

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 18 · September 2021 · Hans-Böckler-Stiftung

MEHR WAHLFREIHEIT ALS BAUSTEIN EINER MODERNEN ARBEITSWELT (2021)

Portrait über die Anwendung des Tarifvertrags Moderne Arbeitswelt bei der Evonik Industries AG

Julia Massolle

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

Im Herbst 2019 wurde in der Chemiebranche der Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt abgeschlossen. Er beinhaltet als innovativen Ansatz für eine zukunftsgewandte Gestaltung von Arbeit eine Auswahl an betrieblichen Instrumenten, aus denen die Betriebe wählen können. In diesem Portrait wird erklärt, wie der Evonik-Konzern den Tarifvertrag als Gesamtbetriebsvereinbarung zur Verwendung des Zukunftsbetrages umgesetzt hat. Der Betriebsrat sieht in dem Zukunftsbetrag großes Potenzial zur Gestaltung einer modernen Arbeitswelt: Er ermöglicht mehr Individualität und Flexibilität für die Beschäftigten. Der Zukunftsbetrag ist eine betriebliche Antwort auf die zunehmende Arbeitsverdichtung und auf die sich wandelnden Wünsche der Beschäftigten, etwa nach mehr Freizeit und mehr Erholungszeit.

Wir portraituren, wie Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebsräte zu Wort sowie ihre beratenden Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Portrait: Sandra Mierich / Nils Werner
betriebsvereinbarung@boeckler.de



Die Evonik Industries AG mit Hauptsitz in Essen ist ein weltweit agierender Konzern im Segment der Spezialchemie. In Deutschland gehört Evonik zu den führenden Unternehmen der Chemiebranche. Das Portfolio von Hochleistungsmaterialien umfasst mehr als 4.000 Produkte. Der Konzern ist weltweit in 28 Ländern vertreten. Von den 32.000 Beschäftigten arbeiten rund zwei Drittel an 20 Standorten in Deutschland.

Die Interessen der Beschäftigten werden im Gesamtbetriebsrat von 34 Mitgliedern vertreten. Unterstützung erfährt der Gesamtbetriebsrat zusätzlich durch zwei Referentinnen / Referenten sowie zwei Assistentinnen / Assistenten.

1 Ziel und Strategie

Wie kann man die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Sinne einer modernen Arbeitswelt gestalten? Mit dieser zentralen Fragestellung wurden in der Chemiebranche im Jahr 2019 Verhandlungen über den Tarifvertrag *Moderne Arbeitswelt* aufgenommen. Hussin El Moussaoui benennt in seiner Doppelfunktion als ehrenamtliches Mitglied im IG BCE Hauptvorstand und stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Evonik Industries AG zwei zentrale branchenweite Veränderungen, die eine tarifliche Auseinandersetzung mit dem Thema erforderlich machten: der zunehmende Wunsch nach einer individuellen Arbeitszeitgestaltung, verbunden mit mehr freien Tagen und – in Vorbereitung auf die Digitalisierung – der Ausbau von Qualifizierungsmöglichkeiten aller Beschäftigten. Eine Kampagne der IG BCE, in der alle Mitglieder nach Wünschen für ihre Beschäftigungsbedingungen befragt wurden, verdeutlichte diese Veränderungen. Sie waren Wegweiser für den Tarifvertrag *Moderne Arbeitswelt*, der im November 2019 abgeschlossen wurde. Er beinhaltet Komponenten und Werkzeuge zur Gestaltung einer zukunftsweisenden Arbeitswelt.

Der Tarifvertrag war der Auftakt für die Interessenvertreterinnen und -vertreter des Evonik-Konzerns, auf betrieblicher Ebene ihren Beitrag zur Gestaltung einer modernen Arbeitswelt zu leisten. Gerd Schlengermann, Betriebsratsvorsitzender am Standort Wesseling, verdeutlicht in dem Zusammenhang die Umbrüche der Chemiebranche, aus denen der Gestaltungsbedarf hervorgeht. Allen voran steht eine Reihe von Optimierungsprozessen, die die Chemiebranche und damit auch Evonik als Folge eines erhöhten weltweiten Wettbewerbes in den letzten zehn Jahren durchlaufen hat. Als eine Konsequenz dieser Prozesse zeigt sich eine deutliche Arbeitsverdichtung bei den Beschäftigten. Puffer und Reserven wurden aus Schichtmodellen gestrichen und Arbeit insgesamt pro Arbeitsstelle angereichert. Immer wieder signalisierten die Beschäftigten den Mitgliedern des Betriebsrates, dass sie mehr Erholung und Entlastung benötigen. Des Weiteren registrieren die Interessenvertreterinnen und -vertreter einen deutlichen Wertewandel. Zu erkennen ist eine neu geordnete Werteorientierung, bei der ein ausgewogenes Freizeitverhältnis und eine bessere Vereinbarung mit der Familie in den Vordergrund rücken. Der Wunsch nach mehr Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung ist ein zentrales Anliegen der Beschäftigten

geworden, bei der das Thema Geld eine sekundäre Rolle einnimmt. Ein wichtiger Grund dafür ist auch die gesetzliche Erhöhung des Renteneintrittsalters: Die Aussicht auf eine längere Erwerbsphase ließ den Wunsch nach mehr freien Tagen aufkommen. Zugleich formulierten Beschäftigte in diesem Zusammenhang das Bedürfnis, eigenmächtig das Renteneintrittsalter durch Ansparrung von Arbeitszeit beeinflussen zu wollen.

Die Betriebsrätinnen und -räte beschreiben, dass der Druck seitens der Belegschaft groß war, Regelungen zu finden, die diesen Wünschen und Erwartungen entsprechen. Vor allem, weil in anderen Branchen bereits Regelungen über mehr freie Tage bei gleichem Entgelt gelungen sind.



„Der Druck kam zum einen aus der Belegschaft heraus, zum anderen aber auch über andere Gewerkschaften, die vor uns Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Entgelt vereinbart hatten.“ - Gerd Schlengermann, Betriebsratsvorsitzender am Standort Wesseling.

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages konnte die Arbeit des Gesamtbetriebsrats beginnen. Seine Aufgabe bestand darin, auf Basis des Tarifvertrages eine Gesamtbetriebsvereinbarung auszuhandeln. Das Innovative daran: Der Tarifvertrag beinhaltet Wahlmöglichkeiten, aus denen die betrieblichen Sozialpartner wählen und die sie verhandeln können.



„Das ist für uns eine Innovation, dass wir einen Tarifvertrag haben, wo sozusagen eine Toolbox vereinbart wurde und die Betriebsparteien für ihre Beschäftigten entscheiden, von welchen Werkzeugen letztendlich Gebrauch gemacht wird, und dabei schauen können, was möchten die Beschäftigten in dem Betrieb?“ - Hussin El Moussaoui, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender.

Mit dem Ziel, den Wünschen und Bedürfnissen der Evonik-Beschäftigten nachzukommen, wurden Verhandlungen zur Gesamtbetriebsvereinbarung aufgenommen.

2 Gesamtbetriebsvereinbarung Zukunftsbetrag

Der Branchentarifvertrag *Moderne Arbeitswelt* beinhaltet im Wesentlichen fünf Elemente: ein Zukunftskonto, ein 100-prozentiges Weihnachtsgeld, eine Pflegezusatzversicherung, eine Entgelterhöhung und Instrumente zur Qualifizierung von Beschäftigten unter Gesichtspunkten einer strategischen Personalplanung. Die Umsetzung des Tarifvertrages im Evonik-Konzern konzentriert sich vor allem auf das Zukunftskonto, da alle anderen Elemente entweder bereits vorhanden waren, nur leicht modifiziert werden mussten oder unstrittig auf die betriebliche Ebene übernommen wurden. Vor dem Hintergrund der geschilderten Wünsche und Bedürfnisse nach mehr Erholung und individueller Gestaltung der Arbeitszeit sah die betriebliche Ebene bei der Aushandlung des Zukunftskontos großes Potenzial, diesen nachzukommen.

Für das Zukunftskonto sieht der Tarifvertrag Folgendes vor: Ab 2020 erhalten die Beschäftigten zwei zusätzliche freie Tage. Die Anzahl der freien Tage beträgt im Jahr 2021 drei, im Jahr 2022 sogar fünf Tage. Das Innovative des Tarifvertrages liegt in der Wahlfreiheit über die freien Tage. So ist es möglich, dass diese genommen werden oder aber der Gegenwert der Tage alternativ verwendet wird, entweder zur Investition in eine Alters- und Gesundheitsvorsorge oder zur Auszahlung an die Beschäftigten. Tarifvertraglich wurde festgehalten, dass jeder Betrieb verpflichtet ist, mindestens zwei Optionen für das Zukunftskonto anzubieten.

An dieser Stelle setzt der Handlungsrahmen des Gesamtbetriebsrats der Evonik Industries AG an. In die Verhandlungen ging das Gremium mit dem klaren Ziel, so viele Optionen wie möglich für das Zukunftskonto zu vereinbaren. Man ahnte, dass die Gewährung der freien Tage auf keine Gegenliebe beim Arbeitgeber stoßen würde. Diese sind organisatorisch mit hohem Aufwand verbunden, da u. a. Schichtpläne umgeschrieben werden müssen. Seitens des Gesamtbetriebsrats galt es, die freien Tage in jedem Fall zu ermöglichen. Um ihre Forderungen zu bekräftigen, organisierte der Gesamtbetriebsrat an jedem Standort Umfragen. Die Ergebnisse unterstreichen, dass sich die meisten Beschäftigten vor allem mehr Freizeit und Entlastung wünschen. Durch die Umfragen stellte sich eine klare Interessenlage dar, die den Druck auf die Arbeitgeberseite erhöhte und den Gesamtbetriebsrat in den Verhandlungen in eine vorteilhafte Position brachte.

Die Verhandlungen zur Gesamtbetriebsvereinbarung begannen im Januar 2020, zwei Monate nach Abschluss des Tarifvertrages. Die Betriebsrätinnen und -räte beschreiben, dass von Beginn an ein kooperatives Verhältnis mit der Arbeitgeberseite bestand. Der Kurs stand nicht auf Gegenwind, sondern auf eine schnelle Einigung, um die betriebliche Umsetzung auf den Weg zu bringen.



„Wir haben auf Arbeitgeberseite jemanden dabei, der die Ansichten des Betriebsrats schnell verstanden hat und in großen Teilen gefolgt ist. Er hat gesehen, dass die freien Tage in irgendeiner Form gewährt werden müssen. Ihm war bewusst, dass wir eine schnelle Lösung brauchen.“ - Gerd Schlengermann, Betriebsratsvorsitzender am Standort Wesseling.

Nichtsdestotrotz gab es in den Verhandlungen Diskussionen über die freien Tage für das Jahr 2020. Dabei hätte der Arbeitgeber gerne eine Auszahlung oder Umverteilung auf das Langzeitkonto erwirkt. Hier halfen die Ergebnisse der Befragung. Sie verdeutlichten eine deutlich andere Interessenlage der Beschäftigten.

Letztendlich wurden in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Verwendung des Zukunftsbetrages folgende Regeln für das Zukunftskonto vereinbart. Für den Umgang mit den freien Tagen haben sich die betrieblichen Sozialpartner auf vier Optionen geeinigt. Demnach können die (1) freien Tagen genommen, der Gegenwert in ein bestehendes (2) Langzeitkonto, in die (3) betriebliche Altersvorsorge eingezahlt oder (4) als Zusatzzahlung ausgezahlt werden. Zu Beginn jedes Jahres entscheidet jede Beschäftigte und jeder Beschäftigte individuell darüber, wie der Zukunftsbetrag verwendet werden soll. Pro Jahr kann immer nur ein Zweck gewählt werden. Seitens des

Betriebsrats wird eben diese Wahlmöglichkeit auf individueller Ebene als absolutes Novum bewertet. Jeder Beschäftigte und jede Beschäftigte kann nach individuellen Bedürfnissen entscheiden.

Obwohl die Interessenvertreterinnen und -vertreter überaus zufrieden mit diesem Ergebnis sind, wird ein Bestandteil des Tarifvertrages kritisch beurteilt, zu dem auch auf betrieblicher Ebene keine andere Regelung vereinbart werden konnte: Anspruch auf den Zukunftsbetrag haben nur Personen, die am ersten Arbeitstag im Januar ein aktives Arbeitsverhältnis haben. Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis z. B. wegen Elternzeit ruht oder erst im Laufe des Jahres ins Unternehmen eintreten, haben nach dieser Stichtagsregelung kein Anrecht. Hussin El Moussaoui ist sich sicher, dass das Thema „Stichtag“, welches sehr emotional in den Betrieben diskutiert wird, in der kommenden Tarifrunde in den einzelnen Tarifkommissionen noch einmal angesprochen wird.

3 Mitbestimmung

Schaut man auf die betriebliche Mitbestimmung bei Evonik, wird deutlich, dass es dem Gesamtbetriebsrat – mithilfe des tarifpolitischen Gerüsts – gelungen ist, eine Antwort auf die betriebliche Situation und die Wünsche der Beschäftigten zu geben. Das Ziel, Möglichkeiten der Entlastung und individueller Arbeitszeitgestaltung zu schaffen, wurde durch die Gesamtbetriebsvereinbarung erreicht. Die Gesamtbetriebsvereinbarung ermöglicht es, dass die Beschäftigten selbst über einen Teil ihrer Beschäftigungsbedingungen bestimmen. Für die Interessenvertreterinnen und -vertreter ist diese innovative Form ein wichtiger Schritt für eine demokratische Betriebspolitik. Aus dieser Sicht heraus wurden auch die Befragungen zu Beginn der Verhandlungen durchgeführt. Die Beschäftigten sollten partizipativ beteiligt werden. Die Betriebsräte schildern in dem Zusammenhang, dass solche Befragungsergebnisse zweischneidig sind: Zum einen ist ein klarer Auftrag erkennbar, der in den Verhandlungen genutzt werden kann, zum anderen erzeugen die Ergebnisse enormen Rechtfertigungsdruck, sollte nicht das gewünschte Ergebnis erreicht werden können. Um Letzterem vorzubeugen und um die Verhandlungen möglichst transparent für alle Betriebsmitglieder und Beschäftigte darzustellen, wurde regelmäßig über den Fortschritt der Verhandlungen berichtet, und zwar über verschiedene Kanäle, beispielsweise im Intranet, auf der Betriebsratshomepage und auf Betriebsversammlungen. Auch die Vertrauensleute und verschiedene Ausschüsse informierten über die Verhandlungen.

Dass die Gesamtbetriebsvereinbarung tatsächlich zu einem hohen Anteil die Umfrageergebnisse abbildet, ist hauptsächlich auf die Kooperation und Vorbereitung der Arbeitgeberseite zurückzuführen. So hatte diese im Vorfeld überlegt, wie der Gegenwert der freien Tage berechnet werden kann: Bei einer Kombination aus z. B. Schicht-, Erschwernis- und weiteren Zulagen ist diese Berechnung überaus komplex und muss teilweise für jede Person einzeln erfolgen.



„Das oberste Ziel war es, die Freizeit nutzen zu können. Das zweite Ziel war die Auszahlung, damit man auch diejenigen, die mehr auf das Geld angewiesen sind, bedienen kann.“ - Gerd Schlengermann, Betriebsratsvorsitzender am Standort Wesseling.

Im Jahr 2020 konnten die Beschäftigten erstmalig über die Verwendung des Zukunftsbetrages entscheiden. Über die Hälfte, nämlich 55 Prozent, haben sich für die zusätzlichen freien Tage entschieden. Den Gegenwert der freien Tage haben sich 29 Prozent auszahlen lassen; 13 Prozent haben diesen in ihr Langzeitkonto und 3 Prozent in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen lassen. Die Werte bestätigen den Gesamtbetriebsrat darin, dass sie den Nerv der Zeit getroffen haben. Es wird angenommen, dass der Anteil derjenigen, die von den freien Tagen Gebrauch machen, zukünftig weiter zunehmen wird, wenn sich die Umsetzung weiter verstetigt hat und wenn die Corona-Pandemie überwunden ist. Der Gesamtbetriebsrat beschreibt, dass generell viele Beschäftigte wegen der Corona-Situation zögernd Urlaubstage und auch die zusätzlichen freien Tage genutzt haben.



„Und was wir dann da an Rückmeldungen bekommen haben, war dann auch das, was uns bestärkt hat, auf dieser Schiene weiterzumachen.“ - Hussin El Moussaoui, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender.

Die Corona-Situation erschwert nicht nur die Beanspruchung der freien Tage, sondern auch das Erklären der Gesamtbetriebsvereinbarung. Wie bei jeder betrieblichen Regelung gibt es auch hier viele Fragen und Klärungsbedarf, denen man auf Distanz nur schwer gerecht werden kann. So müsste beispielsweise die Berechnung des Gegenwertes eines Tages in einem persönlichen Gespräch erläutert werden, damit sie wirklich nachvollzogen und verstanden werden kann. In einer Online-Veranstaltung wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung thematisiert. Über 120 Fragen sind alleine im Zuge der Veranstaltung gestellt worden; dies zeigt das große Interesse der Beschäftigten. Der Gesamtbetriebsrat hofft, dass man im Jahr 2021 den Wissensdurst im persönlichen Kontakt stillen kann.

Die aktuelle Corona-Situation ist auch der Grund dafür, dass die Bewerbung der Gesamtbetriebsvereinbarung und des Tarifvertrages bislang nur mäßig gelungen ist. Es fehlt schlicht an Begegnungen und Austauschmöglichkeiten, um die Beschäftigten an den tollen Ergebnissen zu beteiligen und auf die gute Arbeit der Interessenvertreterinnen und -vertreter aufmerksam zu machen. Eine gute Vermarktung in den nächsten Monaten ist deshalb insbesondere in Hinblick auf die Betriebsratswahl 2022 wichtig.

4 Ausblick

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Verwendung des Zukunftsbetrages demonstriert die enge und stetige Verzahnung und Abhängigkeit der tarifpolitischen und der betrieblichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Sie verfügt über eine doppelte Wahlmöglichkeit: zum einen für die betrieblichen Sozialpartner, zum anderen für die Beschäftigten selbst. Der Tarifvertrag

Moderne Arbeitswelt hat mit seinem innovativen Ansatz die Voraussetzung dafür geschaffen, auf der betrieblichen Ebene gezielte Antworten auf betriebliche Bedürfnisse zu schaffen. Dass Beschäftigte in letzter Instanz entscheiden, schafft neue Möglichkeiten einer demokratischen Beteiligung und ist in den Augen der Betriebsrätinnen und -räte ein wichtiger Baustein für eine moderne Arbeitswelt.

Alle Betriebsratsgremien von Evonik ziehen insgesamt ein überaus positives Resümee, wenngleich sie auch wissen, dass ihre Arbeit in dem Kontext noch nicht abgeschlossen ist. Obwohl die Gesamtbetriebsvereinbarung etabliert ist, muss weiterhin Überzeugungsarbeit geleistet werden, nämlich bei den Vorgesetzten. Damit die Beschäftigten auf allen Ebenen und in allen Bereichen unbeeinflusst für sich die beste Option wählen können, muss Verständnis und eine entsprechende Kultur geschaffen werden. Auch wissen die Betriebsräte und -rätinnen, dass die Anwendung der freien Tage nicht dazu führen darf, dass Kolleginnen und Kollegen zusätzlich belastet werden. Dafür zu sorgen, dass langfristig Kapazitäten aufgebaut werden, um eine weitere Leistungsverdichtung zu vermeiden, wird die zentrale Aufgabe der kommenden Jahre sein. Aktuell gibt es Überlegungen hierzu – ähnlich wie im Tarifvertrag *Moderne Arbeitswelt* –, Instrumente zu vereinbaren, die auf eine bessere strategische Personalplanung abzielen.



„Das wird die Herausforderung der nächsten Jahre sein, dieses mit dem Arbeitgeber zu diskutieren und mit einzubringen. Die freien Zeiten, die genommen werden, dürfen nicht zulasten der Anderen aufschlagen, schon gar nicht in Mehrarbeit oder Schichtverschiebungen. Dies ist nur mit zusätzlichem Personal machbar.“ - Gerd Schlengermann, Betriebsratsvorsitzender am Standort Wesseling.

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung und dem Tarifvertrag im Rücken ist ein weiterer Beitrag zur Gestaltung einer modernen Arbeitswelt gelungen. Die Betriebsrätinnen und -räte beschreiben die Gesamtbetriebsvereinbarung als einen Bestandteil, der mit anderen Vereinbarungen und Tarifverträgen ein Mosaik für die Arbeitsbedingungen der Zukunft bildet.



„Langzeitkonto, Demografie, Tarifvertrag in unterschiedlichen Varianten. Das sind alles moderne Themen. Entgelterhöhungen allein sind nicht alles. Wir müssen die gesamten Entwicklungen und Wünsche der Gesellschaft und Belegschaft berücksichtigen und dazu Vereinbarungen abschließen.“ - Gerd Schlengermann, Betriebsratsvorsitzender am Standort Wesseling.



Kontakt

Hussin El Moussaoui, stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Evonik Industries AG

E-Mail: hussin.elmoussaoui@evonik.com

Gerd Schlengermann, Betriebsratsvorsitzender am Standort Wesseling

E-Mail: gerd.schlengermann@evonik.com

Heike Arndt, stellv. Landesbezirksleiterin des IG BCE Landesbezirks Westfalen

E-Mail: heike.arndt@igbce.de



Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen



Mitbestimmungsportal

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteurinnen und -akteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u.a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien „Mitbestimmung 2035“.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de