

Deutscher Betriebsräte-Preis 2009

Die Kriterien für den Erfolg

Für die Bewerber um den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2009« unter der Schirmherrschaft von Bundesarbeitsminister Olaf Scholz wird es langsam ernst. Am 30.4.2009 war Einsendeschluss für die Teilnahme an diesem erstmals von der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« in Zusammenarbeit mit [m]₅-Consulting ausgeschriebenen Preis.

Ende Mai wird die hochkarätig besetzte Jury in Frankfurt zusammenkommen, um ihre Auswahl zu treffen, Nominierungen zu vergeben und die Preisträger zu bestimmen. Im Rahmen des »Bonner BetriebsräteTages« am 7.10.2009 erfolgen dann die feierliche Verleihung und die Präsentation der ausgewählten Arbeiten.

»Dabei sein ist alles«?

Soweit die Rahmendaten: Doch wie werden aus Bewerbern eigentlich Nominierte bzw. Preisträger? Denn wenn auch für einige Teilnehmer das olympische Motto »Dabei sein ist alles« den Ausschlag für die Bewerbung gegeben haben mag – wer die Unterlagen ausgefüllt und weiteres erläuterndes Material zusammengestellt hat, sollte auch wissen, warum er aufs »Siegertreppchen« kommt oder auch warum nicht. Mit dem Preis werden das Engagement und die erfolgreiche Arbeit von Betriebsräten in Krisenzeiten ausgezeichnet. »Schön formuliert« wird sich der eine oder andere gedacht haben. Doch was sind die konkreten Kriterien für die Bewertung und nach welchen Maßstäben wird die Jury ihre Entscheidung treffen. Die eingereichten Arbeiten, dies war bereits nach dem Eingang der ersten Bewerbungen schnell klar, zeugen durchweg von einer hohen Qualität der Projekte und großen Einsatzbereitschaft der Teilnehmer.

Transparenz der Bewertung

Wer diesem Einsatz der Betriebsräte gerecht werden will, so das erklärte Selbstverständnis der Preisveranstalter, muss seine Bewertungskriterien transparent und nachvollziehbar machen und sie auch offen kommunizieren. »Aus diesem Grund haben wir vier klar abgrenzbare Kriterien entwickelt, die wir als Grundlage für die Bewertung verwenden«, so Thorsten Halm von der Beratungsgesellschaft [m]₅-Consulting. Auf einer Notenskala von 1 bis 5 (1 = sehr hohe Umsetzung/Erfüllung des Kriteriums, 5 = geringe Umsetzung/Nicht-Erfüllung des Kriteriums) werden dann die eingereichten Arbeiten bewertet.

Die Kriterien für die Bewertung sind:

- Ergebnis/Erfolg
- Vorgehen
- Innovationsgrad
- Übertragbarkeit

Ergebnis/Erfolg

Als Ergebnis/Erfolg bewertet die Jury Auswirkungen des Projektes auf Beschäftigte und Unternehmen. Welchen Mehrwert und Nutzen hatte das Engagement für die jeweilige Organisation, mitwirkende Gremien bzw. Einzelpersonen. Gute Aussichten auf die sozusagen »volle Punktzahl« bei diesem Kriterium hat beispielsweise die Bewerbung des Konzernbetriebsrats eines großen deutschen Handels-

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE PREIS 2009

unternehmens. Vor dem Hintergrund der drohenden Insolvenz des Konzerns und des damit verbundenen hohen zeitlichen Drucks auf die Interessenvertreter, verhandelte der KBR erfolgreichen einen Sanierungspakt mit der Firmenleitung. Damit wurden vor dem Hintergrund der immer noch nicht absehbaren Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise erfolgreich beschäftigungssichernde Maßnahmen für die Belegschaft durchgesetzt.

Vorgehen

Ein Beispiel für effektives Vorgehen in der Interessenvertretung liefert die Bewerbung eines Betriebsrats aus einem weiteren Einzelhandelsunternehmen. Das Gremium führte

bei rund 8.000 Mitarbeitern in ca. 500 Filialen eine umfassende Befragung durch. Ziel war es, dadurch qualifizierte Aussagen und Einschätzungen zur Arbeitssituation zu erhalten und auf dieser Grundlage diese nachhaltig im Unternehmen zu verbessern. Interessante Notiz am Rande: Im Rahmen der Befragung konnten die Mitarbeiter auch eine Bewertung zur Arbeit des Betriebsrats abgeben. Unter den Gesichtspunkten der Kommunikation des Projektes und der Kooperation mit den Mitarbeitern und der Firmenleitung sicherlich ein wichtiger Wettbewerbsbeitrag.

Innovationsgrad

Unter dem Gesichtspunkt »Innovationsgrad« ist eine Bewerbung des Betriebsrats einer Wohnungsgenossenschaft mit großer Aufmerksamkeit von den Preisveranstaltern registriert worden. Bemerkenswert daran: Die Interessenvertretung wehrte sich gegen eine von der Unternehmensleitung geplante Outsourcing-Maßnahme eines firmeneigenen Handwerkservices. Dies führte nach verschiedenen Zwischenstationen dazu, dass der zuständige Betriebsrat schließlich selbst die Abteilung übernommen hat und so für einen erfolgreichen Verbleib der Arbeitsplätze im Unternehmen sorgen konnte. Dieses sicherlich unkonventionelle Vorgehen spricht für einen hohen Grad an innovativer Herangehensweise, um ein Problem im Sinne der Belegschaft zu lösen.

Für das Kriterium »Übertragbarkeit« des Projektes auf andere Unternehmen und/oder Branchen – ganz gleich, ob in

Teilen oder gänzlich – lohnt der Blick auf die Bewerbung des Betriebsrats eines Motoren- und Generatoren-Herstellers.

Übertragbarkeit

In Zusammenarbeit von Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Personalabteilung, Unternehmensführung und dem örtlichen Integrationsamt wurde eine Integrationsabteilung als Förderprojekt gegründet. Im Rahmen eines Gesamtkonzeptes zur Gestaltung des demografischen Wandels, zur Arbeitsplatzsicherung und -verbesserung für schwerbehinderte Menschen entwickelte der Betriebsrat damit ein Konzept, das Modellcharakter für andere Unternehmen hat.

Die Jury ist gefordert

Dies also einige ausgewählte Beispiele aus den vorliegenden Bewerbungen zum »Deutschen Betriebsräte-Preis 2009«. Kein leichter Job für die Jury, aber ein positives Indiz für das hohe Engagement der Betriebsräte in Deutschland. In den nächsten Ausgaben von »Arbeitsrecht im Betrieb« folgen dann die Vorstellung der Nominierten und weitere Informationen zu den eingereichten Arbeiten.

CHRISTOF HERRMANN ist Pressesprecher des Bund-Verlags.