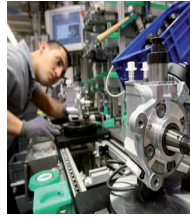




Pionierarbeit im Osten
Aleo Solar gründet BER **Seite 2**



Fakten und Infos rund um die
Betriebsratswahl **Seite 3**



Hildesheim mit Betriebsräte-
preis ausgezeichnet **Seite 4**



Nachwuchsarbeit im Betriebs-
rat gefördert **Seite 4**

Impressum

Herausgeber

Gesamtbetriebsrat der Robert
Bosch GmbH, AG 9

Redaktion

Birgit Gerstenberg, Dietmar Jau-
mann, Ralph Preute, CvD: Jörg
Schäfer

Anschrift Robert Bosch GmbH,
Robert-Bosch-Platz 1, D-70839
Gerlingen

Wählen gehen, Beschäftigung sichern!



„Eine starke Arbeitnehmervertretung sichert Arbeitsplätze auch in schwierigen Zeiten“

(js) Das Jahr 2009 stand nicht nur für Bosch ganz im Zeichen der Krise. Obwohl der Tiefpunkt der Krise durchschritten scheint und wieder eine deutliche Aufwärtsentwicklung spürbar ist, war der Einbruch so tief, dass es auch bei optimistischer Planung noch mindestens bis 2012 dauern wird, bis alte Umsatzniveaus und der entsprechende Personalbedarf wieder erreicht werden können.

Erschwerend kommt die Bewältigung struktureller Probleme noch hinzu. Vor diesem Hintergrund verhandelt der Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH mit der Firmenseite über eine Regelung zur Bewältigung der Krisenfolgen bei Bosch bis Ende 2012, die voraussichtlich ab April gelten wird.

Die Strategie des Gesamtbetriebsrates wird dabei bestimmt von folgenden Grundsätzen:

- Mit der ganzen Stammmann-

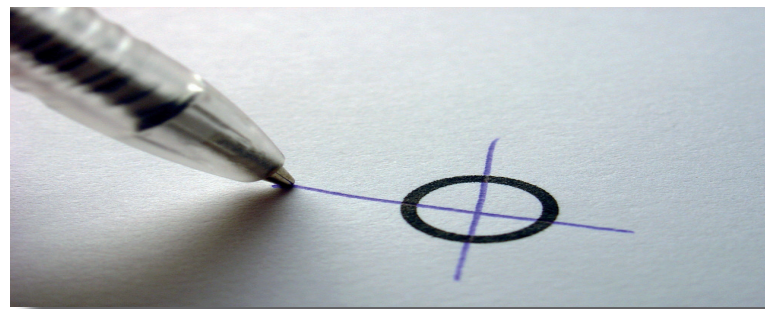
schaft durch die Krise steuern, egal wie lange sie dauert.

- Die Lasten der Krise fair zwischen Unternehmen und Belegschaft teilen.

- Die Lasten, die die Beschäftigten zu tragen haben, auf alle Beschäftigtengruppen solidarisch verteilen - von der

sollen betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2012 ausgeschlossen werden.

Alle Beschäftigten (inklusive aller leitenden Angestellten) kompensieren dazu einen Teil der Remanenzkosten der Kurzarbeit über eine solidarische Umlage, die bei den Tarifbe-



untersten Entgeltgruppe bis zum Geschäftsführer.

Derzeit wird darüber verhandelt, dass bis Ende 2012 die Krisenfolgen mit sozialverträglichen Lösungen bewältigt werden und die rechtlichen Möglichkeiten der Kurzarbeit von Firmenseite weiter in vollem Umfang genutzt werden. Dabei

beschäftigten über eine Kürzung der tariflichen Sonderzahlungen erfolgen soll.

Im Gegenzug bezahlt das Unternehmen einen Teillohnausgleich bei Anwendung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und verpflichtet sich, die Zuschussregelung zum Kurzarbeitergeld nach Ta-

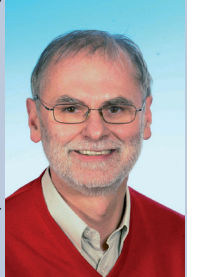
rifvertrag Baden-Württemberg weiterhin bundesweit anzuwenden.

Darüber hinaus erarbeiten Unternehmen und Gesamtbetriebsrat eine Vielzahl neuer Modelle zur Förderung der Weiterbildung, insbesondere um Beschäftigten auf dem zweiten Bildungsweg ein Studium mit Bachelor-Abschluss zu ermöglichen. Auch sollen weiterhin alle Möglichkeiten zum flexiblen Übergang in die Rente ohne Einschränkung genutzt („neue“ Altersteilzeit, Vorruhestand usw.) und ein standort- und bereichsübergreifender Personalaustausch sicher gestellt werden.

Oberstes Ziel der Betriebsräte sind dabei immer der Erhalt der Arbeitsplätze und Standorte sowie die Sicherung des Einkommens. Dafür lohnt es sich zu kämpfen und von seinem Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen Gebrauch zu machen, um den Arbeitnehmervertretungen den Rücken zu stärken.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

2009 war für Bosch das schwierigste Krisenjahr seiner Firmengeschichte. Trotz erheblicher Umsatzrückgänge ist es



uns Betriebsrätinnen und Betriebsräten zusammen mit der Belegschaft bisher gelungen, Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung durchzusetzen und an den deutschen Standorten betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Eine enge Vernetzung zwischen örtlichen Betriebsräten, Gesamtbetriebsrat und eine breite Unterstützung durch die Belegschaft vor Ort sind hierbei ebenso unabdingbar wie eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit der IG Metall.

Doch die Krise wird noch mindestens bis 2012 andauern. Daher wird es unser zukünftiges und gemeinsames Ziel sein, diesen Erfolg auch weiterhin für die nächsten drei Jahre zu sichern, um den Kolleginnen und Kollegen eine planbare und sichere Zukunft bei Bosch zu gewährleisten.

Unsere Positionen lassen sich aber nur mit dem nötigen Nachdruck durchsetzen, wenn dem Arbeitgeber deutlich wird, dass die Belegschaft hinter dem Betriebsrat steht.

Daher ist eine hohe Wahlbeteiligung bei den anstehenden Betriebsratswahlen wichtiger denn je. **Gehen Sie wählen!**

Nur mit starken und kompetenten Betriebsrätinnen und Betriebsräten sichern wir Ihre Beschäftigung über die Krise hinaus.

Alfred Löckle

Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrats



Pionierarbeit im Osten

(js) Es war eine Premiere in vielerlei Hinsicht. Als Maik Reichow im Januar 2008 zum Vorsitzenden des ersten Betriebsrats bei der von Bosch in 2009 mehrheitlich übernommenen Aleo Solar AG gewählt wird, liegt hinter ihm und seinen Betriebsratskollegen ein gutes Stück Pionierarbeit.



Susan Gärtner, Peter Ernsdorf und Maik Reichow (v.l.)

Reichow und seine zehn Kollegen bilden nicht nur den ersten Betriebsrat der Aleo Solar AG, sie sind zugleich der erste Betriebsrat in der ostbrandenburgischen Solarindustrie überhaupt.

Ihr Engagement für Mitbestimmung war für alle Beteiligten absolutes Neuland, erinnert sich Reichow: „Wir waren ein recht junges Team und hatten alle bis dahin keinerlei Betriebsratserfahrung.“ So war die Gründungs- vor allem auch eine Lernphase.

Maik Reichow arbeitet seit 2003 bei Aleo Solar im Stammwerk Prenzlau in der Fertigung.

Das 2001 als S.M.D. Solar Manufaktur Deutschland gegründete Unternehmen mit Vertrieb im niedersächsischen Oldenburg sowie Werken in Spanien und China beschäftigt etwa 700 Mitarbeiter und erwirtschaftete 2009 einen Umsatz von 375 Millionen Euro.

Im Regelbetrieb laufen die Maschinen in Prenzlau 24 Stunden am Tag, an sieben Tagen die Woche. „Mich hat das Schichtsystem mit sechs Nacht- und Frühschichten am Stück gestört“, erklärt Reichow.

Damit war er nicht allein. Niemand in der Belegschaft war von dem System begeistert.

Schnell wurde klar: Um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, muss ein Betriebsrat her.

Sie hätten sich von Anfang an die Unterstützung des DGB und der IG Metall vor Ort gesucht, berichtet Betriebsratschef Reichow: „Die standen uns stets mit Rat und Tat zur Seite, sei es mit Informationsmaterial oder bei der Organisation der ersten Betriebsversammlung und der Wahl.“

Anfang 2008 wählten die Beschäftigten von Aleo Solar schließlich bei sehr hoher Beteiligung ihren ersten Betriebsrat.

Unbetriebsrat des Jahres

„Intelligente Wirksysteme zur Bekämpfung von betriebsratsverseuchten Flüchtlingen“

(rp) Dass das Wort „betriebsratsverseucht“ auf Platz eins der Unwörter des Jahres 2009 gelandet ist, haben Sie wahrscheinlich schon gehört oder gelesen. Ein Kommentar erübrigt sich an dieser Stelle, denn darüber wurde bereits ausreichend geredet und geschrieben.

Viel interessanter, aber nur wenigen bekannt, ist jedoch, dass die Unwörter auf den Plätzen zwei („Flüchtlingsbekämpfung“) und drei („Intelligente Wirksysteme“) eigentlich auch mit der Betriebsratsarbeit zu tun haben.

Insbesondere in den aktuell schwierigen Zeiten einer Finanz- und Wirtschaftskrise sorgen die Betriebsräte durch die Ergebnisse ihrer Arbeit für eine höhere Zufriedenheit bei den Mitarbeitern. Diese Zufriedenheit drückt sich auch in

einer stärkeren Bindung an das Unternehmen aus, wie die ersten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2009 im Bosch-Konzern bestätigen. Das Resultat ist eine niedrigere Fluktuation. Was also macht der Betriebsrat? Klar: „Flüchtlingsbekämpfung“.

Aber der Betriebsrat bewirkt nicht nur eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, sondern noch vieles mehr, wie dieser Zeitung beispielhaft zu entnehmen ist.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats und die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zeigen an vielen Stellen deutlich ihre Wirkung. Was also ist der Betriebsrat? Natürlich: ein „intelligentes Wirksystem“.

Und da soll sich noch mal einer trauen, die Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten als Seuche zu bezeichnen!

Doppelbelastung inklusive!

(js) Über eines kann sich Stefan Stellmann sicherlich nicht beklagen: Routine und Langeweile treten im Alltag des Betriebsratsvorsitzenden am Verkaufshaus in Braunschweig nicht auf.

Seit 2004 kümmert sich Stefan Stellmann als Vorsitzender des Betriebsrats engagiert um die Interessen seiner Kollegen und Kolleginnen und kann dabei auf 20 Jahre Erfahrung als Betriebsrat zurückgreifen. Zudem sitzt er noch als Vertreter der Verkaufshäuser im Gesamtbetriebsrat und im Wirtschaftsausschuss.

Doch im Unterschied zu vielen anderen Betriebsratsvorsitzenden ist Stefan Stellmann nicht freigestellt und muss beide Jobs bei Bosch als Quality Resident und als „ehrenamtlicher“ BER-Vorsitzender unter einen Hut bringen.

Für Stefan Stellmann, der seit



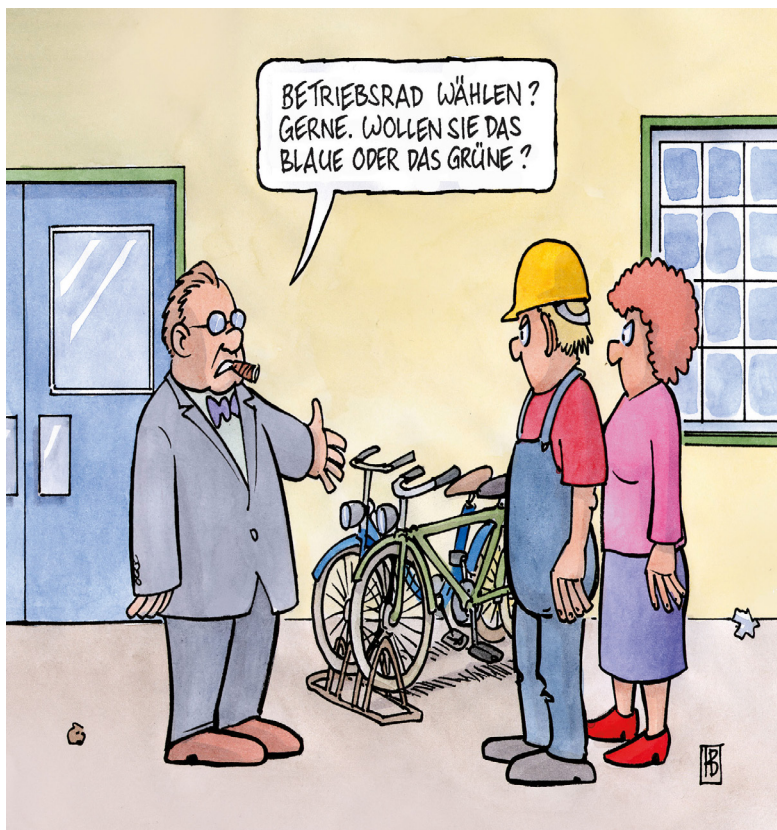
Stefan Stellmann

25 Jahren Mitglied in der IG Metall ist, zählt dabei vor allem eines: „Ein guter Betriebsrat braucht Herz, Verstand und ein offenes Ohr.“ Begeisterung gehören für den BER-Vorsitzenden ebenso zur Arbeit dazu wie Überzeugungskraft. „Man muss

als Betriebsrat Visionen formulieren und die Menschen gewinnen und die Ziele mit voller Kraft und Motivation verfolgen“, so Stellmann. „Da muss viel Herzblut drin stecken, denn sonst lassen sich beide Tätigkeiten nicht in Einklang bringen“.

Für halbe Sachen ist Stefan Stellmann ohnehin nicht zu haben: „Gerade in Krisenzeiten muss ein guter Betriebsrat wissen, was zu tun ist und vorausschauend und kreativ handeln“, ist er überzeugt. Dabei müsse man auch für ungewöhnliche Ideen offen sein, um Beschäftigung und Arbeit im Betrieb zu sichern.

Auch wenn der Spagat zwischen den Interessen der Beschäftigten in der Fertigung, im Büro und in der Verwaltung nicht immer einfach sei, bleibt für Stefan Stellmann eines wichtig: Ein Betriebsrat sollte seine Arbeit immer transparent, offen und ehrlich gestalten“.



Fakten zur Wahl

(js) In modernen Arbeitswelten werden die Belange abhängig Beschäftigter mehr und mehr in die hintersten Reihen verdrängt. Priorität haben Wertschöpfung und Profit. Aber auch der normale Umgang miteinander, Banalitäten des Alltags, können für viele Menschen riesige Probleme aufwerfen. Ganz zu schweigen von Mobbing und Diskriminierung, Gestaltung von Arbeit und Entgelt.

All dies sind Themen, die ein aktiver Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten mitgestalten kann. Ein Betriebsrat kann das Arbeitsleben und die Arbeitsbedingungen zum Wohle aller positiv beeinflussen. Gestalten wo es möglich ist, aber auch verhindern wo es nötig ist, dies ist die Kunst.

Es sollte jedem klar sein, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen kaum einem wichtiger sein kann als den Betriebsräten, aber eben nicht nur auf Kosten derer, die die Wertschöpfung erbringen und erst recht nicht durch Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf diese.

Ein Betriebsrat ist zwar kein Allheilmittel für alle Probleme im Betrieb, aber er vertritt als gewählte Vertretung nachhaltig die Interessen und Rechte aller Beschäftigten. Betriebsräte können die gesetzlich verbrieften Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmung der Beschäftigten nutzen und überwachen die Einhaltung von



Wahltag an den Standorten: Vom Ergebnis hängt viel ab

Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Sie sind Anlaufstelle für die Sorgen und Nöte der Beschäftigten und eine wichtige Informationsquelle für die Arbeitnehmer.

Die Betriebsratswahl wird durch den Wahlvorstand eingeleitet und durchgeführt. Wahlberechtigte Beschäftigte im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn sind Arbeiter und Angestellte, die in dem Betrieb, im Außendienst, mit Telearbeit oder in Heimarbeit beschäftigt sind. Leitende Angestellte zählen jedoch nicht dazu. (siehe Übersicht)

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes

unter Beachtung der geltenden Tarifverträge und in Zusammenarbeit mit den vertretenen Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen zusammenarbeiten.

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ohne dass erst eine Wartezeit zurückgelegt werden müsste. Auch volljährige Auszubildende haben bei der Betriebsratswahl das Wahlrecht, weil sie insoweit auch als Arbeitnehmer gelten. Leiharbeiter haben das aktive Wahlrecht, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Die Amtszeit eines Betriebsrates beträgt vier Jahre.

Wer darf wählen?

Überblick: Wer darf wählen – und wer nicht?

Wählen dürfen

- > Arbeiter und Angestellte;
- > ABM-Kräfte und in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften Tätige;
- > Auszubildende über 18 Jahre;
- > Befristet Beschäftigte;
- > Voll- und Teilzeitkräfte;
- > Minijobber und 400 €-Kräfte;
- > Arbeitnehmer mit flexibler Arbeitszeit, auch Abrufarbeit;
- > Aushilfen und nebenberuflich Tätige
- > Außendienstmitarbeiter und Telearbeitnehmer;
- > In Heimarbeit Beschäftigte, sofern

sie hauptsächlich für den Betrieb tätig sind;

- > Arbeitnehmer, die auf Grund Krankheit oder Urlaub zur Zeit der Wahl nicht arbeiten;
- > Arbeitnehmer in befristeter Erwerbsunfähigkeitsrente;
- > Arbeitnehmer im ruhenden Arbeitsverhältnis: Wehr- oder Zivildienst, Mutterschutz oder Erziehungsurlaub;
- > Mitarbeiter in Altersteilzeit während der aktiven Phase;
- > Volontäre und Werkstudenten;
- > Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Nicht wählen dürfen

- > Gekündigte Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist;
- > Arbeitnehmer unter 18 Jahren;
- > Leitende Angestellte;
- > Organe, z.B. Geschäftsführer und Vorstände;
- > Freie Mitarbeiter, soweit sie nicht in den betrieblichen Ablauf in per-

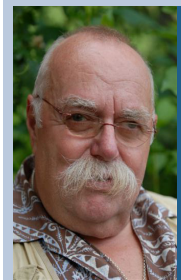
sönlicher Abhängigkeit integriert werden;

- > Zivildienstleistende in dem Betrieb, in dem sie ihren Dienst ableisten;
- > Selbstständige;
- > Werkunternehmer;
- > Mitarbeiter in Altersteilzeit während der passiven Phase (Freistellungsphase).

Wahl?

Was geht das mich an?

Gastkommentar von Knut Becker



Mit dem Betriebsrat ist es wie mit allem, was funktioniert. Wir gewöhnen uns daran. Eigentlich merken

wir ihn nur, wenn mal was nicht so funktioniert, wie wir uns das vorgestellt haben.

Wir wählen ihn alle vier Jahre, lassen ihn machen. Gelegentlich schimpfen wir. Das Gefühl, den Betriebsrat zu brauchen wächst allenfalls dann, wenn uns das Wasser mal bis zum Hals steht.

Mit dieser Konsumhaltung schwächen wir jedoch sowohl uns selbst als auch den Betriebsrat. Der braucht Kompetenz, Beteiligung und auch Kritik aus der Belegschaft. Er braucht uns, um unsere Interessen wirksam zu vertreten.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeit-

nehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

Das ist aber nicht nur eine Verpflichtung für Betriebsrat und Arbeitgeberin, sondern uns allen wird Persönlichkeit, Selbständigkeit und Eigeninitiative unterstellt. Wer jedoch allenfalls wählt, aber dann die anderen machen lässt und nicht mitmacht, gibt seine Persönlichkeit auf. So werden wir nur zum passiven Objekt der Bemühungen anderer. Die machen dann für uns.

Hier gilt dann mein Spruch: „Solange ich nicht den Mund aufmache, braucht auch niemand ein offenes Ohr für mich zu haben.“

Wer Wert auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit und auf sein Recht auf Selbständigkeit und Eigeninitiative legt, sollte nicht nur wählen, sondern mitmachen und die Arbeit des Betriebsrats aktiv und auch kritisch begleiten.

Der Autor ist Herausgeber der 1976 gegründeten Arbeitsrechtszeitschrift DER GEGENPOL

Drei gute Gründe für Betriebsratswahlen

Betriebsräte regeln Arbeitszeit

Die vereinbarte Wochenarbeitszeit beträgt in Betrieben ...



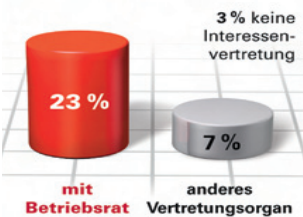
Engagierter mit Betriebsrat

„Steigert Mitbestimmung Motivation und Identifikation?“



Betriebsräte schützen Arbeitsplätze

Anteil der Unternehmen mit Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung

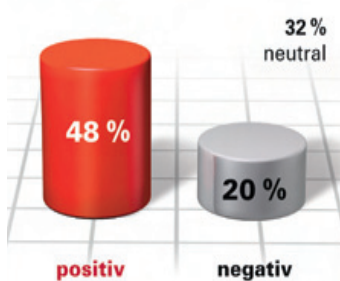


Betriebsrat ausgezeichnet

Drei gute Gründe

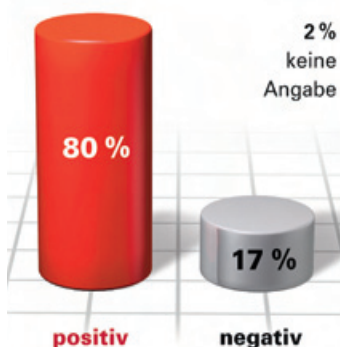
Betriebsräte sichern Arbeitsplätze

Manager: Beitrag des Betriebsrats zur Sicherheit des Arbeitsplatzes ist...



Gut für die Wirtschaft

„Mitbestimmung fördert Entwicklung von Unternehmen“



Prinzip verstanden

Von 560 befragten Führungskräften mit Personalverantwortung sagen „Die Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse ist wichtig“:



Betriebsrätepreis für Hildesheimer Standortvereinbarung

(bg) Besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten steigen die Anforderungen an Betriebsräte. Ohne die stetige Einsatzbereitschaft und permanente Motivation, sich für die Belange der Beschäftigten einzusetzen, blieben Viele und Vieles auf der Strecke – ganz gleich, ob es um Mitbestimmung, soziale Leistungen oder die Durchsetzung rechtlicher Ansprüche geht.

Mit dem Deutschen Betriebsrätepreis werden diese besonderen Leistungen gewürdigt und ausgezeichnet.

Unter den Einreichern der rund 90 Projekte hatte sich auch der Boschstandort Hildesheim für den Betriebsrätepreis 2009 beworben. Mit dem Projekt: „Standortsicherung durch Entwicklung von Perspektiven“ entwickelte der Hildesheimer Betriebsrat Aktivitäten, um den Standort zu sichern und neue wirtschaftliche Perspektiven für das Werk zu ermöglichen.

Ziel war die Entwicklung zu einem zukunftssicheren Standort, an dem Produkte gefertigt werden, die zur Reduzierung des Schadstoffausstoßes beitragen, so genannte „grüne



Betriebsräte aus HiP schließen „ausgezeichnete“ Vereinbarung ab

Produkte“.

Gemeinsam und in Absprache mit den Vertrauensleuten und mit der IG Metall konnte so mit zahlreichen und außergewöhnlichen Aktionen eine strategische „Standortsicherungsvereinbarung“ in 2007 erzielt werden. Diese beinhaltet unter anderem den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis März 2012 und eine

auf die Zukunft ausgerichtete Produktpalette sowie wichtige Standort- und Leitwerkfunktionen.

Die Initiatoren, Partner und Förderer des Deutschen Betriebsräte-Preises 2009 sind u.a. die Otto Brenner und die Hans Böckler Stiftung unter der Schirmherrschaft des Bundesministers für Arbeit und Soziales.

10 Jahre BER

(rp) Der Betriebsrat der Bosch Engineering GmbH, einer Tochtergesellschaft der Robert Bosch GmbH, feiert sein zehnjähriges Bestehen.

In den ersten Monaten nach Firmengründung stellte sich schnell heraus, dass mit der stetig zunehmenden Mitarbeiterzahl eine einzelvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen nicht Ziel führend ist. So kam recht schnell der Wunsch auf, betriebliche Regelungen zusammen mit einer kompetenten Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu diskutieren und zu vereinbaren. Die Idee zur Betriebsratsgründung war geboren.

In den vergangenen Jahren hat sich nicht nur das Unternehmen entwickelt, auch der Betriebsrat ist gewachsen und erwachsen geworden und hat sich zu einer starken Arbeitnehmervertretung entwickelt, die auf Augeshöhe mit der Geschäftsleitung verhandelt.

Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung sind dabei unvermeidbar, um letztlich zum Wohl der Mitarbeiter und zum Erfolg des Unternehmens die besten Lösungen zu erreichen.

Nachwuchsarbeit wird gefördert

Sandy Fichtelmann zieht als jüngste Betriebsrätin in das Gremium bei ST am Standort München ein



(js) 29 Jahre jung und bereits „frisch gebackene“ Betriebsrätin. Sandy Fichtelmann hält es selbst nicht für besonders bemerkenswert, dass sie als jüngste Betriebsrätin in das bereits im Januar neu gewählte Gremium am Standort München einzieht.

Sie habe sich zur Wahl für den Betriebsrat aufstellen lassen, „weil ich mich für bessere Arbeitsbedingungen für meine Kolleginnen und Kollegen einsetzen möchte“, begründet Sandy Fichtelmann ihre Entscheidung. Sie will Einfluss nehmen und gestalten, „wis-

sen, was verkehrt läuft und wie man's besser machen kann“. Nur Missstände anprangern, sei nicht ihr Ding. Ihr geht es darum, Probleme zu lösen.

Seit 2001 ist die junge Betriebsrätin bei Bosch Sicherheitssysteme am Standort München beschäftigt und aktuell als Weiterbildungsorganisatorin tätig und vertritt die Überzeugung, „dass besonders die junge Generation mehr mitbestimmen sollte.“

„Denn mit den Folgen der getroffenen Entscheidungen müssen schließlich wir leben.“ Umso mehr freut es Sandy

Fichtelmann, als neues Mitglied im Betriebsrat vertreten zu sein. „Denn nur ein starker Betriebsrat mit einer klaren Position, kann sich gemeinsam den Herausforderungen stellen“, ist sie überzeugt.

Durch ihre Betriebsratsarbeit gewinnt sie auch Einblicke in die Betriebswirtschaft, beschäftigt sich mit Fragen der Arbeitsorganisation und des Personalmanagement.

Dabei ist ihr der Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig und gilt ihr als Grundlage für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit.

