

Trendmonitor: BR-Wahl 2018

VORBEREITUNG *In vielen Betrieben endet im Jahr 2018 die Legislaturperiode der Betriebsratsgremien. Im Frühjahr des kommenden Jahres stehen dort also Neuwahlen an. Wie sich Betriebsräte darauf vorbereiten, erfahren Sie hier.*

VON CHRISTOF BALKENHOL

Was steht für Betriebsratsgremien und einzelne Gremienmitglieder bei der Wahlvorbereitung im Vordergrund, was tun Interessenvertreter, um Mitarbeiter im Betrieb als Kandidaten für die Wahl zu gewinnen? Welche Rolle spielt dabei eine gezielte »Nachwuchsförderung«? Was können Betriebsräte tun, um eine möglichst hohe Wahlbeteiligung zu fördern? Wie gehen die Gremien mit der Frage »Listenwahl« oder »Personenwahl« um? Wie finden einzelne Betriebsratsmitglieder eine Antwort auf die sehr persönliche Frage zur Fortsetzung oder zur Beendigung der eigenen Tätigkeit im Betriebsrat?

► Martin Bühre; Betriebsrat;
Stadtwerke Hannover AG; Hannover

Die Betriebsratsarbeit steht genau wie das Unternehmen selbst, vor großen Herausforderungen. In Zeiten von disruptiven Veränderungen für Mensch, Gesellschaft und Arbeit, muss auch Betriebsrat neu gedacht werden. Wie hat sich das Betriebsratsgremium aufzustellen, wenn Komplexität und Unsicherheit in einer Geschwindigkeit zunehmen, die alle extrem fordern wird? Wir werden Zukunftsthemen wie digitale Transformation nicht nur begleiten, wir müssen ein Teil von ihr sein. Die Zukunft werden wir nur gemeinsam erfolgreich gestalten können, darum werden neben inhaltlicher Arbeit besonders Haltung und Vertrauen über die Qualität der erzielten Lösungen entscheiden. Das Anforderungsprofil an ein Betriebsratsmitglied sollte diesen Entwick-

lungen Rechnung tragen. Genau diese Rahmenbedingungen sind es aber auch, die eine geschlossene Ausrichtung und daraus resultierende Aufstellung eines Betriebsratsgremiums schwierig machen. Egal ob Personen oder Listenwahl, die Zusammenstellung des künftigen Gremiums wird neben der Ausrichtung an den Zukunftsthemen, auch von den persönlichen Motiven der Kandidaten, als auch der subjektiven Wahrnehmung der Wählerinnen und Wähler beeinflusst. Positiven Einfluss kann daher nur ein breiter gemeinsamer Diskurs zu unseren Zukunftsthemen haben. Dies tun wir bei uns sehr intensiv und können darüber auch Resonanz erzeugen. Nichts ist stärker als eine breite geschlossene Haltung, die aus einem gemeinsamen Verständnis resultiert. Das ist unser Weg und wir erleben ihn positiv – für die Kolleginnen und Kollegen und für den Betriebsrat.

► Sabine Diehl; Gesamtbetriebsrat;
ODDO BHF Aktiengesellschaft; Frankfurt

Bei der Vorbereitung der Betriebsratswahlen ist es wichtig, auf Erfahrung zugreifen zu können und Wissen durch gezielte Schulung aufzubauen. Vor jeder Wahl stellt sich jedes Mitglied persönlich die Frage, ob es sich erneut zur Wahl stellen soll. Hier spielen ebenso wie bei der Neugewinnung von Kandidaten Themen wie hoher Arbeitsdruck und Arbeitsplatzabbau eine große Rolle. Die Bedeutung der Betriebsratsarbeit nimmt zu, die Wahrnehmung und die Erwartungen sind hoch, allerdings wird es zunehmend schwieriger Kolleginnen

DARUM GEHT ES

1. Die nächsten regulären Betriebsratswahlen stehen vom 1. März bis zum 31. Mai 2018 an.

2. Jetzt gilt es in Betriebsratsgremien, wichtige Weichen für die Wahl zu stellen.

3. Nachfolgeplanung und das Gewinnen neuer Kandidatinnen und Kandidaten stehen dabei ganz oben auf der To-do-Liste.

und Kollegen für das Amt des Betriebsrats zu gewinnen. Hier spielen zunächst das persönliche Interesse sowie die zeitliche Verfügbarkeit und die Bereitschaft Verantwortung zu tragen eine große Rolle. Für die Gewinnung von Kandidaten ist eine gute Vorbereitung wichtig. Nur wenige Kolleginnen und Kollegen zeigen von selbst Interesse, deshalb ist die persönliche Ansprache besonders wichtig. In der Vergangenheit war die geforderte Geschlechter-/Frauenquote in unserem Unternehmen kein Problem, muss aber gezielt durch Ansprache gefördert werden. In diesem Jahr habe ich mir vorgenommen, gezielt Frauen zu einer Informationsrunde über die Betriebsratsarbeit einzuladen, um insbesondere junge und engagierte Kandidatinnen zu gewinnen. Ein guter Mix aus Kontinuität und neuem Engagement ist für mich wünschenswert, möglichst aus allen Bereichen unserer Bank, um alle Interessen nachhaltig vertreten zu können. Danach kommt die Förderung der Wahlbeteiligung. Hier ist eine gezielte Information und Transparenz über die Betriebsratsarbeit hilfreich

- ▶ Hans Eschbach; Betriebsrat;
Verlagsgruppe Handelsblatt; Düsseldorf

Die Kandidatenwerbung ist schwierig, denn eine Kandidatur für den Betriebsrat wird häufig als Entscheidung gegen die eigene Karriere empfunden, auch wenn es Beispiele gibt, wo ehemalige Betriebsräte zu Ressortleitern wurden. Stärker noch wirken aber wohl Reaktionen von Vorgesetzten, die schon mit Nachbohren reagieren, was man denn mit dem Betriebsrat zu schaffen habe, wenn nur dessen Telefonnummer im Display des Telefons sichtbar wurde. Daher gilt es beizeiten, nach unbefangenen Kolleginnen und Kollegen Ausschau zu halten, bei denen man im täglichen Geschäft mitbekommt, dass sie sich eigene Interessen nicht abnötigen lassen oder gar für die von anderen eintreten. Auch engagierte Wortmeldungen auf Versammlungen sind ein Hinweis auf eine mögliche Bereitschaft zur Kandidatur, weil hier der Furcht-Faktor offenbar nicht oder nur schwach vorhanden ist. Auch bei solchen Kollegen gibt es dann Vorbehalte, etwa die Sorge, die (verdichtete) Arbeit neben dem Ehrenamt nicht mehr zu schaffen oder die Absicht, das Unternehmen wegen der zum Ausdruck gebrachten Unzufriedenheit in absehbarer Zeit zu verlassen. Also, es ist mühsam. Aber manchmal, zum Beispiel, wenn

man immer wieder auf »Neue« zugeht, ins Gespräch mit ihnen kommt und dann hört, dass er oder sie in der vorigen Firma schon kandidiert hat, dann hat man das Goldkörnchen gefunden, nach dem man gesucht hat.

- ▶ Marcell Witt; Konzernbetriebsrat;
TUI AG; Hannover

Bei der TUI AG und ihren Konzerngesellschaften wird an die anstehenden Betriebsratswahlen unterschiedlich herangegangen. Bei den vor allem größeren Gesellschaften am Hauptsitz in Hannover sind die anstehenden Wahlen aufgrund jahrelanger Routine, sowohl in ihrer Durchführung, als auch in ihrer Akzeptanz beim jeweiligen Management, ein Selbstläufer. Nur umso weiter man sich vom Hauptsitz entfernt, desto weniger wird der Mehrwert einer Betriebsratswahl und eines engagierten Betriebsrats vom Management erkannt, da wirtschaftliche Nachteile befürchtet werden. Daher bleibt den Betriebsräten oft nur der schwierige Spagat zwischen der Betriebsratsarbeit und der normalen Tätigkeit im Unternehmen. Von den Betriebsräten wird sowohl vom Management, aber auch von den eigenen Kolleginnen und Kollegen dabei nicht selten erwartet, ihre Betriebsratsstätigkeit neben der Vollzeitarbeit zu erledigen. Somit fällt es auch aufgrund dieser Doppelbelastung schwerer, Kolleginnen und Kollegen von kleineren, dezentralen Gesellschaften für die Betriebsrats-, oder auch Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsrats-Arbeit zu gewinnen, wenngleich gerade dort die Arbeit am notwendigsten erscheint. Die Listenwahl wird von den Beschäftigten sehr kritisch gesehen, da diese eine Direktwahl Ihrer/s Kandidatin/en verhindert. Des Weiteren landen neue, junge, interessierte Kolleginnen und Kollegen beispielsweise aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung mitunter nur auf hinteren Listenplätzen und haben somit kaum eine Chance, gewählt zu werden. Dabei könnten genau diese Kolleginnen und Kollegen im Zeitalter von Digitalisierung und Arbeit 4.0 sowie dem bevorstehenden demographischen Wandel einen wichtigen Beitrag zu den zukünftigen Herausforderungen der Betriebsratsarbeit leisten. In diesem Sinne wird auch in diesem Jahr der Konzernbetriebsrat, zusammen mit der Gewerkschaft ver.di, die Betriebsratswahlen begleiten und vor allem unseren dezentralen Gesellschaften unterstützend beiseite stehen.

- Jürgen Kallmeier; Gesamtbetriebsrat;
T-Systems GmbH; Frankfurt

Nachfolgeplanung sichert erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Interessenvertretung heißt für uns auch, strategische Kontinuität in der Betriebsratsarbeit sicher zu stellen. Es herrscht Wandel in der Arbeitswelt. Diese Veränderung hat Auswirkung auf die Art wie wir arbeiten und wie Unternehmen auf dynamischen und globalen Märkten agieren. Diese Veränderung hat deutliche Auswirkung auf die Beschäftigten und somit auf unsere Betriebsratsarbeit. Als Beispiel sei hier genannt Arbeit 4.0, zum Beispiel agiles Arbeiten, Designthinking (Kreativprozess zur Ideenfindung, der sich am Nutzer orientiert und auf Design-Methoden beruht), virtuelle Teams.

Bei der Betriebsratswahl 2018 erwarten die Beschäftigten von uns und den Gewerkschaften zu Recht Orientierung und auch Antworten auf die Veränderung in der zukünftigen Arbeitswelt. Gleichzeitig gehen in dieser neuen Periode ältere Betriebsratsmitglieder von Bord und neue sollen Verantwortung übernehmen. Diesen Mitgliedern müssen wir eine längerfristig verlässliche Perspektive bieten und sie auf die Aufgaben vorbereiten. Neue Betriebsratsmitglieder benötigen dabei nicht nur die Basics wie BetrVG und Tarifverträge. Wir haben als Gesamtbetriebsrat ein professionelles Entwicklungsprogramm initiiert. Damit wollen wir sicherstellen, dass sowohl der Wissenstransfer als auch die Einbindung in die aktuelle Gremiumsarbeit funktioniert. Die Kernelemente dieses Programms sollen die methodische und persönliche Entwicklung der Betriebsratsmitglieder fördern. Mentoring sichert die Weitergabe der unterschiedlichen Wissensbereiche. Professionelles Coaching unterstützt den persönlichen Entwicklungsprozess der Mitglieder. Erfolgreiche Betriebsratsarbeit erfordert auch eine rechtzeitige Vorbereitung auf den Generationswechsel. Die Betriebsratswahl 2018 ist für uns ein wichtiger Anlass, um diesen Wechsel vorzubereiten und aktiv zu unterstützen.

- Horst Kretschmer; Betriebsrat; Merz
Pharma GmbH & Co. KGaA; Frankfurt

Wir befinden uns in einem gesellschaftlichen Transformationsprozess. Dabei verändern und prägen gegenwärtig drei große Herausforderungen – Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel – unsere Arbeitswelt.

In diesem Zusammenhang ist es von Bedeutung, nicht einseitig die Risiken zu sehen, sondern vor allem auch Chancen zu erkennen und zu nutzen. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet den Arbeitnehmervertretungen zahlreiche Mitwirkungsmöglichkeiten, um Veränderungsprozesse zu begleiten und proaktiv mit zu gestalten. Diese Einflussmöglichkeiten gilt es im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschöpfen. Gerade junge Menschen, die noch ein langes Berufsleben vor sich haben, sollten im eigenen Interesse erkennen, wie wichtig es ist, dass unsere hohen Standards – beispielsweise hinsichtlich der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und bei den Arbeitnehmerrechten – erhalten bleiben. Wenn es uns gelingt, Zusammenhänge aufzuzeigen und zu verdeutlichen, werden wir auch verantwortungsbewusste und engagierte Kolleginnen und Kollegen für die Betriebsratsarbeit gewinnen.

- Christine Peschel; Referentin Mitbestimmungsgremien; Spie GmbH; Essen

Die Entwicklung der SPIE GmbH zeichnet sich in den letzten Jahren durch einen dynamischen Expansionskurs aus. Zudem verändert sich das Unternehmen strukturell. Beides hat deutliche Auswirkungen auf die anstehenden Wahlen und die Betriebsratsarbeit im Allgemeinen. Außerhalb der turnusgemäßen Wahlen unterstützt der Konzernbetriebsrat sowohl betriebsratslose Betriebe bei der Gründung von Betriebsräten als auch Gesellschaften, die aufgrund von strukturellen Veränderungen Neuwahlen durchführen müssen. In diesen Bereichen gilt es die Herausforderung zu meistern, engagierte Kolleginnen und Kollegen für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen und eine Mitbestimmungskultur zu etablieren. In den »alteingesessenen« Gesellschaften, die über erfahrene und bereits langjährig aktive Betriebsräte verfügen, steht eher die Nachfolgeplanung auf dem Programm. Ein Teil der Betriebsräte, die dort zurzeit im Amt sind, erreichen noch vor den Wahlen oder im Laufe der nächsten Amtszeit das gesetzliche Rentenalter. In beiden Fällen ist ein aktiver Austausch mit der Belegschaft unerlässlich. Zudem müssen alle Beteiligten Antworten auf die Frage finden, wie eine wirkungsvolle Interessenvertretung vor dem Hintergrund unternehmensspezifischer und gesellschaftlicher Entwicklungen personell aufgestellt sein muss. Die Wege zu



Rechtssicher und fehlerfrei wählen

Berg / Heilmann
Betriebsratswahl 2018
Normales und vereinfachtes Wahlverfahren
Software mit Wahlunterlagen
und Handlungsanleitung
2017. Komplett in einer Mappe
€ 49,90 | ISBN 978-3-7663-6602-3
Erscheint Juni 2017

www.bund-verlag.de/6602



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/795010-20

diesen Antworten sind und werden wohl so unterschiedlich sein, wie die einzelnen Gremien selbst.

- ▶ Joachim von Styp; Betriebsrat;
Vorsitzender des Hauptwahlvorstandes;
Bayer AG; Leverkusen

Bedingt durch den Geschäftsjahresrhythmus der Bayer AG fanden die Aufsichtsratswahlen bereits im Frühjahr dieses Jahres statt und entzerren damit den Wahlmarathon der bis Mai 2018 auch die Betriebsräte im Konzern erreicht. Für die Mitbestimmungsträger bedeutet dies eine zusätzliche, dem Tagesgeschäft der Betriebsräte hinzugefügte Belastung. Der Dreh- und Angelpunkt ist die Vermittlung der Mitbestimmungsarbeit in der Belegschaft. Das geht nur im persönlichen Gespräch, am Arbeitsplatz und in den Pausen. Hier ist täglich Überzeugungsarbeit zu leisten. Betriebsräte haben nichts »zu verkaufen«, daher stehe ich besonderen Strategieworkshops, die den Mitgliedern des bestehenden Betriebsrats Marketingfähigkeiten in unmittelbarer Nähe zu den Wahlen vermitteln wollen, eher kritisch gegenüber. Wahlkampf, so wie man ihn aus dem politischen Umfeld her kennt, macht Betriebsräte nicht glaubwürdiger. Dennoch zwingen uns die unterschiedlichen Gruppierungen links und rechts neben der starken gewerkschaftlichen Gruppe im Betrieb häufig zu solchem Trommelrühren. Grundsätzlich halte ich die Persönlichkeitswahl für die bessere Alternative, für Gremien in unserem komplexen Unternehmensumfeld ist dies aber kaum noch durchsetzbar. Betriebsrat ist ein Wahlamt, seine Basis sind starke Vertrauensleute im Betrieb, das macht seine Handlungsfähigkeit aus. Die Organisation der eigentlichen Wahldurchführung lassen wir seit Jahren durch erfahrene externe arbeitsorientierte Berater unterstützen. Für die Aufsichtsratswahlen haben wir eine elektronische Wahlaktenführung angeschafft. Zur Unterstützung für die Prozesse rund um die Wählerliste benutzen wir das Produkt VOTUM. Natürlich stehen diese Werkzeuge auch den Betriebsrats-Wahlvorständen zur Verfügung. Das ermöglicht uns den Fokus auf die Inhalte unserer Politik, auf die Präsentation des Erreichten und die Wichtigkeit der Schutz- und Gestaltungsfunktion der Beschäftigten zu halten. Gewerkschaftlich versuchen wir, die unterschiedlichen Gruppen in den Betrieben, die Geschlechterquote und die Demo-

grafie zu berücksichtigen. Unserer Erfahrung nach setzten die Belegschaften gern auf erfahrene Betriebsratsmitglieder. Daher muss unser Wahlangebot einen gesunden Mix darstellen.

Wählen in Zeiten des Umbruchs – ein Fazit

Der Tenor des Trendmonitors ist deutlich – die Zeiten in vielen Unternehmen sind turbulent, grundlegende Veränderungsprozesse sind in Gang gesetzt. Die Betriebsräte sehen sich vor der Herausforderung, ihre Mitbestimmungsrechte in diesen Veränderungsprozessen wirkungsvoll wahrzunehmen und die Beschäftigteninteressen zu sichern. Dabei müssen die Interessenvertretungen in vielen Unternehmen im Zuge der anstehenden Betriebsratswahl auch noch einen Generationswechsel bewältigen. Es ist offenbar unverändert mühsam, in ausreichender Zahl geeignete (neue) Kandidaten für das Wahlamt Betriebsrat zu finden. Diese Schwierigkeiten verschärfen sich erheblich, wenn man den Anspruch stellt, dass sich die Belegschaftsstruktur etwa hinsichtlich Alter und fachlicher Ausrichtung auch in den Kandidatenlisten wider spiegeln soll. Sabine Diehl von der BHF Bank in Frankfurt gibt dazu eine Anregung zur Förderung der Frauenquoten bei der Ansprache möglicher Kandidat(inne)n.

Interessante Hinweise auf die Rolle des Konzernbetriebsrats im Zuge der Wahlvorbereitungen geben Christine Peschel vom Facilitydienstleistungskonzern Spie GmbH und Marcell Witt vom Touristikunternehmen TUI AG. In beiden Fällen übernimmt der Konzernbetriebsrat eine wichtige Unterstützungsfunktion bei der Inangsetzung von Wahlen in solchen Konzernbetrieben, die bislang nicht über eine betriebliche Interessenvertretung verfügen. Bleibt zu hoffen, dass es auch 2018 gelingt, möglichst viele Beschäftigte zur Stimmabgabe bei den Betriebsratswahlen zu motivieren. In den zurückliegenden Wahlen in den Jahren 2010 und 2014 lag die Wahlbeteiligung jeweils bei ca. 80 Prozent. Eine ähnlich hohe Quote 2018 wäre ein wichtiges und klares Signal für die Bedeutung, die die Beschäftigten einer institutionalisierten Interessenvertretung gerade im Zeichen massiver betrieblicher Veränderungen zuschreiben. <



Dr. Christof Balkenhol,
(Matrix GmbH) Berater von
Betriebsräten und Gewerkschaften.
C.Balkenhol@matrix-partners.de



ifb
Seminare,
die begeistern

BESUCHEN SIE JETZT UNSER
SEMINAR:

Arbeits- und Gesundheits- schutz Spezial: Büro- und Bildschirmarbeit

So erkennen und vermeiden Sie
Gesundheitsrisiken im Büro!

Infos und Anmeldung
> www.ifb.de/25

