

Deutscher Betriebsrätepreis: „Wir sind die Kümmerer“

Der Gesamtbetriebsrat von DB JobService ist für den Deutschen Betriebsrätepreis 2017 nominiert. Das ist auch eine Wertschätzung für die langjährige Arbeit der Interessenvertreter in einem speziellen Umfeld.



Viele Betriebsräte würden sicher sagen: Sie machen keinen „Job wie jeder andere“ – bei euch stimmt das wirklich, oder?

Die Arbeit beim JobService ist in der Tat anders als in vielen anderen Betrieben. Wir stellen keine Kühlschränke her, wir kümmern uns um Menschen. Das größte Bestreben ist nach wie vor die sog. Zugangsvermeidung. Wenn also Leute ihren Arbeitsplatz verlieren, wollen wir

sie von Arbeit in Arbeit vermitteln. Da haben wir als Betriebsräte dasselbe Ziel wie der Arbeitgeber, nur die Wege differieren. Aber den klassischen ideologischen Arbeitskampf können wir hier nicht führen.

Wie funktioniert der JobService?

Der Prozess ist im DemografieTV in mehrere Phasen gegliedert. Wenn jemand seinen Arbeitsplatz verliert, gibt es erst die betriebsspezifische Phase, wo der Erstarbeitgeber in die Pflicht genommen wird, sich selber um den Menschen zu kümmern. Dann kommt die Orientierungsphase OP 1, wo der JobService dem Arbeitsvertrag beitrifft. Kommt dann keine Vermittlung in einem bestimmten Zeitraum zustande, folgt die OP 2, dann ist JobService der Hauptarbeitgeber.

Und wen konkret vertretet ihr als Betriebsräte?

Während der gesamten Orientierungsphase sind die Arbeitnehmer/innen sowohl dem Erstarbeitgeber als auch der DB JobService im Sinne des BetrVG zugeordnet, das heißt, sie sind in beiden Unternehmen wahlberechtigt und wählbar. Außerdem vertreten wir natürlich die rund 160 Stamm-Mitarbeiter. Also sowohl die Leute, die betreut werden als auch die, die zur Betreuung angestellt sind.

Arbeitet es sich als Betriebsrat denn leichter, wenn es nicht die großen Konfliktlinien mit dem Arbeitgeber gibt?

Es gibt Kleinigkeiten, um die muss ich hier nicht streiten. Wir gucken, dass wir den JobService so organisieren, dass er noch besser wird. Das heißt auch, neue Angebote zu entwickeln. Die Perspektivgespräche z.B., mit denen wir mit Beschäftigten ausloten, ob es außer ihrem aktuellen Arbeitsplatz noch andere Möglichkeiten für sie gibt, sind seit längerem platziert im Konzern. So dass wir von der reinen Betreuung wegkommen. Natürlich gucken wir auch ständig, welche Berufsbilder werden voraussichtlich in Zukunft kommen, also was brauchen wir eigentlich, um mit der veränderten Arbeitswelt mitzuhalten? Ich sehe uns von damals bis heute als die Schaltstelle für den Konzern-Arbeitsmarkt, wobei wir beispielsweise eng mit unserem Mitplayer DB Zeitarbeit zusammenarbeiten. Wir sind aber auch die Kümmerer um die konkreten Probleme. Und um das auch in Zukunft sein zu können, muss sich auch der JobService ständig weiterentwickeln.

Ihr seid für den deutschen Betriebsräte-Preis nominiert – worum geht es in eurem Projekt?

Anfang 2016 gab es die ersten Signale, dass der Arbeitgeber beabsichtigt, das Unternehmen umzugestalten: Funktionen zusammenzufassen, neue Funktionen zu schaffen, Regionen neu zu stricken. Es war sofort unstrittig: Das ist eine Betriebsänderung. Und wir wollten es mal anders machen als üblich und haben einen neuen, partizipativen Weg eingeschlagen. Heißt, dass wir die Kolleginnen und Kollegen, die in den neuen Strukturen arbeiten sollten, in

den monatelangen Prozess einbezogen und gemeinsam Ideen entwickelt haben. Über die Hälfte der Stamm-Mitarbeiter hat an den Workshops zur Umgestaltung mitgewirkt.

Was bedeutet die Nominierung für euch?

Das ist eine tolle Sache, wir wissen das einzuordnen. Der gesamte GBR ist gerade mit Feuereifer dabei, unseren Auftritt in Bonn vorzubereiten. Wir sind immer noch begeistert. Das zeigt mir persönlich: Wir liegen nicht so ganz falsch mit dem, was wir machen. Ich hoffe, das schaffen wir auch in Zukunft.