**Betriebsversammlung: Jahresrückblick**

Meine lieben Kolleginnen und Kollegen,

sehr geehrter Herr Niederlassungsleiter,

sehr geehrter Herr Dr. ...

sehr geehrte Vertreter der Gewerkschaft ...

ich darf Sie alle – auch im Namen meiner Betriebsratskollegen – zu unserer Betriebsversammlung zum Jahresende herzlich begrüßen. Ganz besonders freuen wir uns, dass Herr Dr. ... als Vertreter der Unternehmensleitung den Weg zu unserer Betriebsversammlung gefunden hat und sich trotz seiner zahlreichen anderweitigen Verpflichtungen heute für uns Zeit nimmt.

Ebenso begrüßen wir die Damen und Herren von der Gewerkschaft ..., die mit insgesamt ... Vertretern an unserer Betriebsversammlung vertreten ist. Auch Ihnen ein herzlicher Willkommensgruß.

Wenn ich heute am Ende des Jahres ... auf die zurückliegenden 12 Monate zurückblicke, so kann ich feststellen, dass es für einen Teil unserer Belegschaft ein eher erfreuliches Jahr, für einen anderen Teil ein Jahr von weniger erfreulichen Veränderungen war. Insoweit kann der Betriebsrat mit den Früchten seiner innerbetrieblichen Tätigkeit letztlich auch nur bedingt zufrieden sein:

**I.**

Die in den letzten zwölf Monaten vorgenommenen technischen Veränderungen im Betrieb, insbesondere die Einführung von neuen EDV-Systemen in den dafür vorgesehenen Abteilungen haben sicherlich nach einer gewissen Einarbeitungsphase die versprochenen Erleichterungen in der täglichen Arbeit für viele Kolleginnen und Kollegen unserer Belegschaft gebracht. Das wurde mir auch bei persönlichen Gesprächen mit Arbeitskollegen in Regel so bestätigt.

Der bittere Wehrmutstropfen der Einführung der neuen technischen Anlagen war allerdings, dass zugleich in den betreffenden Abteilungen trotz des entschiedenen Widerstands des Betriebsrats von Seiten der Betriebsleitung Personal abgebaut wurde. Der Vereinfachung der Arbeitsabläufe durch die neuen technischen Einrichtungen fielen letztlich – und das ist für den Betriebsrat äußerst bedauerlich – ... Arbeitsplätze zum Opfer.

In der Buchhaltungsabteilung erfolgten ... betriebsbedingte Kündigungen, in der Verwaltungs­abteilung wurden ... Stellen abgebaut und in der Vertriebsabteilung wurde ... Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt.

Wir bezweifeln weiterhin, dass es sich bei den vorgenommenen Kündigungen um echte betriebs­bedingte Kündigungen handelte, zumal viele der gekündigten Arbeitnehmer auch nach kleineren Einarbeitungsphasen in der chronisch personell unterbesetzten Produktionsabteilung eingesetzt hätten werden können. Ohne das Klima der Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite verschlech­tern zu wollen, vertreten wir weiterhin den Standpunkt, den wir auch bereits im Rahmen der Anhörungen vor den Kündigungen zumeist vorgebracht haben, nämlich dass es sich bei den Kündigungen um reine Rationalisierungs- und Personalabbaumaßnahmen ohne dringende betriebliche Erfordernisse handelte.

Bedauerlich ist für uns, dass innerhalb der von den betroffenen Arbeitnehmern angestrebten Kündigungsschutzprozesse das Arbeitsgericht unsere Auffassung nicht geteilt hat.

**II.**

Erfreulich ist, dass die Unternehmensleitung in den letzten Monaten in Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat, dem hier unser Dank ausgesprochen werden soll, ein neues Vergütungssystem in unserem Unternehmen eingeführt hat, das zusätzliche Prämien für Mitarbeiter vorsieht, die besondere Leistungen im Rahmen ihrer Tätigkeit für unser Unternehmen erbringen. Endlich – so muss man sagen – ist es soweit, dass überdurchschnittliches Leistungsengagement von Mitar­bei­tern nun auch finanziell honoriert wird.

Wenn ich schon beim Thema Entlohnung der Arbeitnehmer unseres Unternehmens bin, kann ich natürlich andererseits nicht verschweigen, dass auch in unserem Betrieb die bei der letzten Wirt­schafts­ausschusssitzung bekannt gewordenen Pläne der Unternehmensführung, ab dem Jahre ... sowohl das Urlaubsgeld als auch das Weihnachtsgeld pauschal um 50 Prozent zu kürzen, auf großes Unverständnis innerhalb der Belegschaft gestoßen ist. Den Unmut darüber haben viele unserer Arbeitskollegen gegenüber dem Betriebsrat bei den Sprechstunden deutlich zum Ausdruck gebracht.

Ich muss hierzu klar und deutlich sagen – und ich glaube, ich spreche dabei im Namen aller Betriebs­ratsmitglieder –, dass ich den Unmut unserer Belegschaft voll und ganz verstehe und auch teile.

Die Argumentation der Unternehmensleitung, die wirtschaftlich schlechte Lage in Deutschland zwinge die Unternehmen geradezu, eine rigide Sparpolitik einzuschlagen, bei der auch die Arbeitnehmer Opfer bringen müssten, ist für mich nicht nachvollziehbar. Gerade unser Unterneh­men hat doch in den letzten Jahren, was sich aus den veröffentlichten Jahresabschlüssen ergibt, aufgrund des Jahr für Jahr steigenden Exports unserer Produkte Rekordgewinne erzielt. Es wäre also ganz im Gegenteil recht und billig, die Arbeitnehmer unseres Unternehmens an den erzielten Gewinnen partizipieren zu lassen und nicht – wie geplant – einerseits Weihnachts- und Urlaubsgeld grundlos zu kürzen, andererseits aber die Vorstandsbezüge ab dem Jahre ... deutlich zu erhöhen. Dass eine derart unsoziale Unternehmerpolitik die Arbeitnehmer auf die Barrikaden bringt und zudem für die Arbeitnehmer alles andere als motivierend wirkt, muss doch auch der Unterneh­mens­führung einleuchten.

Ich appelliere deshalb hier und heute ausdrücklich an die Unternehmensleitung, zum Wohle des Unternehmens und im Interesse des sozialen Friedens in unserem Unternehmen, sich in den nächsten Monaten in dieser Frage noch einmal mit dem Gesamtbetriebsrat und dem Wirtschafts­ausschuss auseinander zu setzen und die Pläne zur Kürzung des Urlaubs- und Weihnachtsgelds noch einmal ernsthaft zu überdenken.

**III.**

Dank aussprechen möchte an dieser Stelle der regen Tätigkeit des Gesamtbetriebsrats in den letzten 12 Monaten.

**Alleine im letzten Jahr wurden auf Initiative des Gesamtbetriebsrats hin folgende Betriebsvereinbarungen mit der Arbeitgeberseite abgeschlossen:**

* Gesamtbetriebsvereinbarung über die Beseitigung der Diskriminierung ausländischer Mitarbeiter
* Gesamtbetriebsvereinbarung zur unternehmensweiten Einführung von Telearbeit
* Gesamtbetriebsvereinbarung ...
* Rahmenbetriebsvereinbarung ...

Gerade der Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung „Telearbeit“ wird von Seiten des hiesigen Betriebsrats sehr begrüßt. Es wurde dabei nach meiner Einschätzung richtig erkannt, dass der rasante Wechsel in der Arbeitswelt sich nicht nur im technologischen Bereich vollzieht, sondern dass derzeit auch neue Formen der Arbeitsorganisation wie eben die Telearbeit auf dem Vormarsch sind. Diese neue Form der Telearbeit bringt zweifelsohne Vorteile für das Unternehmen in Form von Kosteneinsparungen, aber auch Vorteile für die Arbeitnehmer in Form von mehr Flexibilität und Arbeitseffizienz.

Da in diesem Bereich tarifvertragliche Regelungen fehlen, hat hier der Gesamtbetriebsrat in dankenswerter Weise die Aufgabe übernommen, mit der Arbeitgeberseite eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer auszuarbeiten und abzu­schließen. Besonders zu würdigen ist an dieser Gesamtbetriebsvereinbarung vor Allem, dass die dort festgeschriebenen Vorteile auf der Arbeitgeberseite nicht zugleich einseitig zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer gehen, sondern dass die betroffenen Arbeitnehmer durch entsprechende Regelungen, die ich hier nicht im Einzelnen anführen kann, in größtmöglichem Maße abgesichert werden.

Auch die Initiativen des Gesamtbetriebsrats, die letztlich zur Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beseitigung der Diskriminierung ausländischer Mitarbeiter führten, verdienen nach unserer Auffassung vollste Anerkenntnis, zumal in weitaus größeren Unternehmen unserer Branche entsprechende Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von ausländischen Arbeitnehmern noch gar nicht vorhanden sind.

Nach § 75 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass eine unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung oder Nationalität unterbleibt. Darüber hinaus weist § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dem Betriebsrat die Aufgabe zu, „die Eingliederung ausländischer Arbeitneh­mer im Betrieb und das Verhältnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern". Dieser Aufgabe können nunmehr die örtlichen Betriebsräte nach der abgeschlossenen Gesamt­betriebs­vereinbarung leichter und effektiver nachkommen, zumal die wichtigsten Kernpunkte der Chancengleichheit, nämlich die gleichen Chancen bei Einstellung, Eingruppierung, Änderung der Arbeitsorganisation und Weiterbildung in hinreichender Weise festgehalten sind.

Im Zusammenhang mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung wurden wir von Belegschaftsmitglie­dern unseres Betriebs mehrfach mit der rhetorischen Frage konfrontiert, ob es nicht wichtigere Dinge innerhalb unseres Unternehmens zu regeln gäbe als die Förderung von Gleichbehandlung und die Beseitigung der Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer. Wir haben den Arbeitskolle­gen vor Augen geführt – was ich auch heute betonen möchte –,dass ausländische Arbeitnehmer seit Jahrzehnten in Deutschland einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsmarktes ausmachen und seit Jahrzehnten auch in unserem Betrieb mit einem nicht unwesentlichen Prozentsatz vertreten sind, dass aber nichts desto trotz – auch in unserem Unternehmen – die Benachteiligung dieser Beschäftigten offen und versteckt stattfindet, insbesondere vor dem Hintergrund von wirtschaftlichen Problemen und Personalabbau. Dem entgegenzuwirken – so ist meine Meinung und sicherlich auch die Meinung der Mehrheit meiner Betriebsratskollegen – können Betriebs­verein­barungen zur Förderung der Chancengleichheit von deutschen und ausländischen Arbeitnehmern einen wichtigen Beitrag im Sinne der genannten gesetzlichen Vorgaben liefern.

Aus gegebenem Anlass war und ist es mir ein besonderes Anliegen, auf Wert und Bedeutung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung so ausführlich einzugehen.

An dieser Stelle ist es nunmehr auch angebracht, den ausländischen Mitarbeitern unseres Betriebs für ihren Arbeitseinsatz in den letzten 12 Monaten zum Wohle unseres Betriebs ausdrücklich zu danken. Dabei gilt es positiv hervorzuheben, dass – soweit uns bekannt ist – weder Arbeitsleistung noch Verhalten der einzelnen ausländischen Mitarbeiter in unserem Betrieb kritikwürdig war. Demgegenüber kam es leider zu einigen unschönen und unberechtigten Diskriminierungs­hand­lungen von Belegschaftsmitgliedern, die ich im Einzelnen nicht näher schildern möchte. Jedenfalls hoffe ich, dass derartige Integrationsprobleme jetzt nach Abschluss der erwähnten Gesamtbe­triebs­vereinbarung leichter in den Griff zu bekommen sein werden.

**IV.**

Nun – wie bei jeder Betriebsversammlung am Ende eines Jahres üblich – noch ein kurzer Überblick über den Personalbestand und die personellen Veränderungen in unserem Betrieb im Laufe dieses Jahres:

Derzeit sind in unserem Betrieb ... Arbeitnehmer beschäftigt; davon sind ... Arbeitnehmer teilzeit­beschäftigt, bei ... Arbeitnehmern handelt es sich um Leiharbeitnehmer.

Ferner sind derzeit ... Auszubildende in unserem Betrieb tätig.

Sie sehen aufgrund dieser Zahlen bereits, wie stark doch in unserem Betrieb durch die so genannten. betriebsbedingten Kündigungen Personal abgebaut wurde.

Nun im Einzelnen zu den personellen Veränderungen des ablaufenden Arbeitsjahrs:

aus unserem Betrieb **ausgeschieden** sind:

* aufgrund von betriebsexternen Versetzungen: ...
* aufgrund Eintritt in den Ruhestand bzw. Vorruhestand: ...
* aufgrund eigener Kündigung: ...
* aufgrund Arbeitgeberkündigung, insbesondere der erwähnten betriebsbedingten Kündigungen: ...

in unseren Betrieb **eingestellt** wurden:

* ... (mit Zeitvertrag tätig)
* ... (im Probearbeitsverhältnis stehend)
* ... (in einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis stehend)
* ... (in einem unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis stehend)

Zusätzlich beschäftigt sind in unserem Betrieb seit .... die Leiharbeitnehmer ..... sowie seit ... die Auszubildenden ...

Die Kollegen, die innerhalb der letzten 12 Monate ihre Tätigkeit in unserem Betrieb aufgenommen haben, darf ich hier noch einmal willkommen heißen. Ich wünsche Ihnen allen namens des gesamten Betriebsrats frohe und konfliktlose Schaffenskraft. Wie ich gehört habe, wurden Sie alle in den entsprechenden Abteilungen von Ihren Mitarbeitern sehr kollegial aufgenommen und in die von Ihnen zu bewältigenden Aufgaben hinreichend eingewiesen.

Sollte es irgendwelche innerbetrieblichen Probleme, Fragen oder Anregungen geben, können Sie sich jederzeit mit mir oder einem meiner Kollegen bzw. Kolleginnen des Betriebsrats vertrauensvoll in Verbindung setzen. Soweit es in unserer Macht ist, stehen wir Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Aus der Elternzeit zurückgekehrt sind in diesem Jahr die Arbeitskolleginnen ... Beide sind nunmehr in Teilzeit in unserem Betrieb beschäftigt.

Ihnen wünsche ich, dass Sie sich sehr schnell wieder an den täglichen Arbeitsablauf in unserem Betrieb gewöhnen und dass es Ihnen unproblematisch gelingt, Berufstätigkeit und Kindesver­sor­gung zu koordinieren.

Schließlich habe ich bei der Bekanntgabe der personellen Veränderungen in unserem Betrieb auch die traurige Pflicht, an die in den letzten Monaten verstorbenen Arbeitskollegen ... und ... zu erinnern.

Ihrer und den in diesem Jahre verstorbenen ehemaligen Mitgliedern unserer Belegschaft .... und ... wollen wir nun in einer Schweigeminute gedenken. Ich bitte Sie, sich hierzu kurz von Ihren Plätzen zu erheben.

(– nach kurzer Stille –) Vielen Dank!

**V.**

Am Ende dieses Arbeitsjahrs wollen wir – also der örtliche Betriebsrat - ebenfalls einen kleinen Rückblick auf unsere Tätigkeit in den letzten 12 Monaten geben:

Schwerpunktmäßig haben wir uns – neben den mit dem Gesamtbetriebsrat behandelten Themen und Projekten, die ich bereits erwähnt habe – mit folgenden Themen beschäftigt:

* Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen
* Abschluss der Betriebsvereinbarungen ... und ...
* Verhandlungen zu neuer Betriebsvereinbarung „flexible Arbeitszeit“

Besonders zu erwähnen sind unsere intensiv geführten Verhandlungen mit der Betriebsleitung zum Thema "flexible Arbeitszeit" und die Vorbereitung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Nach mehreren Verhandlungsrunden mit der örtlichen Betriebsführung konnte zunächst kein Konsens erreicht werden, sodass die Verhandlungen erst einmal als gescheitert zu betrachten waren. Nach einiger Zeit haben sich dann die Parteien – auch ohne Einigungsstelle – doch nochmals zusammengefunden und neu verhandelt. Nach zähen und von beiden Seiten hartnäckig geführten weiteren Gesprächen kamen wir letztlich zu einem für beide Betriebsparteien akzeptablen Ergebnis in dieser Angelegenheit“.

Im September dieses Jahres wurde dann auch in unserem Betrieb die flexible Arbeitszeit eingeführt und nach mehrmonatiger Erfahrung damit können wir positiv festhalten, dass bisher noch keine größeren Probleme mit der Einteilung der Belegschaft aufgetreten sind. Dies ist sowohl ein Verdienst unserer Betriebsleitung, die unserer Meinung nach sehr maßvoll mit der so genannten Mindestbesetzung war, als auch in ganz besonderem Maße ein Verdienst der Kolleginnen und Kollegen, die bis dato sehr verantwortungsbewusst mit dem Instrument flexible Arbeitszeit umgehen.

Zum Ende der Betriebsversammlung möchte ich mich – auch im Namen meines Gremiums – für die kollegiale und jederzeit faire Zusammenarbeit bei der örtlichen Betriebsführung bedanken. Bedanken möchte ich mich auch bei den Kolleginnen und Kollegen, die im ablaufenden Kalender­jahr zur Unterstützung unserer Betriebsratstätigkeit für uns mitgearbeitet oder uns vertreten haben.

Was das neue Jahr dem Unternehmen, unserem Betrieb vor Ort und nicht zuletzt jedem Arbeits­kollegen an Gutem oder Schlechten bringen wird, kann keiner voraussagen. Sicherlich hängt das Geschick unseres Betriebs bzw. des gesamten Unternehmens davon ab, dass Betriebs- und Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen auch im neuen Jahr ernsthaft versuchen, zur Lösung interner Angelegenheiten an einem Strang zu ziehen.

Persönlich wünsche ich mir für das neue Jahr, dass die Arbeitgeberseite sich gegenüber ihren Mitarbeitern auch weiterhin bei der Gewährung des Arbeitsentgelts einschließlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld fair und sozial verhält.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!