

„Entscheidungen über den Kopf der Kollegen hinweg? Nicht mit uns!“

Ein weiteres gutes Beispiel für erfolgreiche Mitbestimmung von EVG-Betriebsräten: die BV „Flexible Arbeitsformen“ bei DB Beschaffung.

Fast jeder kann jetzt bei der DB Beschaffung seiner Arbeit am festgelegten Standort nachgehen oder sie teilweise flexibel gestalten. Parallel ist es möglich, sich individuell für oder gegen die Zeiterfassung zu entscheiden.



Ausgangspunkt war ein Vorstoß des Arbeitgebers, die Zeiterfassung durch die so genannte Vertrauens-Arbeitszeit abzulösen; bereits geltende Vereinbarungen sollten geöffnet werden. Vertrauens-Arbeitszeit wird bereits in vielen Betrieben praktiziert. Der Ansatz: Innerhalb eines bestimmten Zeitfensters soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sein Arbeitspensum eigenverantwortlich einteilen. Unabhängig ob von zu Hause oder im Büro.

„Grundsätzlich haben wir den Vorstoß begrüßt“, so Anna-Maria Fietkau, BR-Vorsitzende des Bereiches gegenüber evg-online.org. „Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt enorm und verlangt, dass wir immer wieder

unsere Arbeitsweise anpassen. Allerdings wollten wir mitreden – nicht nur im Rahmen der Mitbestimmungspflicht sondern im Vorfeld. Weil Arbeitgeber oft nur bedingt wissen, wie es an der Basis läuft. Entscheidungen zu Arbeitszeiten über die Köpfe der Kolleginnen und Kollegen hinweg? Nicht mit uns! “

„Wir müssen die Stimmungen der Basis und auch die der Arbeitgeber wahr- und aufnehmen können.“

Anna-Maria Fietkau, BR-Vorsitzende

Nach heftiger Kritik an seinem Vorgehen lud der Arbeitgeber schließlich die zuständigen Betriebsräte ein, an dem Projekt mitzuarbeiten. “So konnten wir Schnittmengen zwischen uns und dem Arbeitgeber abgleichen und eine hohe Akzeptanz erreichen.“ Im Gegenzug, so Fietkau, „hatten wir eine Umfrage für den Wahlbetrieb entwickelt: An dieser sensiblen Schnittstelle von Familie und Beruf sollten die Mitarbeiter*Innen ihre Wünsche und Ideen für “Flexible Arbeitszeiten” selbst formulieren”.

Mit beachtlichen 82 % Teilnahme haben die Betriebsräte ein starkes Verhandlungsmandat erhalten, die Interessen der “Mannschaft”, wie Fietkau die Kolleginnen und Kollegen in ihrem Bereich nennt, durchzusetzen.

Im Sommer war es dann soweit. Die „Betriebsvereinbarung zu mobilen Arbeitsformen, Arbeitszeit und Bürokonzepten der Zukunft” war diskutiert und verhandelt. Anschließend wurde sie in einer Betriebsversammlung vorgestellt, erst dann unterschrieben.

„Das ist für beide Seiten ein toller Erfolg”, Fietkau. “Wir haben bei diesem Projekt sehr offen und transparent mit dem Arbeitgeber agiert und anders herum. Wichtig dabei war uns, dass die Stimmung der Basis mit einfließt. Dafür sind wir Betriebsräte da. Das macht unsere Betriebsrats-Arbeit aus.”

Auf unsere Frage, welche Botschaft ihr dabei besonders am Herzen liegt, verrät sie uns: „Wir müssen die Stimmungen der Basis und auch die der Arbeitgeber wahr- und aufnehmen können. Sie zeigen, ob und welche Anpassungen notwendig sind, für die wir uns einsetzen müssen.“