



Deutscher
Gewerkschaftsbund
Baden-Württemberg



Oktober 2024
Herausgegeben von

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

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

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





Grußwort von Dr. Nicole Hoffmeister- Kraut

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

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

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

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL

*Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus
des Landes Baden-Württemberg*



AUSGEZEICHNET

GUTE ARBEIT

2024





Zukunftstarifvertrag bei Handtmann Metallgusswerk – Transformation gestalten!

Betrieb:

Handtmann Metallgusswerk Biberach

Mitbestimmung ermöglicht:

- **Langfristige Perspektive für den Produktionsstandort**

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

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

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

ein Ergebnis, das die Arbeitnehmerseite als positiv bewertet. Das Ergebnis sieht folgendermaßen aus:

Betriebsrat, IG Metall und Belegschaft haben mit dem neuen Zukunftstarifvertrag einen wichtigen Beitrag geleistet und tragen somit erheblich zum Erfolg bei. Über ein Jahr haben Betriebsrat und IG Metall Ulm verhandelt und am Schluss ein Ergebnis zur Abstimmung gebracht, das sich sehen lassen kann.

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

Weitere Informationen:

Joachim Graf (BRV)

joachim.graf@handtmann.de



Tarifvertrag für die Klinik-Technik GmbH

Betrieb:

**Klinik-Technik GmbH
am Universitätsklinikum Heidelberg**

Mitbestimmung ermöglicht:

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

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

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

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

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

Weitere Informationen:

Stefan Michael (BRV)

ktg.betriebsrat@med.uni-heidelberg.de



Dienstvereinbarung zu konkludenten Überstunden & zum Schutz vor Gesundheits- gefährdungen

Betrieb:

Klinikum Stuttgart

Mitbestimmung ermöglicht:

- Weniger *stille* Überstunden
- Senkung der Überbelastung

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

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

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

Weitere Informationen:

Markus Hekler

m.hekler@klinikum-stuttgart.de

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



Fit4Future: Keine Kurzarbeit ohne Weiterbildung

Betrieb:

Liebherr-Werk Biberach GmbH

Mitbestimmung ermöglicht:

- Zukunftssicherung des Standortes
- Krisen auch als Chance nutzen

Weitere Informationen:

Gisela Gretschel (BR)

gisela.gretschel@liebherr.com

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

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

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

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

**Weiterbildung &
Qualifizierung**



Beteiligungsvereinbarung SE-Betriebsrat

Betrieb:
Erwin Hymer Group SE

Mitbestimmung ermöglicht:

- Internationale Zusammenarbeit von Arbeitnehmer*innen-Vertretungen

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

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

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

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

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

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

Kontakt

Maren Diebel-Ebers

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

Gerri Kannenberg

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

22

