

# TEAM *Geist*

Das aktuelle Infomagazin des Betriebsrates für die IAV-Beschäftigten

## Betriebsrat 2014 +

---

Der Veränderungsprozess im Betriebsrat

**Außerdem in diesem Heft:**

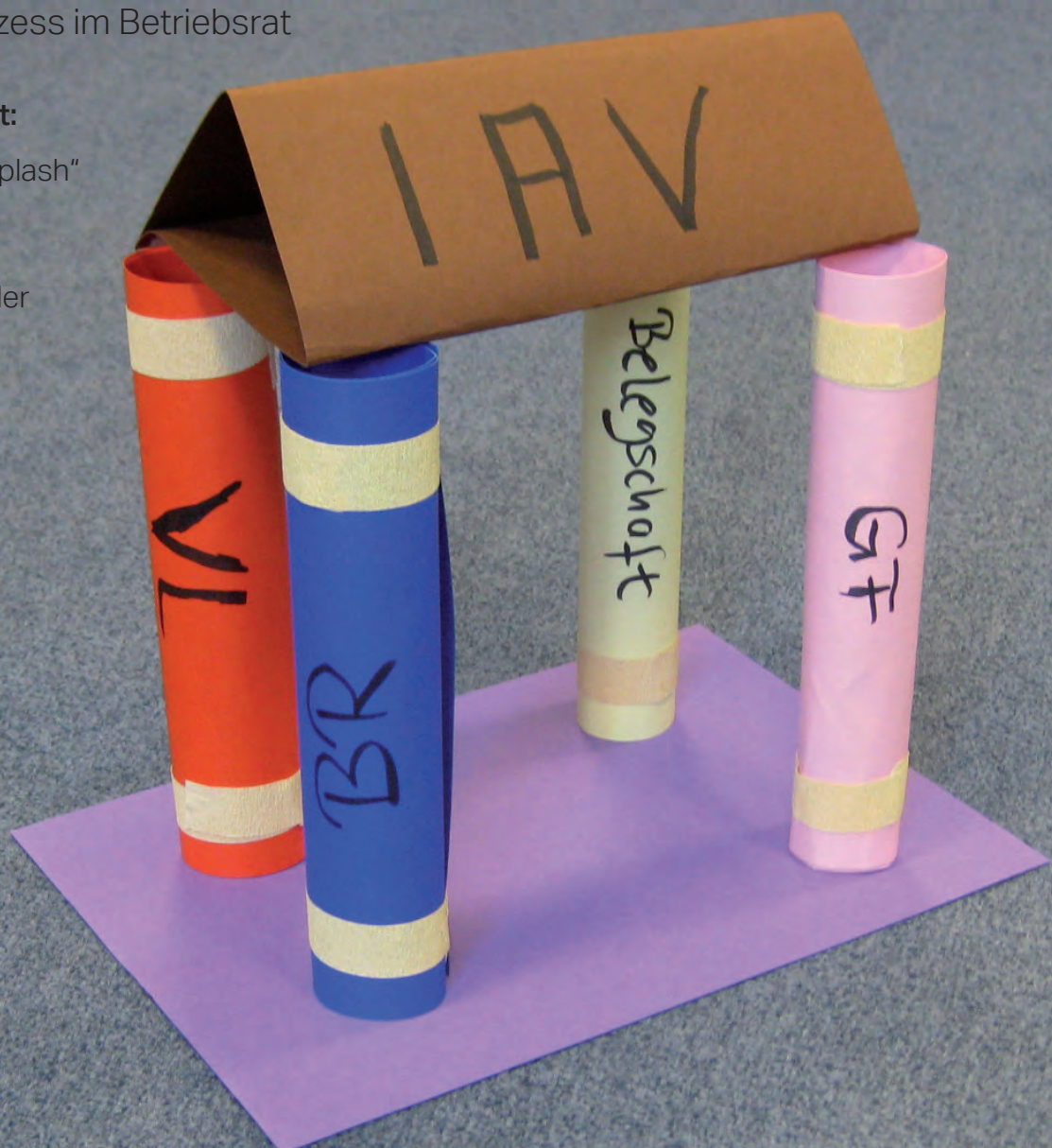
Crashtest gegen den „whiplash“

Aufsichtsratswahl 2013

Der Sprecherausschuss der  
leitenden Angestellten

Ingenieure in der IG Metall

Und mehr ...





# Betriebsrat 2014 +

„Wir wollen noch intensiver auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung verhandeln“

IAV bereitet sich mit der Strategie „IAV 2020“ auf die wirtschaftlichen Herausforderungen der Zukunft vor. Das Unternehmen plant mit bis zu 7.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – davon allein 3.500 am Standort Gifhorn. Dieser Personalzuwachs stellt auch den Betriebsrat vor ganz neue Anforderungen. Er muss sich strukturell, personell und qualitativ für diese wachsenden Aufgaben weiter entwickeln. Aus diesem Grunde hat der Betriebsrat in Gifhorn Anfang diesen Jahres ein achtköpfiges Team zusammengestellt, das sich mit diesem Veränderungsprozess beschäftigt. Ziel ist es, zur Betriebsratswahl 2014 mit einem kompetenten Team und neuen Betreuungsstrukturen die Vertretung der Interessen der IAV-Beschäftigten zu optimieren. Für diese Arbeit hat sich der Betriebsrat mit dem Beratungsunternehmen Evoco GmbH aus Berlin professionelle Unterstützung geholt. Evoco hat auf diesem Gebiet bereits mehrfach Betriebsräte und Gewerkschaften betreut – u.a. bei VW in Emden oder bei der Autostadt in Wolfsburg.

## 2014: Der Betriebsrat wächst von 19 auf 25 Mitgliedern

Voraussichtlich im März des kommenden Jahres sind die IAV-Beschäftigten aufgerufen, einen neuen Betriebsrat zu wählen. Aufgrund des Personalzuwachses wird der neu zu wählende Betriebsrat dann nicht mehr 19 Mitglieder haben, sondern 25. So schreibt es das Betriebsverfassungsgesetz bei einem Unternehmen mit mehr als 3.500 Beschäftigten vor. Ein solch großes Gremium braucht klare Strukturen und Regeln, um effektiv arbeitsfähig zu bleiben.

Die Praxis der jüngsten Betriebsratsarbeit hat gezeigt, dass ein wirksames und zügiges Arbeiten bereits mit 19 Personen nur noch schwerlich zu handhaben ist. Sitzungen werden bürokratisch, Abstimmungsprozesse schwierig und Entscheidungen langwierig. Der Informationsfluss im Betriebsrat erreicht nicht jedes Mitglied gleichermaßen. Eine kontinuierliche



Teilnahme an den Sitzungen können nicht alle Mitglieder aufgrund ihrer betrieblichen Aufgaben sicher stellen. Die Wissensunterschiede zwischen Freigestellten und Nicht-Freigestellten wachsen. Dies führt alles dazu, dass der Betriebsrat bei vielen Fragen nicht zeitnah entscheiden kann. Es entsteht daher bei der Geschäftsleitung, den Bereichs- und Abteilungsleitern, aber auch in der Belegschaft, nicht selten der Eindruck, der Betriebsrat blockt, verhindert und verweigert.

## Analyse: Wie kann die Arbeit des Betriebsrates verbessert werden?

Hier setzt der Betriebsrat mit seinem Veränderungsprozess an. Mit einer Stärken- und Schwächenanalyse wurden Verbesserungspotenziale für die Arbeit im Betriebsrat ermittelt. Wie können interne Prozesse optimiert werden? Wie kann die Kommunikation des Betriebsrates verbessert werden? Wie kann die Arbeit des Gremiums besser strukturiert werden? Wo können personelle Ressourcen noch stärker genutzt werden? Viele Fragen, die sich dem Team und ihren Beratern zu Beginn der Arbeit stellten.

Sandkastenspiele sollten die verschiedenen Strategien für die Zukunft darstellen.

Das Veränderungsteam setzt sich zusammen aus zwei freigestellten Betriebsratsmitgliedern (Axel Rochlitz und Mark Bäcker), zwei nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern (Mirko Scherer und Martin Fonfara), der BR-Sekretärin Nicole Kurth, dem IG Metall-Sekretär Dietmar Brennecke sowie Peter Herzau und Dr. Stephan Otto vom Beratungsunternehmen Evoco GmbH. Zu Beginn ihrer Arbeit haben sie ausführliche Interviews geführt mit allen Gifhorer Betriebsratsmitgliedern, dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates sowie den direkten Pendanten auf der Unternehmensseite – also Arbeitsdirektor und Personalleiter.

Ein Teamworkshop mit den freigestellten Betriebsratsmitgliedern sowie eine Klausur mit dem gesamten Gremium zur Strategie 2020 schlossen sich im April bzw. Mai an. Danach wurden noch separate Klausuren der einzelnen Ausschüsse des Betriebsrates (Personal, Fort- und Weiterbildung, Sozial, Info etc.) durchgeführt. Dort haben die Arbeitnehmervertreter ihre fachliche Arbeit strukturiert, ihr Selbstverständnis formuliert und ihre künftigen Aufgaben festgelegt.



Das Veränderungsteam des Betriebsrates in Gifhorn: Mirko Scherer, Mark Bäcker, Nicole Kurth, Dr. Stephan Otto (Fa. Evoco), Axel Rochlitz, Martin Fonfara, Dietmar Brennecke (IG Metall) und Peter Herzau (kleines Bild).

## Der Betriebsrat braucht Leute, die gegenüber Kollegen sowie Führungskräften Verantwortung übernehmen

Im Zentrum der Überlegungen steht die Weichenstellung für das neue Betriebsratsteam 2014. Wie können wir uns besser aufstellen, um als Betriebsrat den Herausforderungen von IAV 2020 gerecht zu werden? Es müssen neue Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden, die im nächsten Betriebsrat mitarbeiten wollen. Gefragt sind Leute, die sowohl fachlich kompetent als auch durchsetzungsstark sind. Gebraucht werden Leute, die bei Kollegen sowie Vorgesetzten ein Standing und eine Akzeptanz

haben. Der Betriebsrat erarbeitet dazu zurzeit einen Leitfaden, der den potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern helfen soll, sich auf die neuen Aufgaben vorzubereiten. Denn schließlich wollen die Interessenten wissen, auf was sie sich mit einer Kandidatur einlassen – zeitlich und sachlich.

Die Lehre aus der bisherigen Betriebsratsarbeit lautet: Wir können nicht mehr alles im großen Gesamtgremium regeln, wir müssen arbeitsteilig vorgehen. Mit der Einführung der Ausschüsse hat der Betriebsrat 2006 bereits einen ersten Schritt gemacht. Einzelne Arbeitnehmervertreter konnten sich fachlich sehr viel intensiver mit einem Aufgabenfeld (Personal, Arbeitsschutz o.ä.) beschäftigen und dadurch kompetenter mit den Unternehmensvertretern verhandeln.

## Implementierung des überarbeiteten Betreuungskonzeptes

Nun plant das Veränderungsteam den nächsten Schritt der Arbeitsteilung: die so genannte Bereichsstruktur. Mit dem Begriff „Bereich“ sind dabei nicht die klassischen Organisationseinheiten von IAV gemeint. Bereich umschreibt vielmehr, dass die gesamte Belegschaft von IAV Gifhorn in vier etwa gleich große sinnvolle Betreuungseinheiten aufgeteilt wird, die sich an der Unternehmensstruktur von IAV 2020 orientieren sollen. Der künftige Bereichsbetriebsrat kümmert sich dann nicht mehr um alle 3.500 IAV-Mitarbeiter, sondern nur noch um etwa 850 seines Bereiches. Sinnvollerweise

→ weiter auf Seite 6

## Normale Fortschreibung der etablierten Strukturen

### Betriebsrat Gifhorn bis 03/2014

Ca. 2.200 Mitarbeiter (2010)

Ca. 3.400 Mitarbeiter aktuell

19 Betriebsräte

5 Freigestellte

14 Nichtfreigestellte

7 Ausschüsse

5 Arbeitsgruppen

### Betriebsrat Gifhorn ab 04/2014

Ca. 3.500 Mitarbeiter (2014)

Ca. 4.000 Mitarbeiter (2018)

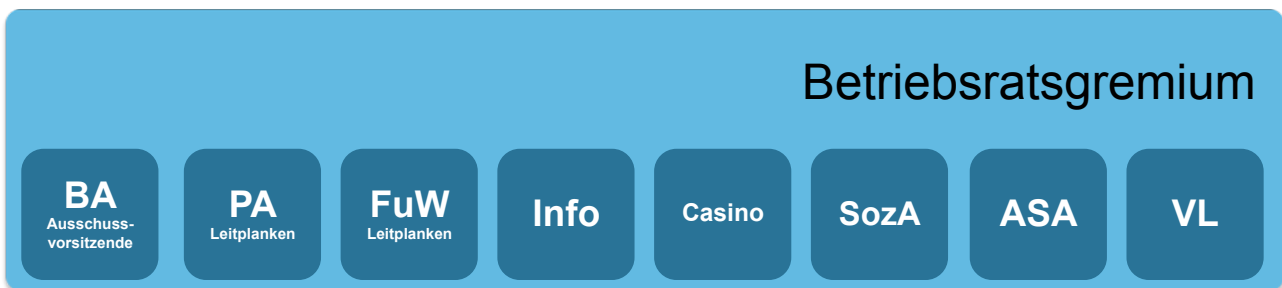
25 Betriebsräte

6 Freigestellte

19 Nichtfreigestellte

8+x Ausschüsse

5+x Arbeitsgruppen



kommt er selbst aus einer Abteilung dieses Bereichs und kennt sich mit den Problemen vor Ort bestens aus. Diese Bereichsstruktur wird von Betriebsräten in vielen großen Unternehmen (u.a. auch bei Volkswagen) seit Jahren mit größtem Erfolg praktiziert.

Die neue Struktur verändert die bisherige Arbeit des Betriebsrates sowie die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Unternehmen grundlegend. Wenn heute ein Abteilungsleiter ein Problem aus seinem Arbeitsumfeld mit dem Betriebsrat besprechen will, dann ruft er im BR-Büro an und redet mit dem Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter. Den Betriebsrat vor Ort kennt er möglicherweise gar nicht oder hält ihn nicht für seinen Ansprechpartner.

### Der Bereichsbetriebsrat ist künftig das BR-Gesicht vor Ort

Künftig ist aber der Bereichsbetriebsrat bei Fragen und Anliegen in diesem Betriebsbereich der erste Ansprechpartner für das Unternehmen. Er ist quasi das BR-Gesicht vor

Ort. Er kann dann auch im Rahmen von Leitplanken, die der gesamte Betriebsrat festgelegt hat, eigenverantwortlich verhandeln und entscheiden – etwa bei Personalentscheidungen oder Fragen der Arbeitssicherheit. Damit wird die direkte Kommunikation zwischen Betriebsrat und den Führungskräften in den Bereichen gefördert.

Nach den Vorstellungen des Veränderungsteams sollen in diesen vier künftigen Betreuungsbereichen jeweils fünf Betriebsratsmitglieder zuständig sein. Die Verteilung von Verantwortung und Entscheidungskompetenz setzt natürlich eine hohe Qualifikation der Betriebsräte voraus. Dabei geht es nicht nur um inhaltliches Know-how. Notwendig ist auch Redegewandtheit, Stärke und Verhandlungsgeschick im Umgang mit den Unternehmensvertretern. Das Ziel lautet: Wir wollen mit der Geschäftsleitung auf Augenhöhe reden. Dies beinhaltet auch, dass der Betriebsrat frühzeitig in die Entscheidungen eingebunden wird. Heute wird er häufig mit „fertigen“ Entscheidungen konfrontiert und kann nur noch reagieren, um das Schlimmste abzuwenden. Dies kann nicht die Vision eines innovativen und modernen Unternehmens sein. Kluge

Unternehmen kennen und schätzen den Wert eines offenen und konstruktiven Dialogs mit Mitarbeitern und Betriebsrat.

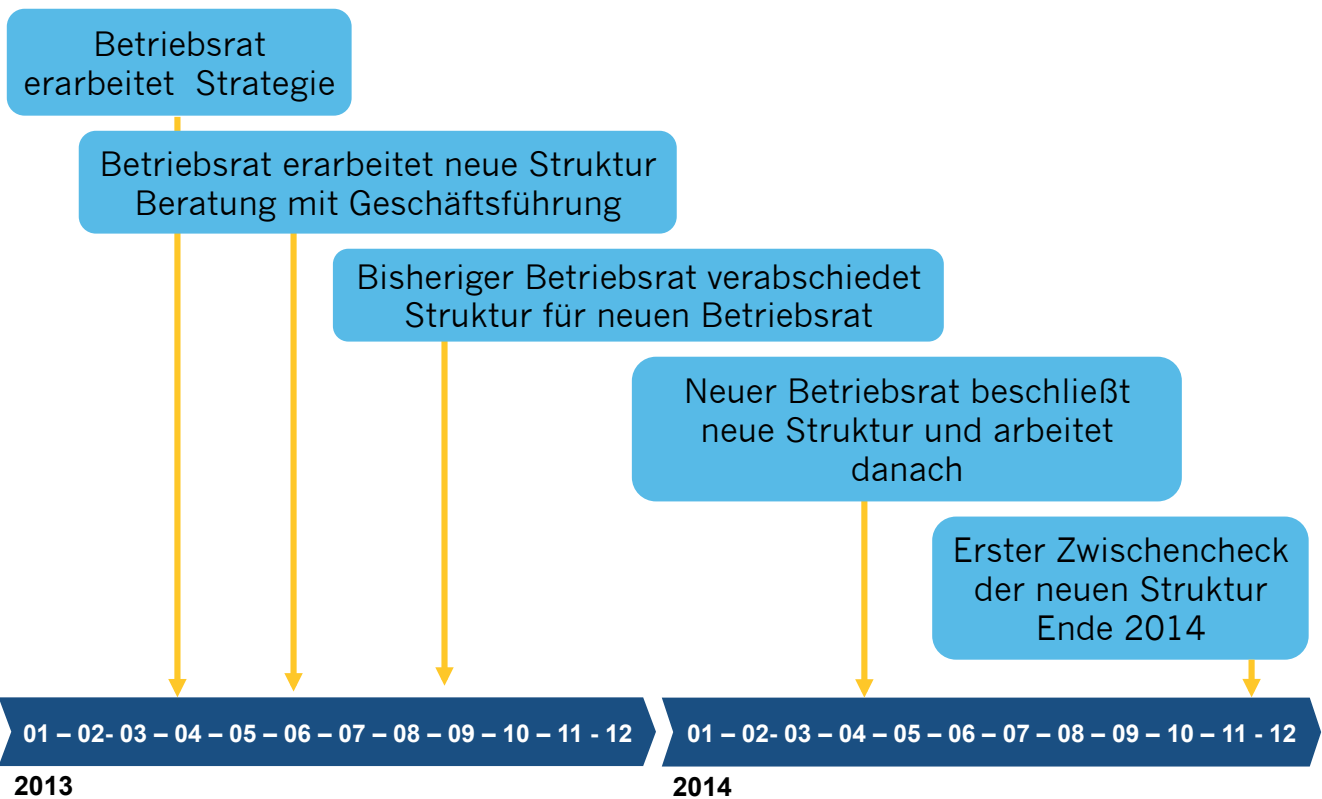
### Wir wollen IAV als besten Arbeitgeber etablieren

Der Betriebsrat ist bereit dazu. Er wird daher größten Wert auf eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung seiner Mitglieder legen – legen müssen. Nur wer ständig sein Wissen steigert, kann den wachsenden Anforderungen gerecht werden. In vielen Fällen wird dies nicht gelingen, wenn das BR-Mitglied noch in seinem betrieblichen Arbeitsprozess steckt. Eine größere Professionalität erfordert konsequenterweise mehr Zeit für die Arbeit im Betriebsrat. Deshalb wird der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung darüber verhandeln, wie eine sinnvolle Betreuung der IAV-Beschäftigten durch den Betriebsrat künftig sicher gestellt werden kann. Klar ist: Mit fünf freigestellten Betriebsräten wie bisher wird dies nicht möglich sein.

Der Betriebsrat ist aber zuversichtlich, dass die Geschäftsleitung die Notwendigkeit einer



## Wichtige Schritte bis Ende 2014



kompetenten Betreuung einsehen wird. Geschäftsleitung und Betriebsrat eint schließlich das Ziel, IAV als besten Arbeitgeber zu etablieren. Denn nur gute und zufriedene Mitarbeiter garantieren den Unternehmenserfolg und damit die Wachstumsstrategie von IAV 2020. Und diese Strategie wird vom Betriebsrat ausdrücklich unterstützt. Denn er weiß: Nur ein nachhaltiger Unternehmenserfolg sichert und schafft Arbeitsplätze und kann gute Entgelte garantieren. Deshalb will der Betriebsrat als verantwortlicher Partner diesen Wachstumsprozess des Unternehmens mitgestalten. Er sieht sich in einer dynamischen Rolle als Interessenvertretung der Belegschaft einerseits sowie als Vermittler und Vertreter für den langfristigen Erhalt des Unternehmens andererseits.

### Wir wollen eine noch stärkere Verantwortung für die Zukunft von IAV übernehmen

Deshalb wird der Betriebsrat eine eigene Strategie für die Zukunft entwickeln. Wir wol-

len eine noch stärkere Verantwortung für die Zukunft von IAV übernehmen. Die Belegschaft soll im Zuge dieser Betriebsratsstrategie stärker in die Betriebsratsarbeit einbezogen und an der Gestaltung von IAV beteiligt werden. Ein eigener Strategie-Entwurf ist wichtig, um sich partnerschaftlich und auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung auseinander setzen zu können.

Dem Team ist klar, dass sich der Veränderungsprozess nicht auf den Betriebsrat Gifhorn beschränken lässt. Dazu ist IAV fachlich und kommunikativ zu stark vernetzt. Dieser Prozess wird logischerweise Auswirkungen auf die Arbeit der Betriebsräte an den anderen Standorten haben. Sollen die Ergebnisse des Veränderungsprozesses zu IAV 2020 passen, dann ist ein intensiver Austausch unter allen Betriebsräten im Unternehmen notwendig. Im Gesamtbetriebsrat werden die Arbeitsfortschritte daher kontinuierlich vorgestellt und beraten.

Das Veränderungsteam

### Wählen gehen!

*Im Frühjahr 2014 finden die nächsten Betriebsratswahlen bei IAV statt.*

*Wie freuen uns jetzt schon auf eine rege Wahlbeteiligung*

Euer Betriebsrat

## **TEAM** *Geist*

### Impressum

**Herausgeber:** Betriebsrat IAV GmbH

(verantwortlich: Stellv. BR-Vorsitzender Mark Bäcker)

**Redaktion:** Mark Bäcker, Peter Bahr, Mirko Lukas, Birgit Pfeiffer,  
Michael Preussner und Thomas Schläger

**Grafik:** scholzdesign.de

**Auflage:** 1.500