährdung in der Endmontage

Im Werk Ahrweiler der ZF Sachs AG hat das „§ 80,2*“-Projekt* die Arbeitssicherheit im Visier. Die Projektgruppe hat sich die „Erstellung zusätzlicher Gefährdungsanalysen“ zur Aufgabe gemacht. „Das ist ein Riesenthema“, stellt Willi Schneider fest. Der 40-Jährige ist seit zwei Jahren Vorsitzender des neunköpfigen Betriebsrats an dem Standort in der Nordeifel. 400 Beschäftigte produzieren und vertreiben dort Federbeine und Stoßdämpfer für die Automobilindustrie. Die Kolleginnen und Kollegen in den drei Montagebereichen arbeiten in drei Schichten überwiegend rund um die Uhr. Insgesamt beschäftigt die ZF Sachs AG an 38 Standorten in 19 Ländern 16 500 Menschen.

„Wir haben uns für dieses Thema entschieden, weil es die Beschäftigten in der Produktion direkt betrifft“, beantwortet Willi Schneider die Frage nach dem Grund für diese Themenwahl. „Wenn es um die eigene Sicherheit und Gesundheit geht, ist doch jeder interessiert und ansprechbar.“ Im Werk passieren nach Angaben des Betriebsratsvorsitzenden nicht mehr Unfälle als anderswo. Aber es gebe zum Beispiel in der Endmontage Verbesserungspotenziale an diesem speziellen Arbeitsplatz. Dort werden Takt gebunden ungefähr 3500 Federbeine und Dämpfer pro Tag zusammengebaut, kontrolliert und versandfertig gemacht. Jedes Teil wiegt an die acht Kilo. Die befüllten Transportbehälter sind schwer. Die Arbeit in der Endmontage ist hart und verantwortungsvoll.

„Wir haben uns entschlossen, dort in direkter Zusammenarbeit mit den Kollegen vor Ort zusätzliche Gefährdungsanalysen zu erstellen. Der neue § 80,2 Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht uns das“, pflichtet Frank Schröder, Leiter des Vertrauensleutekörpers, seinem Betriebsratsvorsitzenden bei. Das ZF-Sachs-Werk an der Ahr produziert mit Hochdruck. „Wir sind gut eingespannt“, heißt es in den Reihen der 16 Vertrauensleute. Die Just-in-time-Produktion der Kunden aus der Automobilindustrie erfordert viel Organisationsgeschick. Die ordern manchmal in einer Woche zigtausend Dämpfer, haben in der nächsten aber überhaupt keinen Bedarf. Im Werk selbst läuft außerdem ein ständiger „Benchmarking“-Prozess ab. Überall hängen Kennzahlen. Am Produktionseingang wird täglich der aktuelle „Versandzugang pro Mitarbeiter pro Betriebsstunde“ ausgehängt.

Die Arbeit der „§ 80,2“-Projektgruppe in Ahrweiler wird jetzt richtig anlaufen. Neben dem Betriebsratsvorsitzenden, den Mitgliedern des Arbeitssicherheitsausschusses und Vertrauensleuten ist es Wunsch des Betriebsrates, dass auch der Werksarzt und die Sicherheitsfachkraft mit ihrem fachlichen Wissen dieses Projekt unterstützen. Als „sachkundiger Arbeitnehmer“ wurde ein Kollege aus diesem betroffenen Segment beigezogen, der dort auch als Sicherheitsbeauftragter seiner Abteilung fungiert. Die Gruppe arbeitet jetzt an einem Fragebogenkatalog zur Arbeitssicherheit vor Ort. Mit dem soll es dann zu den Kollegen in der Endmontage gehen. Auf Grundlage der so erstellten Gefährdungsanalyse will die Projektgruppe spätestens Anfang 2005 dem Betriebsrat einen Maßnahmenkatalog zur Umsetzung vorschlagen.

* Das „Prokjekt § 80,2“ bezieht sich auf den § 80 Abs. 2 Satz 3 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes

ZF Sachs AG, Ahrweiler

Produkte:	Federbeine und Dämpfer
Beschäftigte:	400
Organisationsgrad:	Zirka 50 %
Vertrauensleute:	16
Projektthema:	Erstellung neuer Gefährdungs-analysen
Anzahl der Auskunftspersonen:	1
Voraussichtliche Dauer des Projekts:	Erste Ergebnisse Ende 2004

Frank Schröder
(VK-Leiter)

„Wenn die Kollegen selber betroffen sind und einbezogen werden, wenn sie sehen, im Betriebsrat und bei den Vertrauensleuten tut sich was, dann wächst auch die Bereitschaft, sich selber zu engagieren."

Das „§ 80,2"-Projekt stärke dem Betriebsrat den Rücken für seine Arbeit im Interesse der Beschäftigten. Da hat Willi Schneider keine Zweifel. Das Projekt möchte die Beschäftigten motivieren, aktiv im Unternehmen mitzuarbeiten. Dazu sind uns die Meinungen und Anregungen der Mitarbeiter wichtig. Ein Organisationsgrad von 50 % sei nicht berauschend, das seien einmal 75 % gewesen, erklärt der Betriebsratsvorsitzende mit Bedauern. Er wünscht sich auch dringend mehr Vertrauensleute. Willi Schneider ist zuversichtlich: „Das Projekt wird dazu führen, dass die Kollegen sich wieder stärker um ihre Belange kümmern werden. Die Einbeziehung von Kollegen, die ihren Sachverstand und ihre Erfahrung direkt von ihrem Arbeitsplatz mitbringen, stärkt die Manpower im Betriebsrat." Frank Schröder ergänzt: „Wenn die Kollegen selber betroffen sind und einbezogen werden, wenn sie sehen, im Betriebsrat und bei den Vertrauensleuten tut sich was, dann wächst auch die Bereitschaft, sich selber zu engagieren."

Die beiden Mitglieder in der Projektleitung bei ZF Sachs in Ahrweiler sind sich einig, dass der § 80,2 auch eine rechtliche Einbindung von nicht dem Betriebsrat angehörenden Kolleginnen und Kollegen ermöglicht. Gerade Vertrauensleute könnten ihrer Meinung nach als Auskunftspersonen davon profitieren, weil ihre Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat durch den Paragrafen auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werde.

Die Werksleitung bei ZF Sachs in Ahrweiler hat dem „§ 80,2"-Projekt bisher keine Steine in den Weg gelegt. Auch die Werksleitung kann ein solches Projekt zum Arbeits- und Gesundheitsschutz mit der Hoffnung verbinden, für das Unternehmen Verbesserungspotenziale zu erzielen. „Solange sich dadurch die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verbessern, ist dagegen ja nichts zu sagen," so Willi Schneider.