

# **Betriebsratsarbeit bei der Fraunhofer Gesellschaft**

## ein aktuelles Interview mit FhG-Betriebsratsmitgliedern

Die Fraunhofer Gesellschaft (FhG) mit ihren ca. 12500 ArbeitnehmerInnen hat seit vielen Jahren in ihren Instituten Betriebsräte sowie auf Bundesebene einen Gesamtbetriebsrat. Wir sprachen mit BR-Mitgliedern über die Betriebsratsarbeit bei der Fraunhofer Gesellschaft.

**Manfred Scheifele** ist BR-Mitglied am Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation der **FhG in Stuttgart**. Im Institut arbeiten ca. 375 ArbeitnehmerInnen. Manfred Scheifele ist Mitglied des Gesamtbetriebsrats, Vorsitzender des Wirtschaftsausschusses und Vorsitzender des Ausschusses EDV und Personaldatenschutz.

**Fernando Chaves** ist Group Manager Information and Knowledge Management Systems am **Fraunhofer Institut** for Information and Data Processing **in Karlsruhe**. Im Institut arbeiten ca. 300 ArbeitnehmerInnen. Fernando Chaves war Mitglied des örtlichen Betriebsrats und ist Sachverständiger des GBR für das ERP-System der FhG.

**Egmont Wolff** ist Betriebsrat am **Institut** für Verfahrenstechnik und Verpackung **in Freising** mit ca. 173 ArbeitnehmerInnen. Er ist Mitglied des Gesamtbetriebsausschusses des GBR.

**Frage: Welche Bedeutung hat für eure Kolleginnen und Kollegen am Institut der Betriebsrat?**

**Manfred Scheifele:**

Die Beschäftigtenstruktur an unserem Institut zeichnet sich dadurch aus, dass nur ein kleiner Anteil der Stammebelegschaft unbefristete Verträge hat. Die Mehrzahl hat befristete Verträge. Das Thema Personalplanung, die Beschäftigung mit der Entwicklung des Instituts, mit der wirtschaftlichen Entwicklung des Instituts, mit der vertraglichen Perspektive, mit den Standards der Verträge ist für die Beschäftigten von großer Bedeutung. Hierzu ist der Betriebsrat ihr Ansprechpartner und diese Funktion wird auch sehr stark genutzt; also vorrangiges Thema Beschäftigungssicherung als Betätigungsfeld des Betriebsrats. Der andere Punkt ist, dass die Stimmung und die Stimme der Basis gegenüber der Institutsleitung artikuliert werden kann und dadurch auch andere Meinungen als die ganz offiziellen „oben“ vorgebracht werden können, insoweit natürlich auch ein Element der Demokratisierung an den Einrichtungen. Ein dritter Punkt: die Auseinandersetzungen um Ausgestaltung von Entgeltsystemen, Zulagen, Prämien, Variabilisierung und natürlich auch das Thema Arbeitszeit. Ein vierter Punkt: Artikulationsmöglichkeit durch den Betriebsrat bei Arbeitsbedingungen, u. a. ist aufgrund einer Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrats in der FhG schon das zweite Mal eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt worden und der Betriebsrat hat sich darum zu kümmern, dass aus den Ergebnissen Konsequenzen gezogen werden.

### **Fernando Chaves:**

Die FhG ist eine Institution der angewandten Forschung. Das bedeutet für die Beschäftigten, dass sie einerseits Aufträge einwerben und den Haushalt erwirtschaften müssen, andererseits dass sie auch in neuen Feldern sehr innovativ arbeiten müssen. Diese Doppelbelastung kann nur dadurch gewährleistet werden, dass man Freiräume hat für kreatives Denken. Es gibt immer mehr Tendenzen, das Huhn mit dem goldenen Eiern auszuschlachten, d. h. Optimierung der Einnahmen ohne zu berücksichtigen, dass die Freiräume geschaffen werden müssen für diese kreative Denken. Aus unserer Sicht kann nur der Betriebsrat dem entgegenwirken und die Möglichkeiten schaffen, dass diese Freiräume erhalten bleiben. Ein anderer Punkt ist, dass aufgrund unserer Tätigkeit in meiner Arbeitsgruppe wir festgestellt haben, das Thema Zugriffsschutz, Schutz von personenbezogenen Daten nicht nur ein Hindernis, wie es oft dargestellt wird, sondern im Gegenteil ein Qualitätsmerkmal darstellt, was bei vielen Auftraggebern sogar positiv aufgenommen wird, wenn wir nachweisen, dass wir uns über solche Fragen Gedanken gemacht haben; auch Fragen beispielsweise der Barrierefreiheit u.ä. Gerade in Zeiten der wissensbasierten Systeme, bei denen es auch um die Auswertung personenbezogener Daten oder die zielgerichtete zweckgebundene Auswertung personenbezogener Daten sind solche Qualitätsmerkmale sehr wichtig und es besteht aus unserer Sicht kein Widerspruch auf der einen Seite wissenschaftliche Arbeit und innovative Ideen in diesem Bereich und gleichzeitig die Prinzipien des Datenschutzes und der Betriebsratsarbeit miteinander zu vereinbaren.

### **Egmont Wolff:**

Wir sind ein eher technologisch ausgerichtetes Institut mit einer Stammbesellschaft aber auch befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitern. Bei uns hat der Betriebsrat eine lange Tradition. Er genießt das Vertrauen von allen Mitarbeitern und regelt viele Dinge im sozialen Leben des Instituts, auch die Themen wie Arbeitszeit, Zugangskontrollsystem, die ganzen EDV- und Telekommunikationsregelungen werden hier vom Betriebsrat mit der Institutsleitung vereinbart und die Mitarbeiter haben dadurch eine Sicherheit, dass ihre personenbezogenen Daten gut geschützt werden. Genauso sind wir bei personellen Maßnahmen beteiligt, wir achten auf eine faire Bezahlung und Höhergruppierung der Angestellten und achten auch darauf, dass eine transparente Verlängerung der Zeitverträge gemacht wird von der Institutsleitung und so die Mitarbeiter nicht bevorzugt bzw. benachteiligt werden. Des Weiteren sind wir im Gesamtbetriebsrat: aktiv. Dort werden in erster Linie die Punkte geregelt, die unternehmensweit zu regeln sind, das ist schwerpunktmäßig die EDV im Rahmen Personaldatenschutz, da die FhG eigene Daten Systeme entwickelt, liegt hier sehr viel Regelungsbedarf aber auch Mitgestaltungsmöglichkeit vor. Dann die Vergütungssysteme, Arbeitsbedingungen, Fortbildung etc. das sind alles Themen bei denen sich der Gesamtbetriebsrat engagiert.

***Frage: Welche Rolle spielen die Gewerkschaften für eure Betriebsratsarbeit? Gibt es Einflussnahme der Gewerkschaften auf eure Arbeit oder umgekehrt: unterstützen euch die Gewerkschaften in eurer Tätigkeit?***

**Manfred Scheifele:**

Es gibt keine Einflussnahme der Gewerkschaften - in unserem Fall vorrangig ver.di - auf die Tätigkeit der Betriebsräte. Allerdings ist durchaus wichtig und nützlich, dass man die Gewerkschaften kontaktieren kann bei speziellen Fragestellungen, dass man ein Netzwerk von Kolleginnen und Kollegen aufbaut bei Themenstellungen, Aufgaben, Problemen, die bei uns an den Instituten vorkommen und das abgleicht auch mit Problemstellungen bei anderen. Erfahrungsaustausch ist hier eben wichtig. Über Arbeitsgruppen von ver.di z. B. der Arbeitsgruppe Forschung versuchen wir, Einfluss zu nehmen auf forschungspolitische Ausrichtungen vor allem der Bundesregierung. Wir beschäftigen uns auch mit Entwicklungen in der Forschungspolitik der EU, was in Zukunft immer wichtiger wird. Auch hier dieses als Forum, um von unten nach oben was zu transportieren.

**Fernando Chaves:**

Erwähnenswert ist auch, dass die Gewerkschaft ein Forum darstellt für den Austausch mit anderen Forschungseinrichtungen sowohl regional wie auch bundesweit, also nicht nur mit Instituten der FhG, sondern auch Universitäten, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen u.ä. Beispielhaft in Karlsruhe sind über 30 Forschungsinstitutionen im weitesten Sinne in einem gewerkschaftlichen Arbeitskreis organisiert, der sich regelmäßig trifft und über alle möglichen Themen sowohl forschungspolitischer als auch persönlicher oder lokaler Natur berät und diskutiert.

**Noch Fragen?**

**Wir leiten Ihre Fragen gerne an unsere drei Gesprächspartner von der Fraunhofer Gesellschaft weiter.**