MIT INSTITUT

Führungskräfteentwicklung Veränderungsmanagement (IHK) Modul Selbst- & Gremienmanagement

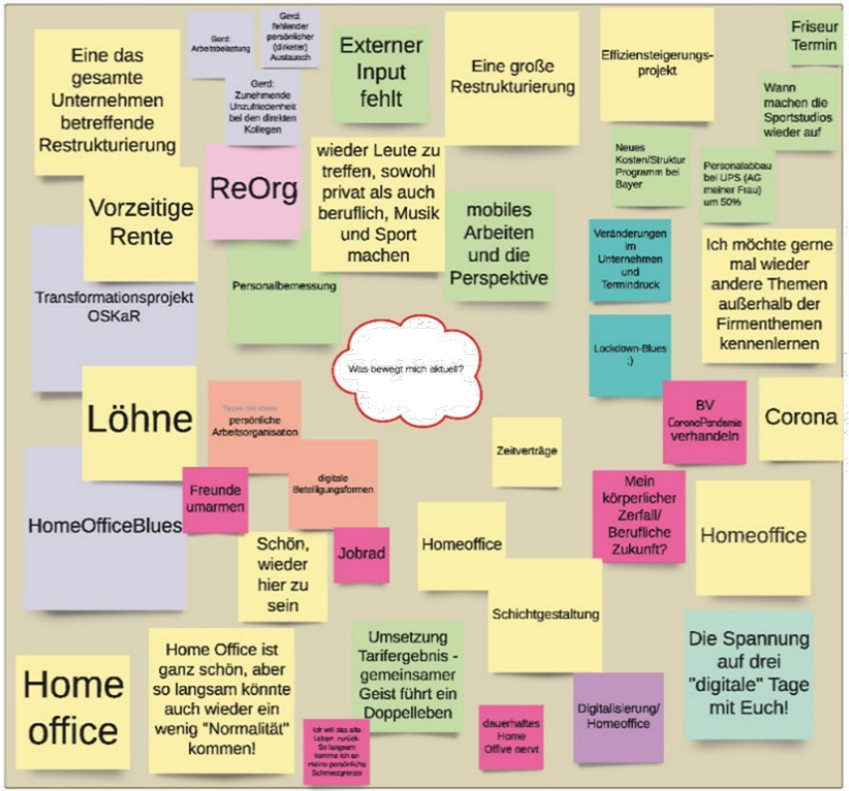
23. bis 25. Februar 2021, Online

TeilnehmerInnen

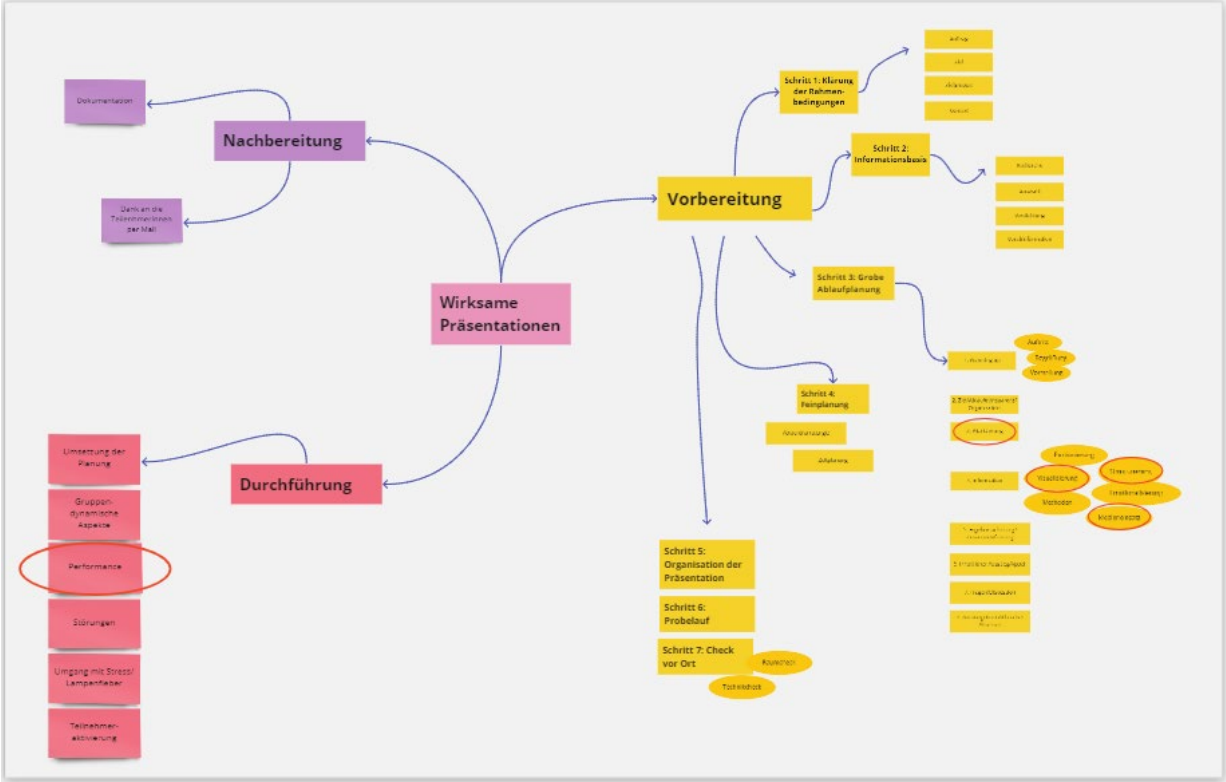
Martina Burkard	Sven Franke	Sibel Houssein	Joline Macek	Sylvia Meyer
Dennis Morales	Artur Oblong	Sven Schiffer	Daniela Wrobel	Catrin Widler
Martin Wippich	Natalie Jensen	Gerhard Leyener	Sascha Koppenhagen	Markus Braun
Patrick Hesse	Nathalie Butscher	Saskia Pfeiffer MIT Institut	Thorsten Halm MIT Institut	Kerstin Halm MIT Institut

Caféhaus zur Eröffnung

Caféhaus zur Eröffnung



Überblick wirksame Präsentation



Selbstpräsentation Artur

Wer ist Artur?

Der betriebsratende Artur

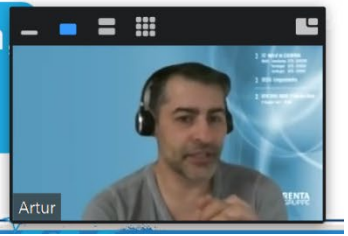
Konzernbetriebsrat CUR-Gruppe

Gesamtbetriebsrat Tectrion / Currenta

Gesamtbetriebsrat Chemion

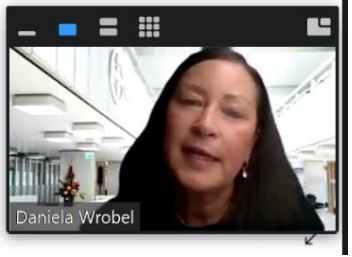
Betriebsräte Leverkusen, Dormagen, Krefeld-Uerdingen

Betriebsräte Leverkusen Dormagen, Krefeld-Uerdingen



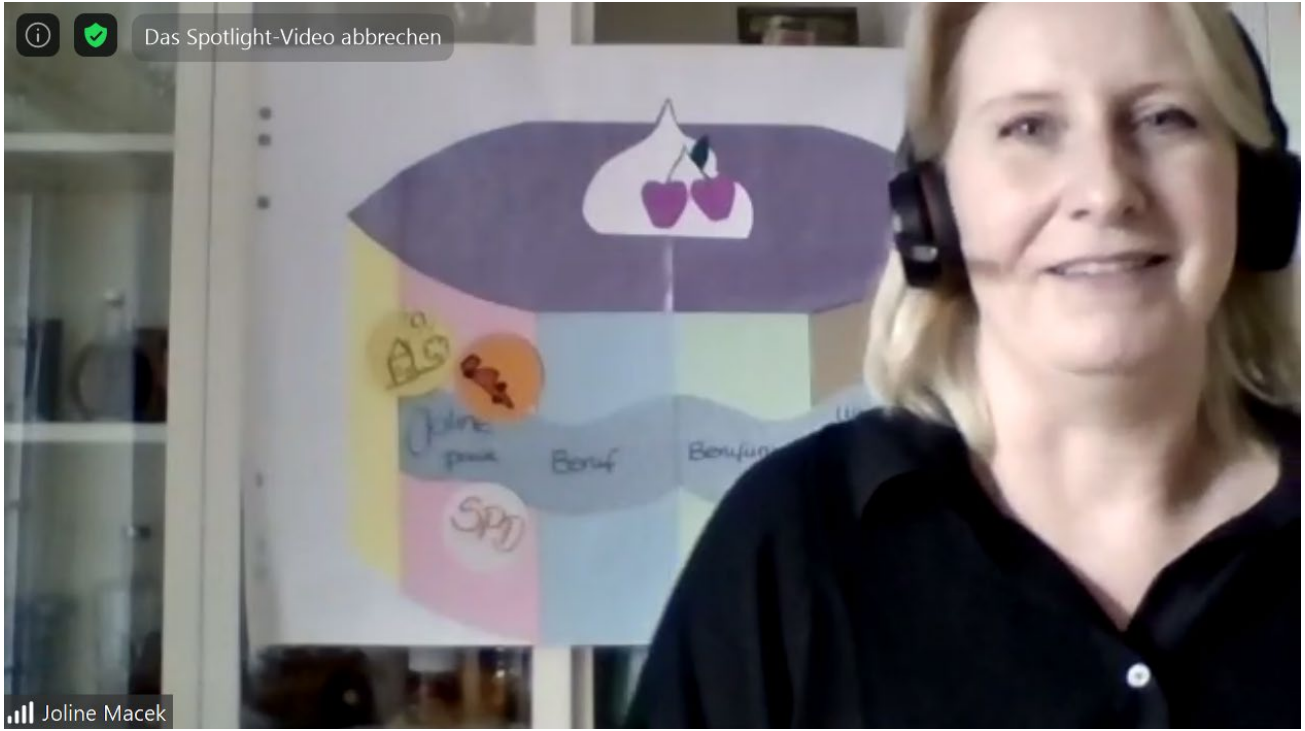
Selbstpräsentation Catrin

Selbstpräsentation Daniela

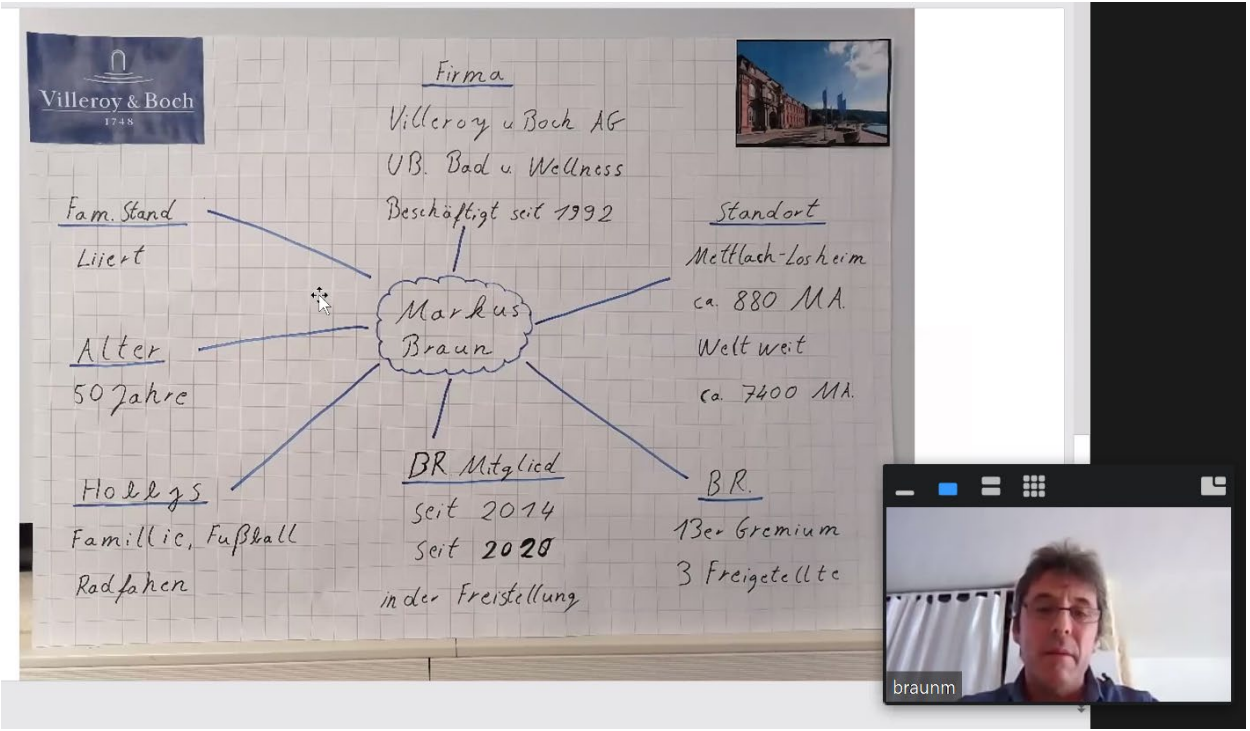


Selbstpräsentation Gerd

Selbstpräsentation Joline

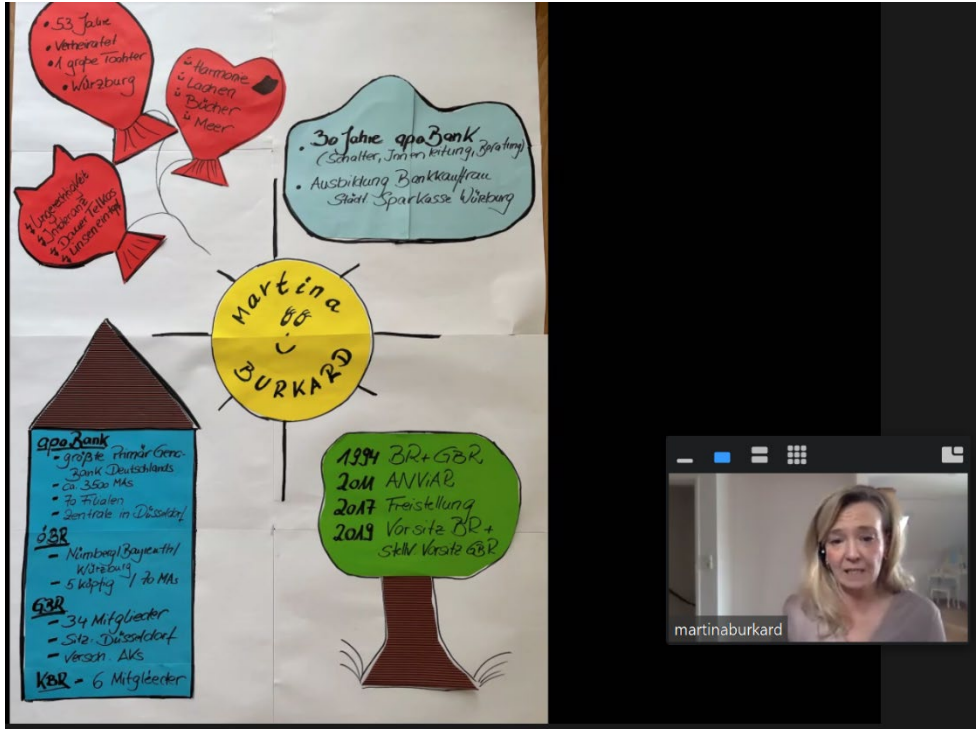


Selbstpräsentation Markus

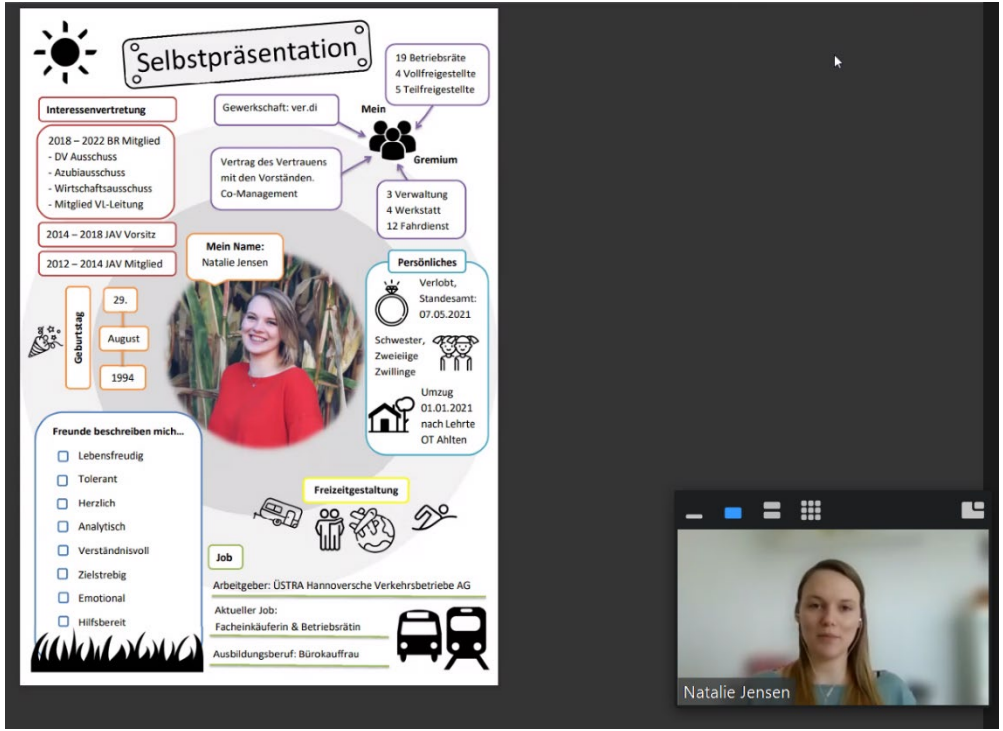


Selbstpräsentation Martin

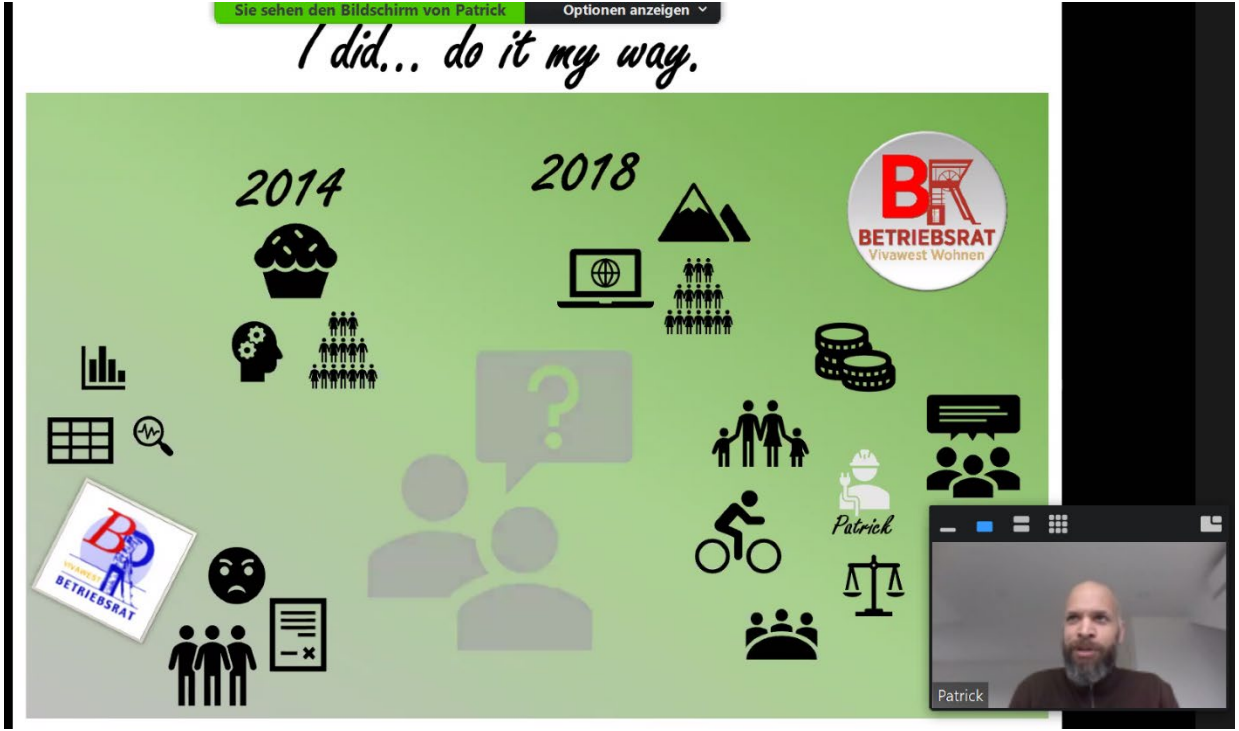
Selbstpräsentation Martina



Selbstpräsentation Natalie



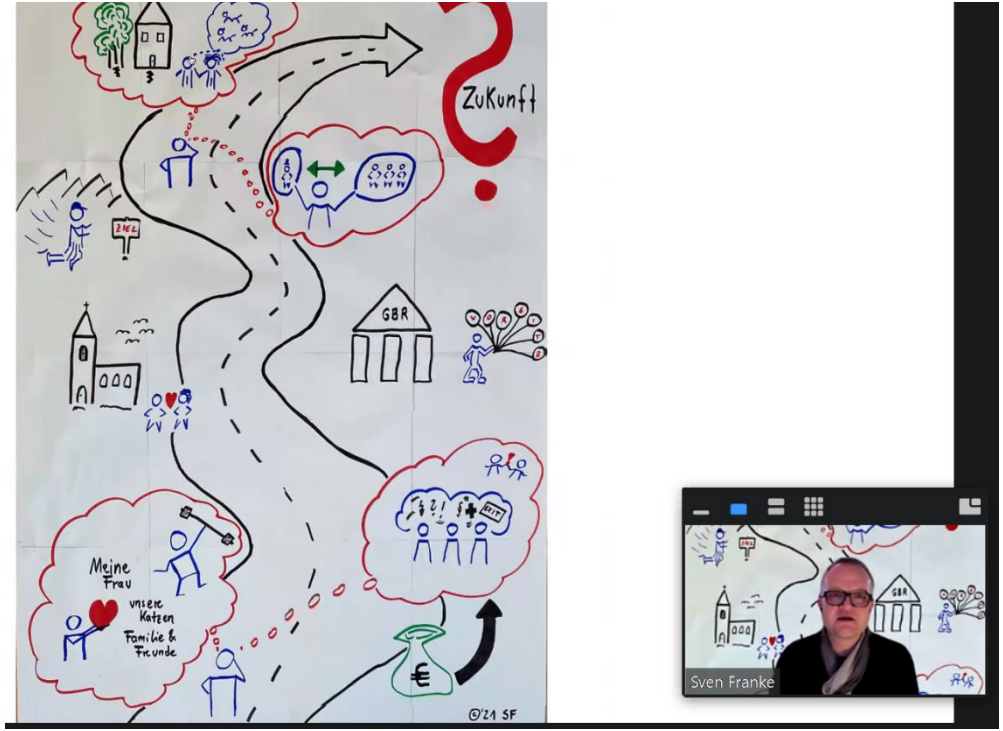
Selbstpräsentation Patrick



Selbstpräsentation Sascha

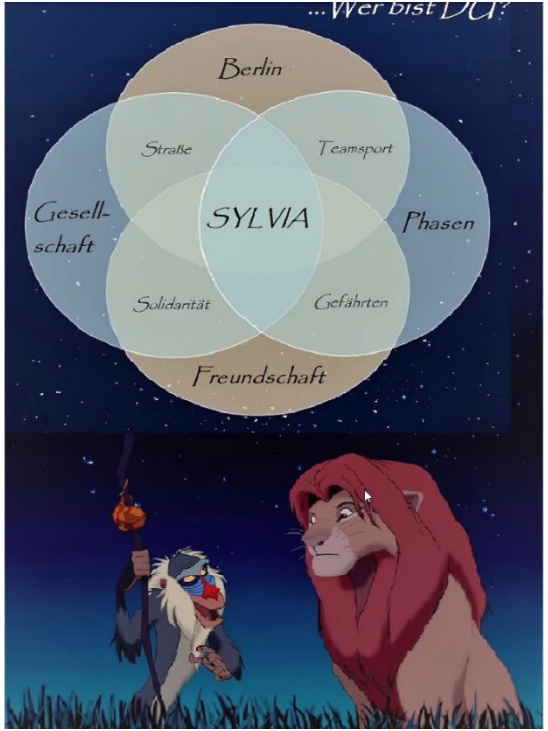
Selbstpräsentation Sibel

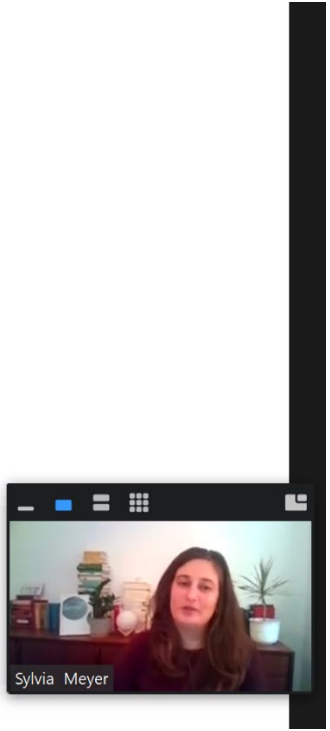
Selbstpräsentation Sven



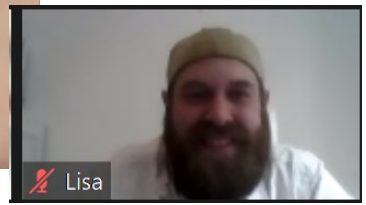
Selbstpräsentation Sven

Selbstpräsentation Sylvia

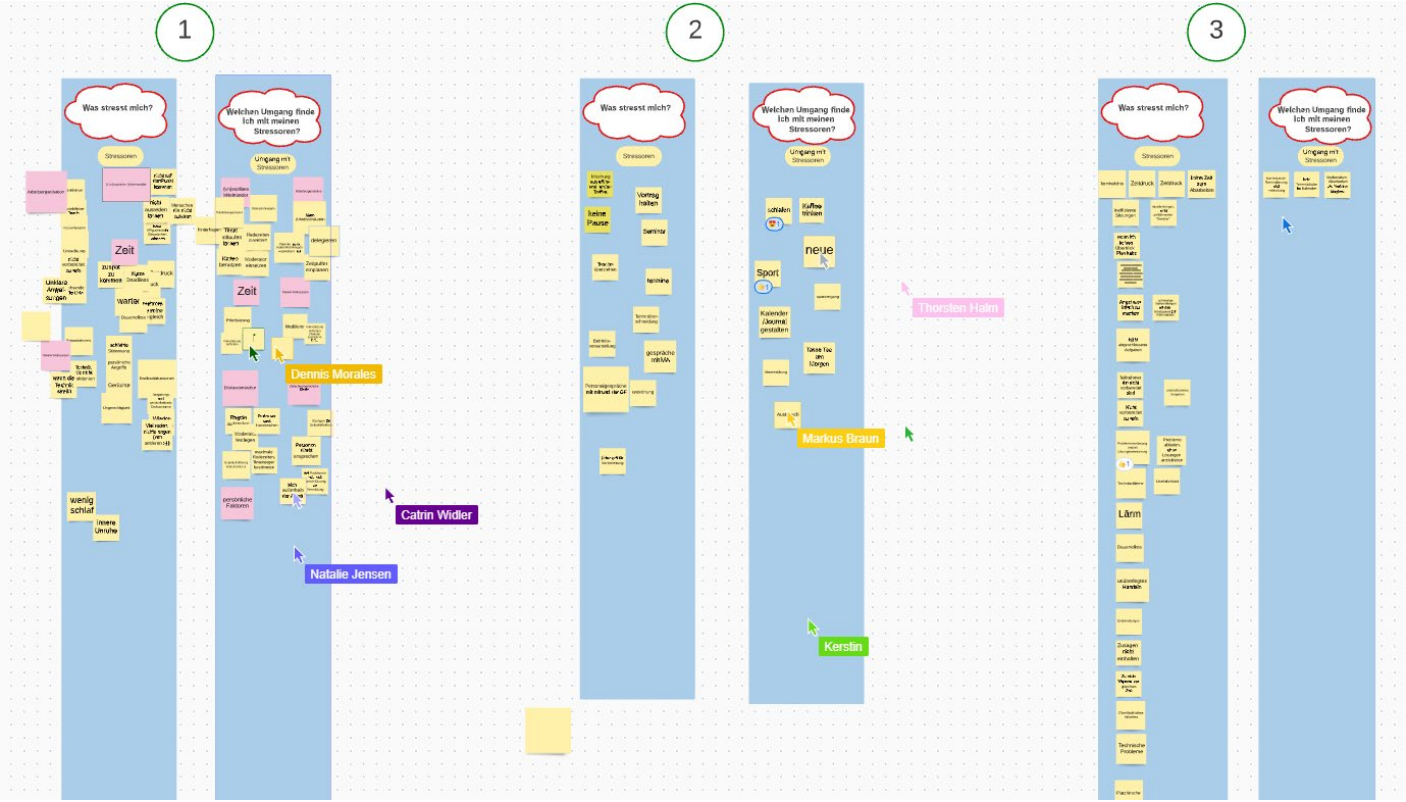




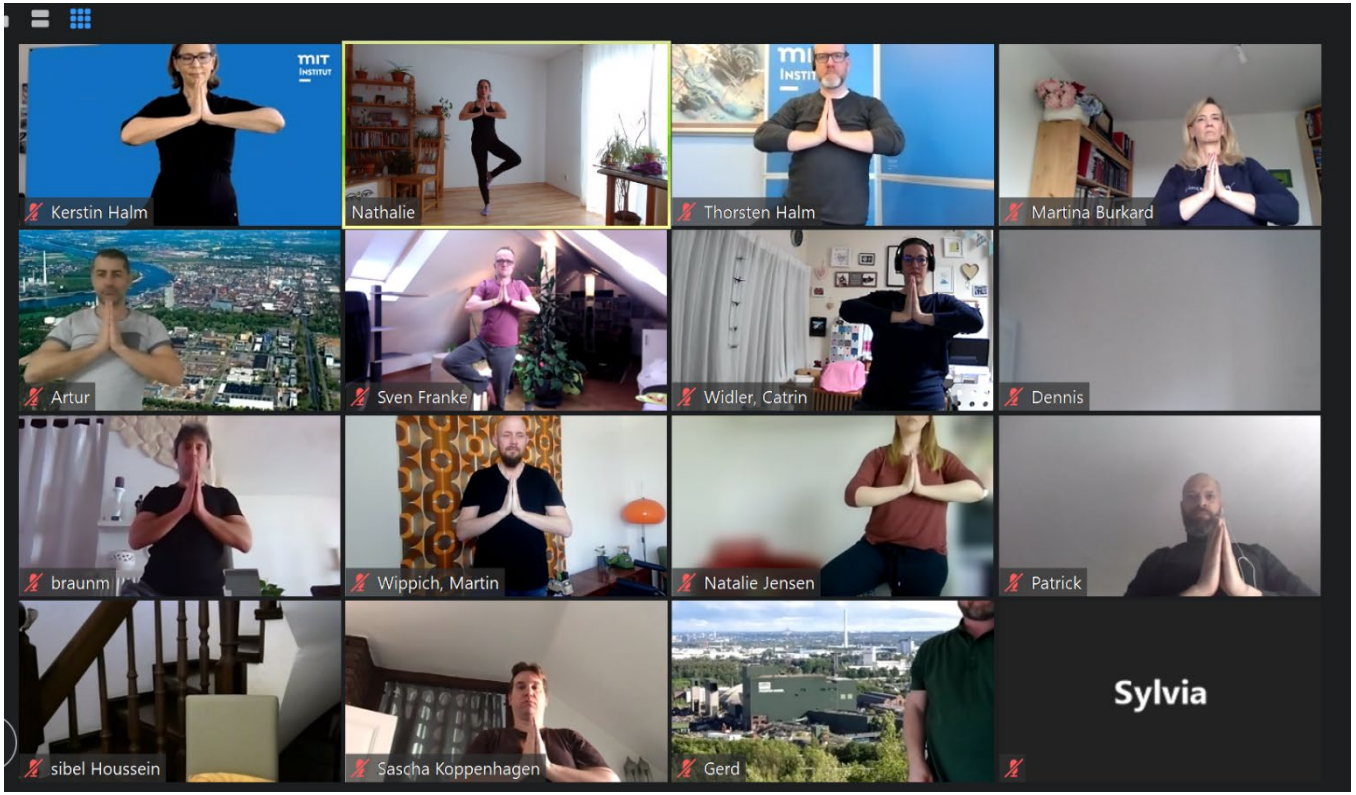
Selbstpräsentation Dennis



Stressoren sammeln



Yoga mit Nathalie



Virtuelle Teamübung

Veränderung permament

Silvia
Wir sind diese Woche beim mit Institut,

Gerd
die Inspiration tut uns allen sehr gut.
Wie geht es heute und morgen weiter?

Catrin
Wir hoffen wir bleiben alle heiter!
Es geht um Stess, um Teams und Herden

Catrin
und wie wir alle besser werden.
Lernen ist des Betriebsrat Pflicht,

Silvia
wer nicht säet ,der erntet nicht.
Drum sind wir Alle guter Dinge,

Sibel
und hoffen das, dass Institut uns weiter bringe.
Wir treffen uns bei Zoom.

Sven
Jeder live aus seinem Livingroom.
Denn Betriebsrat zu seien ist nicht leicht.

Markus
Aber unsere Verbindung macht uns Reich.
Unser Thema ist das Veränderungsmanagent,

Gerd
denn wir wollen uns verbessern, Permanent!
Im April sehen wir uns echt und analog
Zusammen wir stoßen an und pflegen den Dialog.

Virtuelle Teamübung

Dennis:
Teamarbeit, die soll es sein,
wir arbeiten hier nicht allein.

Sascha:
Jeder ist ein kleines Stück,
vom gemeinsamen Teamglück.

Artur:
In Pandemiezeit digital,
das klappt in Zoom phänomenal.

Joline:
Mancher kämpft mit technischen Problemen,
diese werden uns aber nicht lähmen.

Dennis:
Da wachsen wir dran, gar keine Frage,
auch wenn´s sich anfühlt wie ne Plage.

Sascha:
Viel lieber würden wir uns sehen,
ganz in echt, in den Arm nehmen.

Artur:
Was nicht geht, das werden wir,
nachholen, bei Wein und Bier.

Joline:
Ohne einander klappt es nicht,
dafür schreiben wir ein Gedicht.

Dennis:
Wer das hier nicht verstehen kann,
der gehörte noch keiner guten Gruppe an.

Sascha:
Wir lassen uns niemals stressen,
und in ein enges Zeitkorsett pressen.

Artur:
Ob Yoga, Atmung oder Chillen,
noch lieber würden wir gemeinsam Grillen.

Joline:
Wir haben ja noch ein paar Module,
da machen wir noch viel Bambule.

Dennis:
Jetzt ist auch einmal Schluss mit Reimen,
es sollen ja noch weitere Ideen keimen.

Virtuelle Teamübung

„Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten“
Patrick:
Die Mitbestimmung in sozialer Angelegenheit
findet mancher nicht gescheit.
Sie ist voller Wenn und Aber
mit vielem literarischem Gelaber.
Wenn man will sie richtig verstehen,
muß man auf das folgende sehen.

Martina:
Als erstes geht es um die Ordnung und das Verhalten im Betriebe,
daß man sich dort nicht gebe Hiebe.
Kontrollgebote, Rauchverbote, Berufskleider Form und Gestalt,
eine Mitbestimmung mit viel Gehalt.

Natalie:
Nummer 2 trifft der Arbeitszeit Lage,
damit diese nicht werde den Arbeitnehmern zur Plage.
Unbezahlter Pausen Dauer und Lage,
sind juristisch vom gleichen Schlage.
Auch hier hat der Betriebsrat mit zu entscheiden,
damit die Arbeitnehmer nicht müssen leiden.

Martin:
Bei Mehr- und Kurzarbeit kommts darauf an,
wie lange diese dauern kann.
Ist das Ende abzusehen schon,
wird mitbestimmt ohne Konzession.
Nur wenn die Arbeitszeit auf Dauer wird beschnitten,
ist dies durch Mitbestimmung nicht zu kitten.

Patrick:
Kommt durch Arbeitskampf Sand ins Getriebe
und deshalb Kurzarbeit in dem Betriebe,
ist die Mitbestimmung nicht zur Hand,
weil für den Arbeitskampf relevant.
Ist der Betrieb nur mittelbar betroffen,
ist das BAG besonders offen,
das OB der Kurzarbeit ist mitbestimmungsfrei,
beim Wie ist der Betriebsrat dann dabei.

Martina:
Das 4. Mitbestimmungsfeld
betrifft Details beim Arbeitsentgelt.
Ob bar auf die Hand oder aufs Konto gesandt,
dies ist vom Betriebsrat mit zu tragen,
auch wenn die Arbeitnehmer ganz anderes sagen.

Natalie:
Beim Urlaub wie bei der Arbeitszeit weiß jeder Bauer,
nur die Lage ist mitbestimmt, nicht die endgültige Dauer.
Über den Urlaubsplan ist hier mit zu entscheiden,
um möglichst jeden Streit zu vermeiden.
Im Einzelfall wird der Betriebsrat nur gefragt,
wenn es um Arbeitnehmer so behagt.
Dies ist eine Ausnahme von 2 wichtigen Regeln:
sonst ist es eher wie beim Kegeln,
der Einzelfall wird nicht beachtet,
nur auf das Kollektiv die Mitbestimmung betrachtet.
Auch daß die Mitbestimmung hier erfordert,
daß sie vom Arbeitnehmer ward geordert,
ist ungewöhnlich und ganz selten,
mögen viele dies auch schelten.
Grundsätzlich schöpft die Mitbestimmung aus dem Vollen,
auch wenn die Arbeitnehmer es anders wollen.

Martin:
Nr. 6 betrifft die technische Kontrolle,
für manchen Arbeitgeber eine neue Rolle.
Man dachte an Kameras und Produktographen,
doch hat der Gesetzgeber wohl geschlafen.
Automatisierte Personalinformationssysteme,
das sind die neuen Phänomene.
An die hat der Gesetzgeber noch nicht gedacht,
obwohl dies die größten Probleme schafft.
Wie Weiland Lohnegrin hört man viele Betriebsräte sagen,
nie dürft ihr die Arbeitnehmer befragen
und auch keine Daten speichern.
Das BAG1 kam an die Sache jetzt heran,
nicht wenden Nr. 6 hier an.

Patrick:
In Nr. 7 geht es um den Gesundheitsschutz,
hier haut der Betriebsrat auf den Putz,
freilich nur in der Gesetze Rahmen,
deshalb muß die Mitbestimmung schnell erlahmen.
Ließe man eine Generalklausel genügen,
könnte der Betriebsrat alles rügen.
Der Rahmen wäre dann allzu weit,
die Mitbestimmung allzu breit.
Eine Spezialregelung allein
kann hier des Betriebsrats Basis sein.
Dies ist freilich sehr bestritten,
für einen Irrtum muß ich um Nachsicht bitten.

Martina:
Sozialeinrichtungen betrifft die Nr. 8,
sie sei auf diesen Nenner gebracht:
Erforderlich ist eine eigene Vermögensmasse,
wie für Pensionen eine Kasse
oder mindestens eine eigene Verwaltung
für der Einrichtung Gestaltung.
Bloße Arbeitgeberleistungen gehören nicht zu dieser Schar,
das ist jetzt auch dem BAG ganz klar.
Beinahe mußte hier entscheiden der Große Senat,
doch wußte man sich dann auch alleine Rat.

Natalie:
Gründung und Schließung sind hier mitbestimmungsfrei,
auch bei der Dotierung ist der Betriebsrat nicht dabei.
Der Verteilungsschlüssel ist seine Domäne,
hier kann er anbringen seine Pläne.

Martin:
Nr. 9 sei hier überschlagen,
um die Gruppe nicht allzusehr zu plagen.

Patrick:
Nr. 10 ist dagegen wichtig,
den muß man begreifen richtig.
Ich sage es einfach, frank und frei:
die Gesamtgelthöhe ist nicht dabei,
sie ist von der Mitbestimmung noch ganz frei.
Der Verteilungsschlüssel allein
kann das Mitbestimmungsfeld hier sein.

Martina:
Bei Akkord und Prämie gehts noch weiter.
Hier wird es dem Betriebsrat heiter.
Mitbestimmung ist hier der Geldfaktor,

obwohl dies leugnet mancher Tor.

Natalie:
Auch dem BAG war dies nicht ganz geheuer,
vielleicht wird dies doch zu teuer,
so dachte es und entschied deshalb:
Die Höhe der Prämie steht in der Mitbestimmung Licht,
ob sie gewährt wird aber nicht.
Ob die Prämie beträgt eines oder eine Millionen,
dies unterliegt der Mitbestimmung schon.
Wenn der Arbeitgeber aber die Prämie widerrief
und läßt arbeiten nur zum Tarif,
wenn die Prämie also wird Null im Haus,
dann ist es mit der Mitbestimmung aus.

Martin:
Die Verbesserungsvorschläge will ich hier nicht beachten,
obwohl sie sind nicht zu verachten.

Patrick:
Das Allerwichtigste ist die Sanktion,
darauf müßt Ihr achten schon.
Mitbestimmungswidrige Weisungen sind nichtig,
das findet Ihr doch selber richtig.
Nur wenn Betriebsrat und Einigungsstelle es wollen,
kann der Arbeitgeber bringen den Stein ins Rollen.
Mitbestimmung heißt ja eben
stets nach Einigung zu streben.
Einen Unterlassungsanspruch wollt das BAG zunächst versagen.
Das hat vielen die Sprache verschlagen.
Nur wenn erfüllt war dreiundzwanzig drei,
gab das Gericht den Weg hier frei.

Martina:
Neue Richter – neues Recht,
denn das alte schien zu schlecht.
Rückwirkenden Fortschritt sollte es aber nicht ergeben,
das hieße nach falscher Gerechtigkeit streben.

Natalie:
Ein letzter Hinweis soll Euch nun erreichen:
Soziale Mitbestimmung muß ganz weichen,
soweit durch Gesetz oder Tarifvertrag
die Sache ist geregelt,
der Betriebsrat ist dann ausgekegelt.

ALLE:
Patrick:
Aber Mitbestimmung allgemein ist uns allen doch sehr wichtig,

Martina:
deshalb sind wir auch bei Kerstin, Saskia & Thorsten goldrichtig,

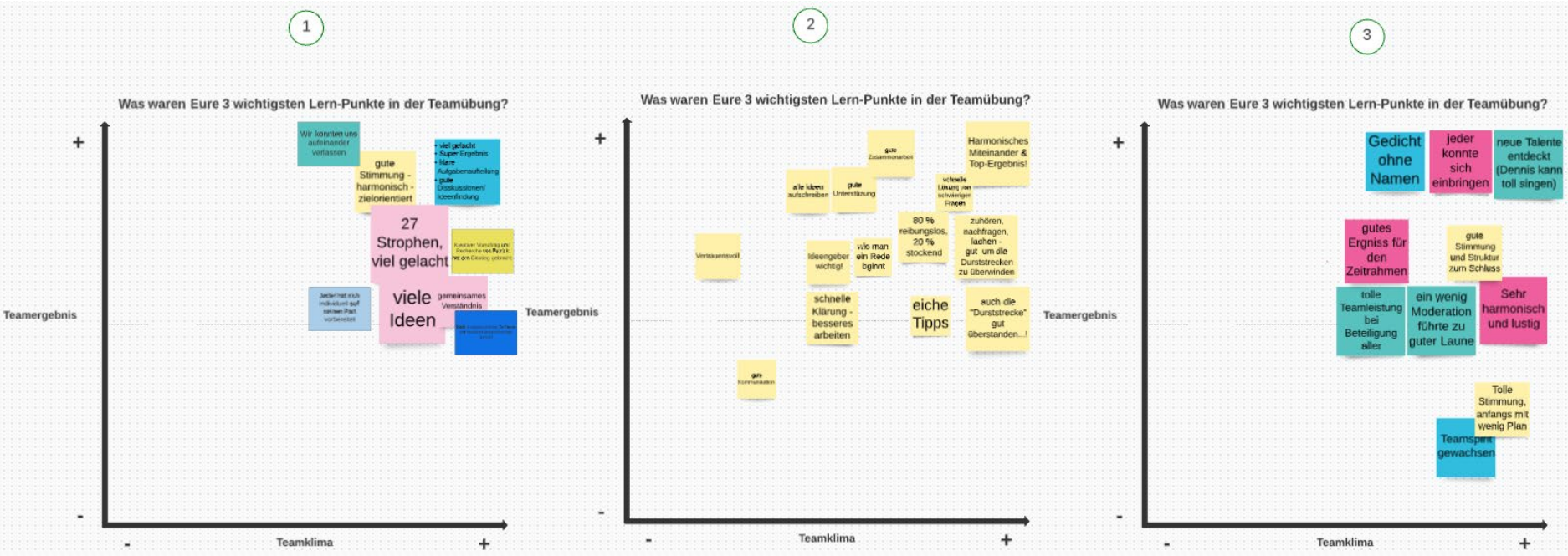
Natalie:
oftmals stehen wir unter Druck, das wird jeder begreifen,

Martin:
Wir werden gemeinsam kräftig an unseren Fähigkeiten schleifen,

Patrick:
Im Team gemeinsam macht uns das auch viel mehr Spaß,

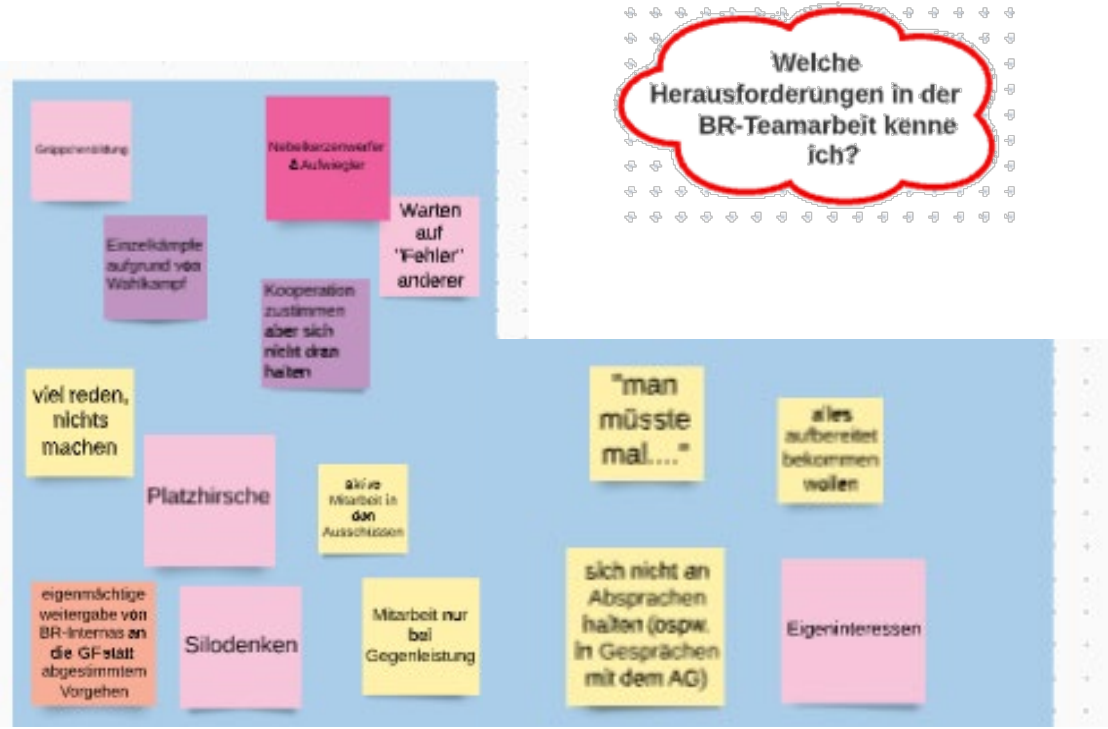
Martina:
Wir hoffen, wir haben Euch etwas unterhalten… Das war's!

Ergebnisse der Teamanalyse

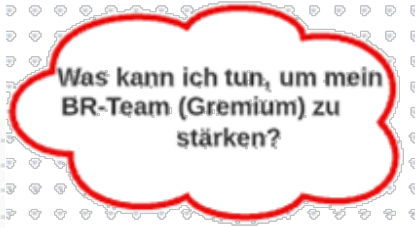


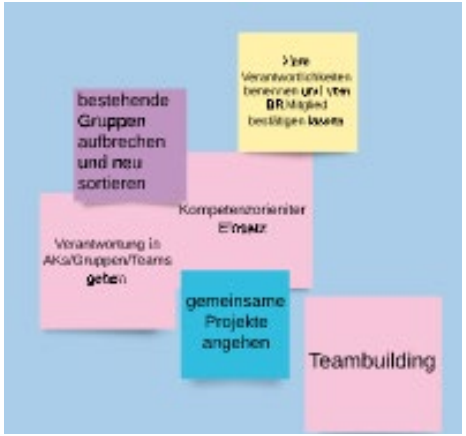
Ergebnisse der Teamanalyse – Kommunikation

Ergebnisse der Teamanalyse – Kooperation



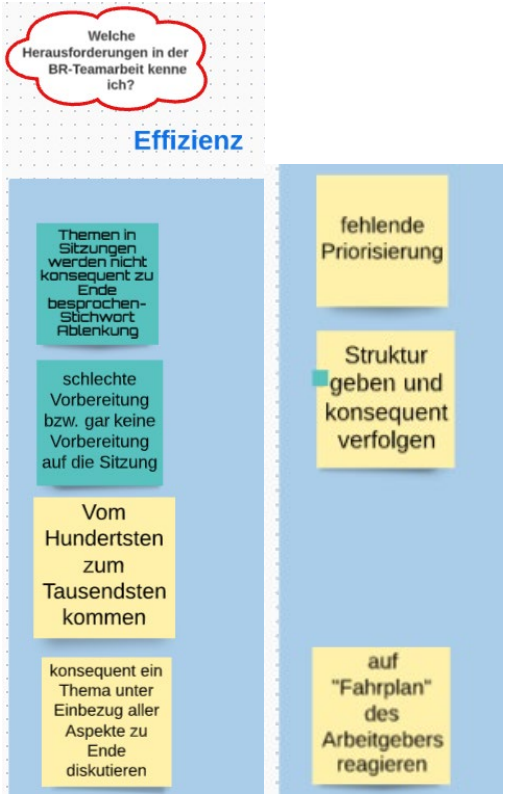
Ergebnisse der Teamanalyse – Kooperation

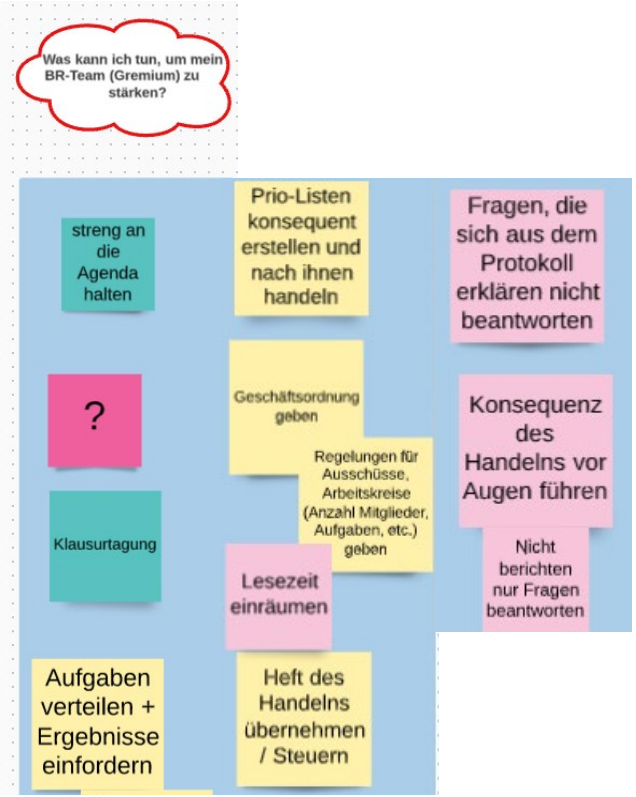




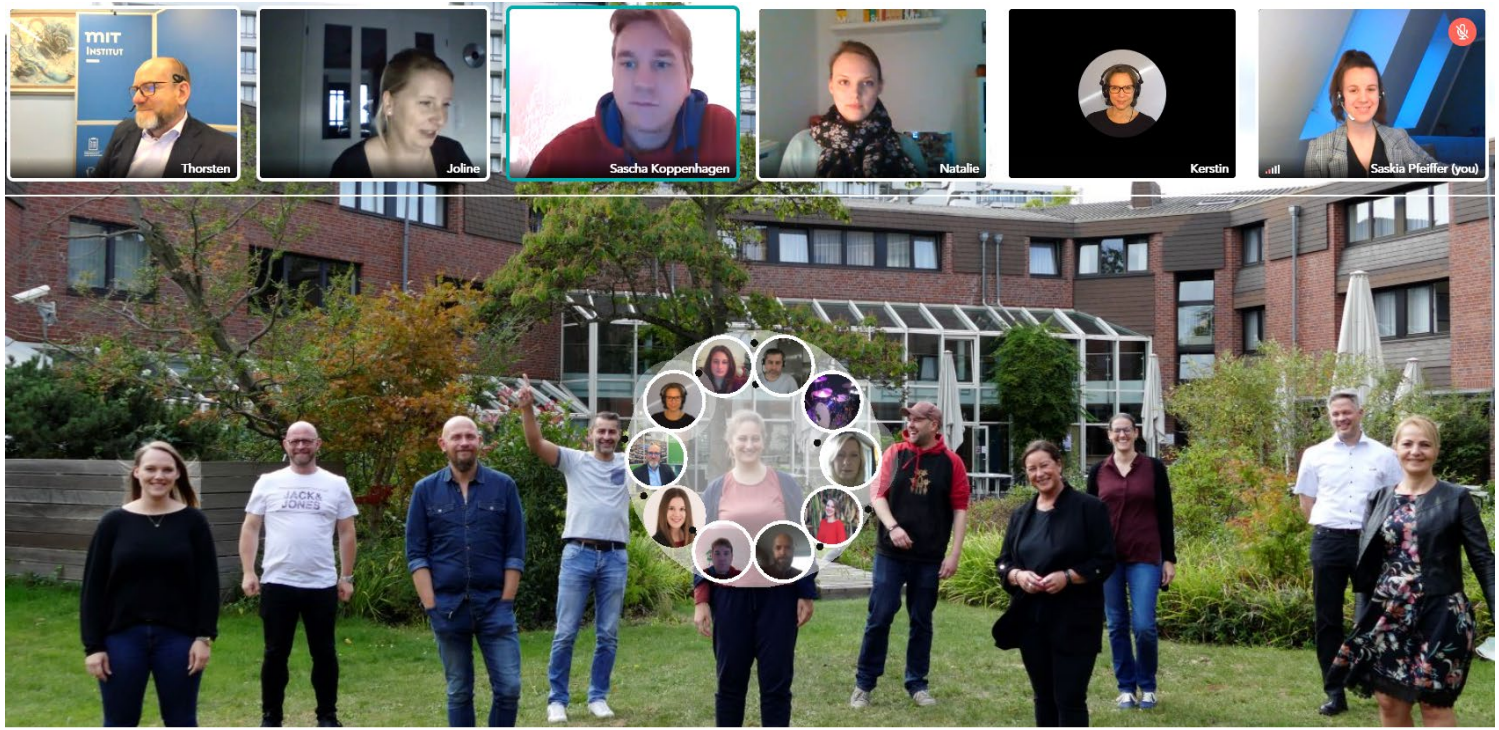
Ergebnisse der Teamanalyse – Effektivität

Ergebnisse der Teamanalyse – Effizienz



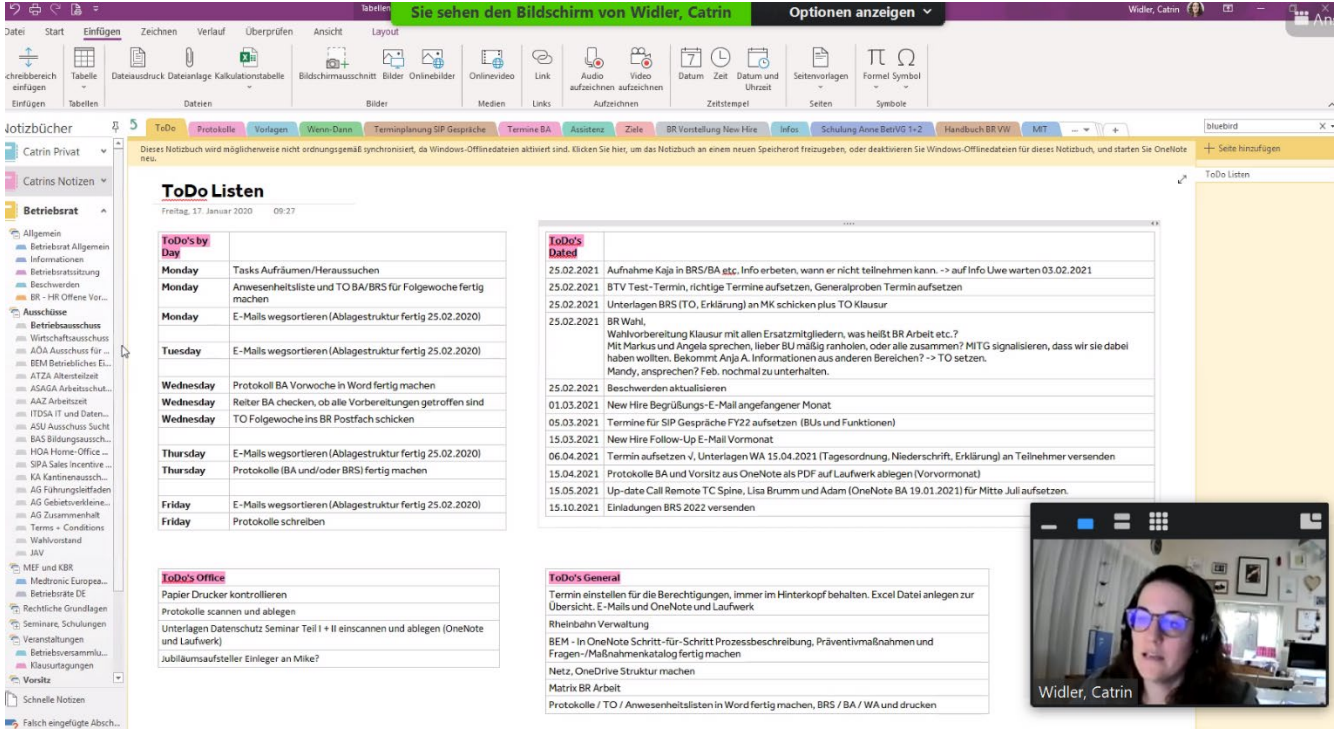


Abendveranstaltung

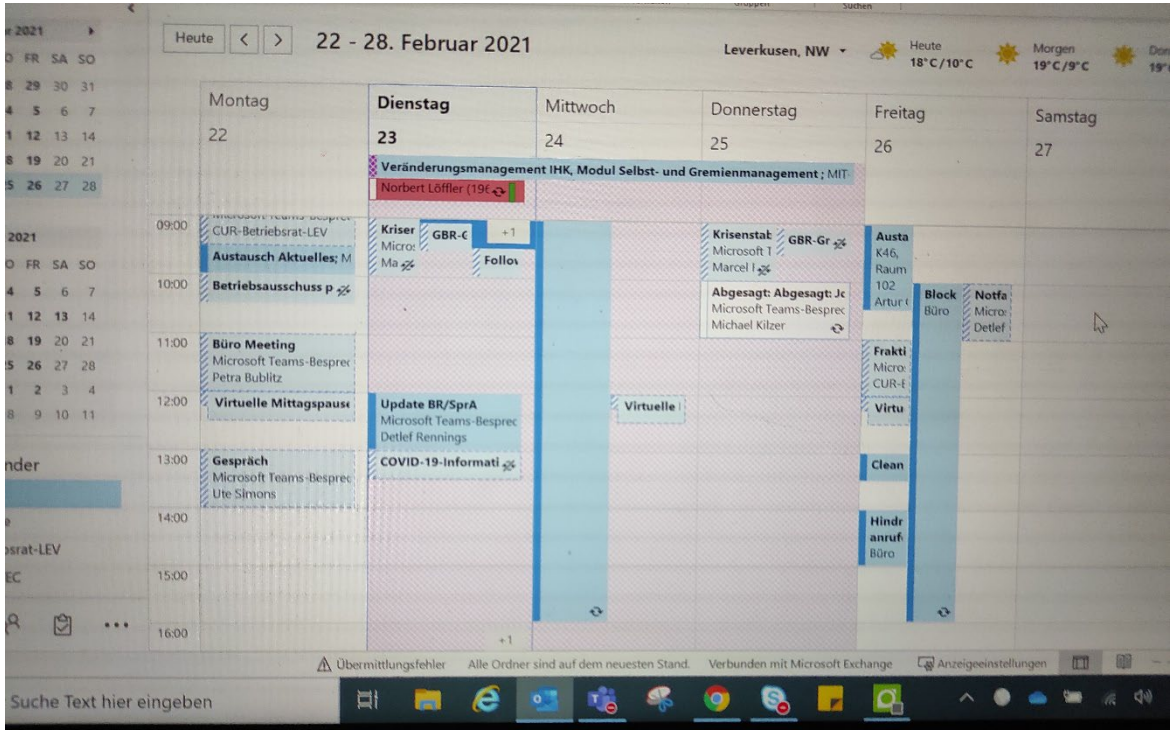


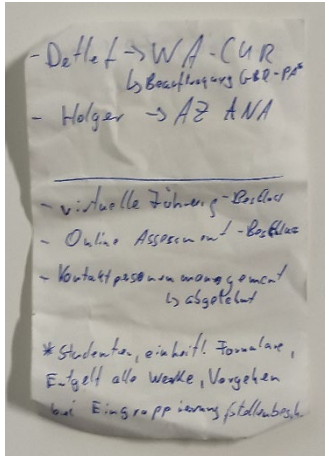
Abendveranstaltung

Arbeitsorganisationsinstrumente Catrin

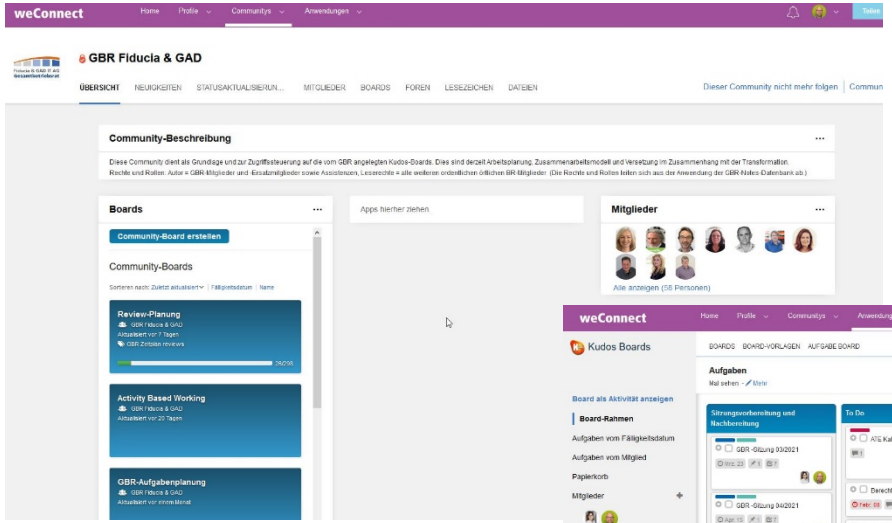


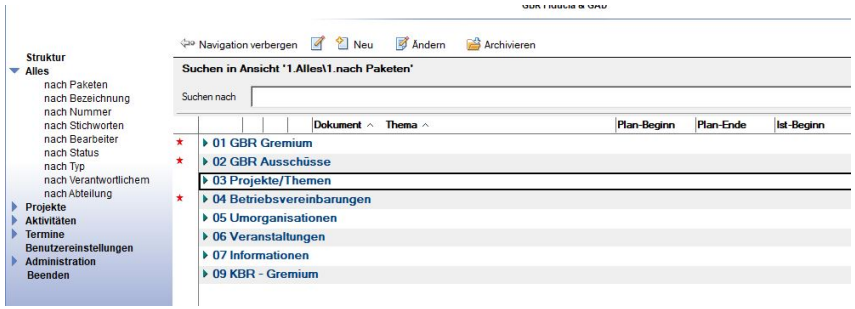
Arbeitsorganisationsinstrumente Artur

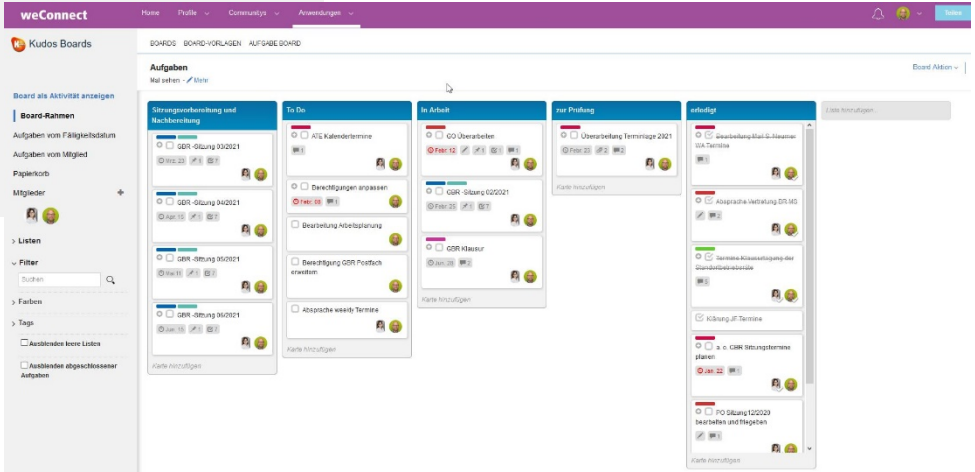




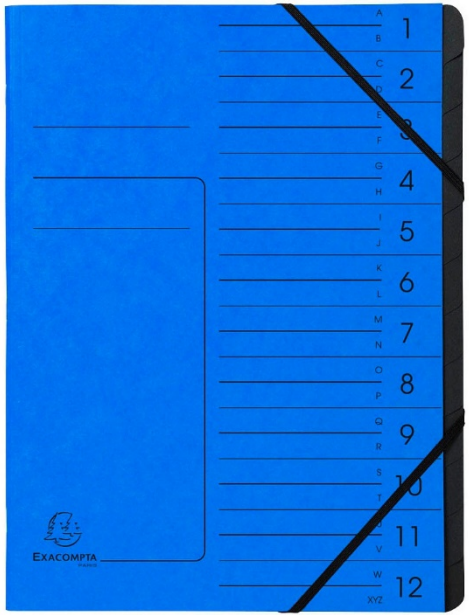
Arbeitsorganisationsinstrumente Gerd







Arbeitsorganisationsinstrumente Sascha



Arbeitsorganisationsinstrumente Martin

RÜCKBLICK **Februar 2021**

- Anhörungen zu Einstellungen und Veränderungen
- Vorsitz: Gespräche mit Mitarbeitern und Management , Wochengespräche, Ausschüsse/Arbeitsgruppen (davon Treffen mit BA)
- Treffen der Arbeitsgruppen/Ausschüsse: BA, BEM, ASAGA , MEF

WIR FÜR UNS ALLE

16. Februar 2021: 2 Element(e)			
[redacted]		Nicht begonnen	Di 16.02.2021
[redacted]		Nicht begonnen	Di 16.02.2021
18. Februar 2021: 1 Element(e)			
[redacted]		Nicht begonnen	Do 18.02.2021
19. Februar 2021: 2 Element(e)			
[redacted]		Nicht begonnen	Fr 19.02.2021
[redacted]		Nicht begonnen	Fr 19.02.2021
22. Februar 2021: 4 Element(e)			
[redacted]		Nicht begonnen	Mo 22.02.2021
[redacted]		Nicht begonnen	Mo 22.02.2021
[redacted]		Nicht begonnen	Mo 22.02.2021
[redacted]		Nicht begonnen	Mo 22.02.2021
23. Februar 2021: 1 Element(e)			
[redacted]		Nicht begonnen	Di 23.02.2021
25. Februar 2021: 3 Element(e)			
[redacted]		Nicht begonnen	Do 25.02.2021
[redacted]		Nicht begonnen	Do 25.02.2021
[redacted]		Nicht begonnen	Do 25.02.2021
26. Februar 2021: 3 Element(e)			
[redacted]		Nicht begonnen	Fr 26.02.2021
[redacted]		Nicht begonnen	Fr 26.02.2021

Januar 2021	BR Sitzung
Januar 2021	BA Sitzungen (wöchentlich)
Januar 2021	Wochengespräche mit HR inkl. Dokumentation
Januar 2021	Durchführung virtuelle YOU Session für Alpines (3 Termine) 1 x Deutschland (CC)
Januar 2021	Abstimmungstermin mit AMS "Rekrutierung" (alle 2 Wochen)
Januar 2021	Teilnahme Fokusgruppe "Generation", Schwerpunkt "New Work"
Januar 2021	diverse Gespräche / Tagesgeschäft (siehe One-Note "Vorsitzender")
Januar 2021	BEM Statustreffen
Januar 2021	Treffen ASAGA
Januar 2021	Analyse / Vorbereitung der Vorstellung Re-Organisation, Part II
Januar 2021	diverse Zusatztermine BA Vorstellung Re-Org
Januar 2021	Arbeitsrechtschulung Anne Quante
Januar 2021	Teilnahme Fachvorträge Deutscher Betriebsrätetag (Betriebsänderung, Impfpflicht im Arbeitsverhältnis)
Januar 2021	Sonder BR Sitzung ("Vergütung")
Januar 2021	Kickoff Ausschuss für Arbeitszeit
Januar 2021	diverse Gespräche / Tagesgeschäft (siehe One-Note "Vorsitzender")

Allgemein
- Betriebsrat Allgemein
- Informationen
- **Betriebsratssitzung**
- Beschwerden
- BR - HR Offene Vorgänge (TEST CW)

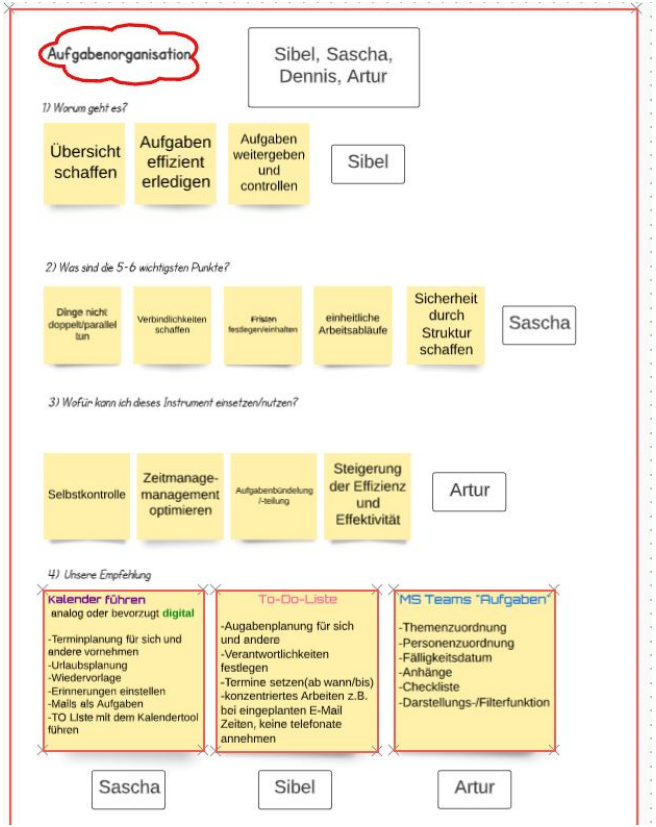
Ausschüsse
- Betriebsausschuss
- Wirtschaftsausschuss
- AÖA Ausschuss für Öffentlichkeitsar...
- BEM Betriebliches Eingliederungsm...
- ATZA Altersteilzeit
- ASAGA Arbeitsschutz und Gesundh...
- AAZ Arbeitszeit
- ITDSA IT und Datenschutz
- ASU Ausschuss Sucht
- **BAS Bildungsausschuss**
- HOA Home-Office Ausschuss
- SIPA Sales Incentive Plan
- KA Kantinenausschuss
- AG Führungsleitfaden
- AG Gebietsverkleinerung
- AG Zusammenhalt
- Terms + Conditions
- Wahlvorstand
- JAV

MEF und KBR
- **Medtronic European Forum**
- Betriebsräte DE

Rechtliche Grundlagen
- Aufgaben und Pflichten
- Gesetze
- Mitarbeiter
- Vertretungen neben dem BR
- Urteile

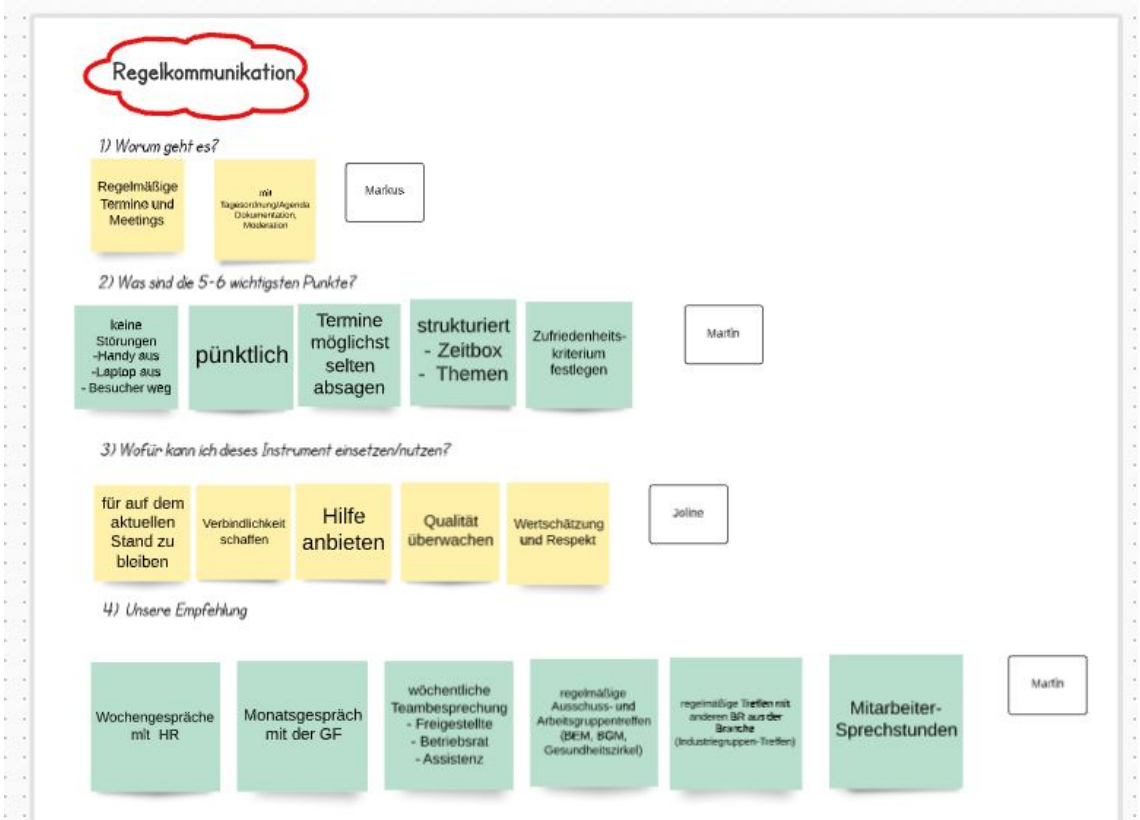
Gruppenarbeit - Selbstorganisation

Gruppenarbeit – Aufgabenorganisation



Gruppenarbeit – Delegation & Prioritäten

Gruppenarbeit – Regelkommunikation



Gruppenarbeit – Effektive Besprechungen (Gruppe 1)

Gruppenarbeit – Effektive Besprechungen (Gruppe 2)

Besprechungen effektiv gestalten

Ein Leitfaden zur Besprechungsplanung

- Effektive und zielorientierte Besprechung organisieren
- Mit minimalen Aufwand zum besten Ergebnis
- Durch Transparenz und Struktur schneller ans Ziel

Nirgendwo wir so viel Arbeitszeit verschwendet wie in Besprechungen!

Gruppenarbeit – Effektive Besprechungen (Gruppe 2)

- Planung der Besprechung
  - Ziel der Besprechung festlegen
  - Rechtzeitig
  - Ressourcen (Art / Besprechungsraum / ggf. Verpflegung / Atmosphäre)
  - Tagesordnung
    - Detailiert
    - Wer sagt wann Was
    - Tagespunkte nach Wichtigkeit (Wichtiges zuerst)
  - Ggf. Vorbesprechungen
- Besprechungskultur
  - Aufgaben des Sitzungsleiter
  - Grundlegende Regel für effektive Besprechungen sollten bekannt sein
- Zum Abschluss eine Zusammenfassung / Gemeinsames Verständnis abfragen
- Besondere Regel für Online Besprechungen beachten

Gruppenarbeit – Effektive Besprechungen (Gruppe 2)

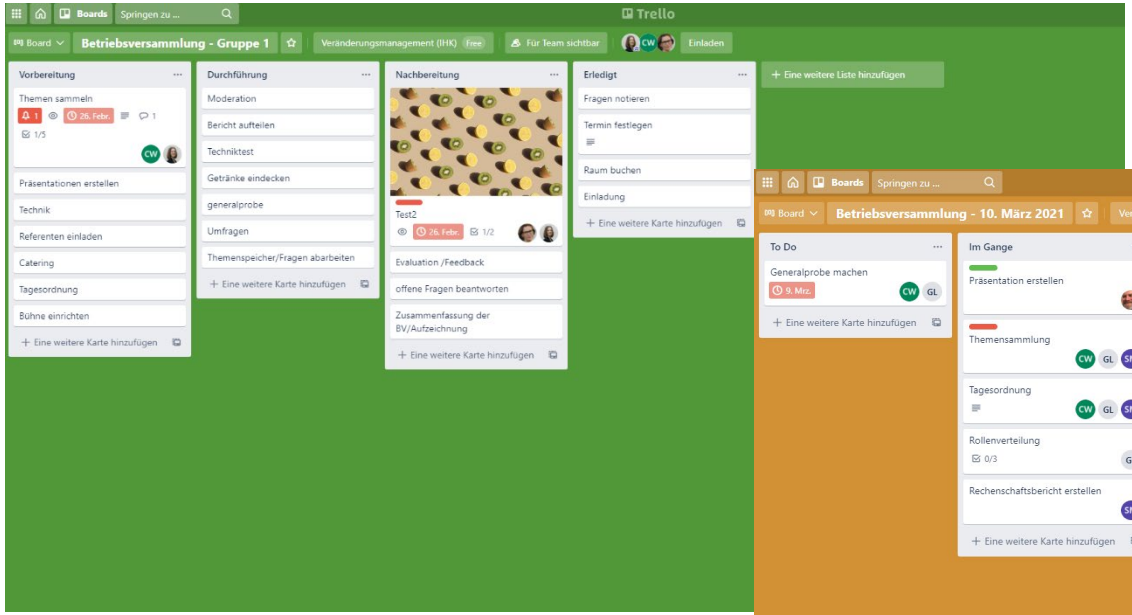
Für welche Inhalte ist dieses Format geeignet ?

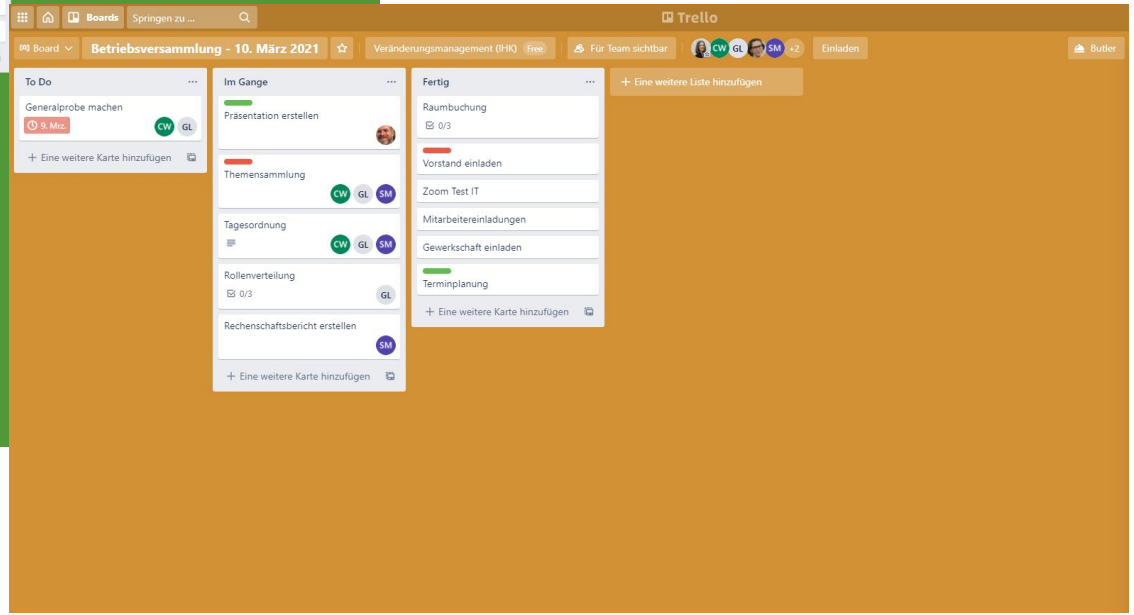
- Informationsaustausch und Weitergabe
- Diskussionen

Unsere Meinung nach … Weniger ist Mehr!

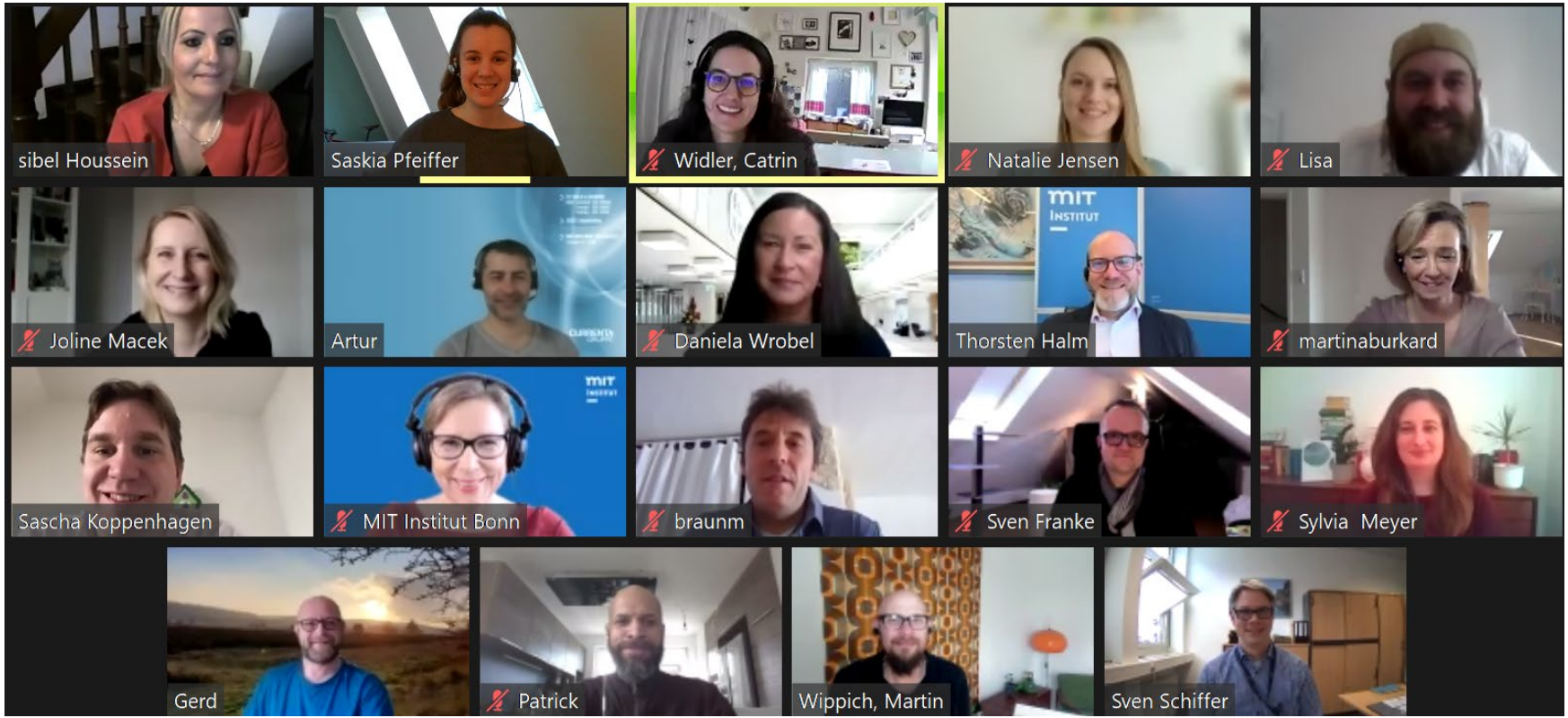
- Weniger Teilnehmer
- Geringere Zeit
- Neue Formate ausprobieren

Einführung in Trello





Gruppenfoto



Beraterin

Kerstin Halm

- berät Gremien und Führungskräfte der Mitbestimmung bei der strategischen Aufstellung und Entwicklung und entwickelt innovative Qualifizierungskonzepte, wie z.B. Entwicklungsprogramme für Nachwuchsführungskräfte in der Mitbestimmung oder die bundeseinheitlichen IHK-Zertifikate „Wirtschaftsmediation“ und „Veränderungs-Management“.
- In Klausuren und Workshops erarbeitet sie mit Gremien der Interessenvertretungen und Teams aus gewerkschaftlichen Organisationen strategische Vorgehensweisen und konkrete Umsetzungspläne für anstehende Projekte.
- In Verhandlungstrainings bereitet sie Betriebsräte und Tarifkommissionen auf die anstehenden Verhandlungen vor, damit sie für ihre Kolleginnen und Kollegen die bestmöglichen Ergebnisse erzielen.

Kontakt

Lyngsbergstraße 103
53177 Bonn
Tel: 0228.943 779 150
Tel: 0228.943 779 152 | Fax: 0228.943 779 180
Mobil: 0151.1240 7362
Kerstin.Halm@m5-consulting.de

Berater

Thorsten Halm unterstützt als Berater und Coach seine Kunden durch projektorientierte Strategieentwicklung. Einen besonderen Schwerpunkt legt er dabei auf handlungsorientierte, pragmatische Ergebnisse. Das abgestimmte Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung steht dabei ebenso im Fokus wie die Kommunikation und Zusammenarbeit der Betriebsräte mit dem Management und der Belegschaft.

In partizipativen Standortentwicklungsprozessen entwickelt er gemeinsam mit den Betriebsparteien und verschiedenen Beschäftigtengruppen innovative Lösungen. Neben seiner langjährigen Erfahrung im VeränderungsManagement, Projektmanagement und Verhandlungsführung greift er dabei auf das St. Galler Managementmodell und Konzept des Business Engineering zurück.

Kontakt

Lyngsbergstraße 103

53177 Bonn
Tel.: 0228.943 779 101

Tel.: 0228.943 779 101 | Fax:0228.943 779 180
Mobil: 0170.807 24 24

Thorsten.halm@m5-consulting.de

MIT Institut GmbH

Die MIT Institut GmbH verbindet seit dem 01.06.2015 die drei Marken M5 Consulting, Deutscher BetriebsräteTag und MIT Institut für Mitbestimmung, Innovation und Transfer.

m5 Consulting

M5 Consulting bietet hochwertige Beratung in Strategieentwicklung, Beteiligungs- und Veränderungsprozessen für Interessenvertretungen, gewerkschaftliche Organisationen und Unternehmen.

Deutscher BetriebsräteTag

In Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und den DGB-Gewerkschaften veranstalten wir den Deutschen BetriebsräteTag, die bedeutendste gewerkschaftsübergreifende Jahrestagung für Betriebsräte in Deutschland.

MIT Institut

Das MIT Institut für Mitbestimmung, Innovation und Transfer bündelt unsere wissenschaftlichen Aktivitäten, unsere Bildungsangebote und Drittmittelprojekte in Kooperation mit Gewerkschaften, Verbänden, Bundes- und Landesministerien sowie der Europäischen Kommission z. B. im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF).

MIT Institut GmbH
Lyngsbergstr. 103, 53177 Bonn
Geschäftsführer:
Thorsten Halm
Kerstin Halm
Info@mit-institut-bonn.de