

# Deutscher Betriebsräte-Preis 2022

www.dbrp.de

SONDERDRUCK  
Dezember 2022

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »ARBEITSRECHT IM BETRIEB«

Arbeitsrecht  
im Betrieb



Ausgezeichnete Betriebsratsarbeit geleistet: Preisträger und Nominierte mit Jury und Laudatoren des DBRP 2022

## Nur Mut und mehr davon!

**AGIEREN** Auch in diesem Jahr zeigten Betriebsräte aller Branchen und Betriebsgrößen, dass sich mutiger Einsatz für die Beschäftigten lohnt.



Seit drei Jahren schlittern wir von einer Krise in die nächste. Erst hielt Corona Betriebe, Betriebsräte und Beschäftigte in Atem – ein Ende ist angesichts zahlreicher neuer Virusmutationen nicht absehbar, schon folgt der perfide Angriffskrieg eines russischen Autokraten mit gravierenden Auswirkungen auf Menschen und das gesamte Wirtschaftssystem. Wir könnten jetzt in Resignation verfallen und den Kopf in den Sand stecken. Sollten wir aber nicht! Die zahlreichen Bewerber für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2022 zeigen eindrücklich, dass Nichtgestalten niemals eine Option

ist. Durch ihre Tatkraft und ihr hartnäckiges Engagement haben sie – oft in krisenhaften Situationen – die Interessen der Beschäftigten geschützt und gute Regelungen nach vorne gebracht. Sie haben Arbeitsplätze gerettet, Beschäftigung gesichert, Ausbildung zukunftsfähig gemacht und Gute Arbeit etabliert. Sie dienen mir und uns als Vorbild und zeigen auf, dass es sich immer lohnt, zu gestalten! Denn: Am Ende wird alles gut. Und wenn es nicht gut wird, ist es noch nicht das Ende.

*Eva-Maria Stoppkotte, verantwortliche Redakteurin »AiB«, Mitglied der Jury und Betriebsrätin.*

### DIE JURY

**Dr. Michael Bolte**  
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

**Isabel Eder**  
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IGBCE)

**Thorsten Halm**  
Veranstalter des Deutschen BetriebsräteTags

**Dr. Daniel Hay**  
I.M.U der Hans-Böckler-Stiftung

**Kerstin Jerchel**  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

**Heike Madan**  
Industriegewerkschaft Metall (IGM)

**Eva-Maria Stoppkotte**  
Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb«

**Prof. Dr. Erhard Tietel**  
Universität Bremen

## PREISTRÄGER GOLD

Betriebsrat Gestamp  
Griwe Haynrode GmbH,  
Haynrode

»Der Arbeitgeber wollte dem Betrieb Aufträge entziehen, drohte mit Personalabbau, sogar mit einer Schließung des Betriebs. Die Beschäftigten wehrten sich, der Betriebsrat legte ein eigenes Konzept vor. Mit Erfolg: Es gibt Investitionen in den Standort und sogar Neueinstellungen. Wir brauchen Mitbestimmung bei strategischen Entscheidungen.«

Christiane Benner,  
2. Vorsitzende der IG Metall

# Betriebsrat zeigt klare Kante und sichert so den Standort

*Germium wendet sich erfolgreich gegen Schließungspläne und schafft einen beeindruckenden »Turn-around«. Das Ergebnis: Investitionszusagen, Standort- und Beschäftigungssicherung.*



Klare Kante gezeigt: Betriebsrat Gestamp, Haynrode mit Laudatorin Christiane Benner, IGM

**MOTIV** Bei dem Automobilzulieferer beinhaltet ein Zukunftstarifvertrag, vereinbart im Jahr 2019, eine Standort- und Beschäftigungsgarantie bis Mitte 2024. Im Herbst 2020 erreichte die Belegschaft überraschend die Aufforderung zur erheblichen Kosteneinsparungen, verbunden mit einer mittelfristigen Schließungsandrohung durch Auftragsentzug. Demnach sollten als gesichert geglaubte Aufträge an einen nicht tarifgebundenen Standort gehen. Verbunden damit war der geplante Abbau von bis zu 145 Arbeitsplätzen. Aus Sicht des Betriebsrats eine Kampfansage gegen die Beschäftigten, die auf Scheinargumenten beruhte.

**VORGEHEN** Das Gremium startete umfangreiche Aktivitäten, um die Aussagen/Planungen des Managements zu widerlegen. Denn u.a. argumentierte das Unternehmen damit, dass es an Fachkompetenz in der Belegschaft fehlen würde und am Standort die Voraussetzungen dafür, mögliche Erweiterungsaufträge auszuführen. Es folgten intensive Sitzungen des Wirtschaftsausschusses und mehrere Betriebsversammlungen, ein Aktivenkreis wurde gebildet und die Einigungsstelle einberufen. Die Betriebsräte einigten sich auf klare Zielvorga-

ben und eine abgestimmte Vorgehensweise. Sie gingen in die Offensive und führten eigene Ausmessungen der Hallen für die Platzierung der neuen Anlagen durch, nahmen Kontakte zu Kunden auf und verwiesen dabei auf die Standortvorteile im thüringischen Haynrode. Dazu zählen u.a. eine motivierte Belegschaft, ausreichende Platzkapazitäten und auch nachhaltige Aspekte. Schließlich startete das Gremium eine Petition für die Erweiterung der Produktion, die Errichtung neuer Anlagen und Investitionen in zukunftsfähige Produkte.

**ERGEBNISSE** Der Einsatz des Betriebsrats zeigte Wirkung und führte zu einem beeindruckenden »Turn-around«: Die vom Unternehmen geplante Betriebsänderung mit Entlassungsszenarien und Schließungsplänen konnte hin zu langfristigen Investitionen und Neueinstellungen gewendet werden. Dies beinhaltet u.a. den Bau von Neuanlagen. Auf dieser Grundlage konnten alle von den Kunden geplanten Neuaufträge an den Standort vergeben und massive Umsatzsteigerungen erzielt werden. Zudem waren zum Zeitpunkt der Bewerbung Erweiterungsinvestitionen im Gespräch und auch der Aktivenkreis beteiligt sich weiterhin.

»Wer sich dem Schicksal ergibt, hat verloren – wer sich einmischt und die Belegschaft aktiv einbindet, kann gewinnen.«

Andreas Zappe,  
Betriebsratsvorsitzender  
(Im Foto 4. v. li.)



# Geschlossen erfolgreich

*Betriebsübergang erschwert Mitbestimmung. Betriebsräte setzen Gründung von GBR und KBR durch und sichern so ihre Rechte.*

**MOTIV** Ohne Einbeziehung des Betriebsrats gab die Geschäftsleitung den Betriebsübergang aller Beschäftigten der Servicebereiche in eine Holding bekannt. Dadurch wurde es notwendig, einen zweiten Betriebsrat für die Holding-mitarbeiter an jedem Standort zu gründen.

**VORGEHEN** Um der damit verbundenen Schwächung der Mitbestimmung deutlich entgegenzutreten, initiierten die Gremien die Gründung eines Gesamtbetriebsrats für alle Beschäftigten der Holding. Da das Unternehmen dann überraschend mit dem Verweis auf einen fehlenden Konzernbetriebsrat die Gespräche über die Mitbestimmung verweigerte, folgte schließlich auch die Gründung eines KBR.

**ERGEBNISSE** Nach anfänglichen Dissonanzen mit der Geschäftsführung, einigten sich die Parteien auf eine Zusammenarbeit. So konnte



*Erfolgreich: Felicitas Kopf (3. v. li.) und Team*

mittlerweile eine Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung eines Computerprogrammes geschlossen werden und die Hinzuziehung von Sachverständigen wird dem Gremien ermöglicht, wenn die Arbeit dies erfordert.

## PREISTRÄGER SILBER

**Betriebsrat  
Schön Klinik Neustadt**

»Mitbestimmung lässt sich nicht ignorieren: Die Betriebsräte haben sich mit dem Betriebsübergang nicht in die mitbestimmungsfreie Ecke drängen lassen. Erfolgreich wurden GBR sowie KBR gegründet. Das Projekt zeigt eindrucksvoll, dass Mitbestimmung nicht vom Wohl und Wehe des Arbeitgebers abhängt, wenn engagierte Interessenvertretungen ihre Rechte wahrnehmen.«

**Kerstin Jerchel,**  
Bereichsleiterin Mitbestimmung  
bei der ver.di-Bundesverwaltung

# Perspektiven statt Schließung

*Betriebsräte setzen auf Zukunftskonzepte und erzielen so Beschäftigungs- und Standortsicherung für viele Kolleg:innen.*

**MOTIV** Wegen eines starken Nachfrageeinbruchs im Jahr 2020 bei Gabelstaplern und anderen Lagertechnikgeräten sollten umfangreiche Sparprogramme sowie ein massiver Personalabbau erfolgen, weiterhin drohten Outsourcing, Standortschließungen und Verlagerung von Arbeitsplätzen.

**VORGEHEN** Die Betriebsräte an den jeweiligen Standorten wehrten sich zusammen mit dem KBR unter dem Motto »Beschäftigung hal-

ten – Zukunft gestalten« gegen dieses Vorgehen. Es folgten umfangreiche Verhandlungen, mit dem Ziel der Standortsicherung und der Entwicklung eines Zukunftskonzeptes.

**ERGEBNISSE** Das Gremium erreichte u.a. den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen, eine Beschäftigungsgarantie für die direkten Bereiche bis 2025, ein Verbot der Ausgliederung der Logistik bis 2027, Investitionszusagen und die Sicherung von 400 Arbeitsplätzen.

## PREISTRÄGER BRONZE

**Betriebsrat Linde  
Material Handling  
GmbH, Aschaffenburg**

»Investitionen statt Outsourcing: Proaktiv, beteiligungsorientiert und immer mit dem Blick aufs Ganze haben die Betriebsräte langfristige Lösungen zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung erarbeitet.«

**Peter Kippes,**  
Leiter Fachbereich Betriebspolitik  
beim IG Metall-Vorstand



*Zukunft gestaltet: Stolzter Betriebsrat mit Laudator Peter Kippes, IG Metall (re.)*

**SONDERPREIS  
»MOBILES ARBEITEN«**

**Gesamtbetriebsrat  
Evonik Industries AG,  
Essen**

»Das ist eine wirklich gute Regelung: Der Gesamtbetriebsrat hat sich nicht mit halben Lösungen zufriedengegeben, sondern Nägel mit Köpfen gemacht. Die Gesamtbetriebsvereinbarung setzt Wegmarken für flexibles, hybrides Arbeiten.«

**Karin Erhard,**  
Mitglied des geschäftsführenden  
Hauptvorstands der IG BCE.

# Dein Job ist, wo Du bist

*Gesamtbetriebsvereinbarung etabliert hybrides Arbeiten und Home-Office als akzeptierten Standard unabhängig von Corona.*

**MOTIV** Bereits vor Corona wurde hybrides Arbeiten von einem Teil der Belegschaft als wichtig eingestuft. Bei der Gestaltung digitaler Veränderungsprozesse gilt bei Evonik die Vereinbarung, die Beschäftigten frühzeitig einzubinden.

**VORGEHEN** Auf Basis einer Umfrage in der Belegschaft initiierte und verhandelte das Gremium eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Titel »SmartWork«.

**ERGEBNISSE** Diese regelt ein flexibleres Arbeiten außerhalb des Büros (bis zu 50 %). Ziel war es dabei, hybrides Arbeiten bzw. Home-Office als allgemein akzeptierten Standard zu etablieren. Damit soll der Belegschaft insbesondere auch für die Zeit nach der Corona-Pandemie weiterhin geregeltes hybrides Arbeiten ermöglicht werden – samt technischer Ausstattung und Erstattungsbeiträgen. Dabei nutzte das



*Standards gesetzt: Große Freude beim GBR-Team*

Gremium vielfältige Kommunikationsformate, um den Erfolg dieses Vorgehens offensiv in die Belegschaft zu kommunizieren und den GBR als Initiator zu präsentieren.

**SONDERPREIS  
»MODERNE  
AUSBILDUNG«**

**Jugend- und Auszubildendenvertretung  
Helios Klinik  
Sangerhausen**

»Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat sich voll reingehängt und eine Menge für die künftigen Auszubildenden herausgeholt. Die Betriebsvereinbarung sorgt für konkrete Verbesserungen in der Ausbildung und schiebt auch dem leidigen »Stations-Hopping« endlich einen Riegel vor.«

**Prof. Dr. Erhard Tietel,**  
Professor am Zentrum für  
Arbeit und Politik der  
Universität Bremen

# Mehr Qualität für Azubis

*JAV erzielt mit einer Betriebsvereinbarung umfangreiche Verbesserungen für die praktische Ausbildung im Klinikum.*



*Überglücklich: JAVler Martin Voß mit Laudatorin*

**MOTIV** Eine Befragung unter den Azubis brachte eine Vielzahl von Problemen im Rahmen ihrer Ausbildung ans Licht. So kamen vorgeschriebene Praxisanleitungen oft nicht zustande. Der Urlaub der Azubis wurde vom Bildungszentrum verplant und sie wurden je nach Bedarf von Station zu Station verschoben.

**VORGEHEN** Zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und unter Einbeziehung aller Betroffenen initiierte die Jugend- und Auszubildendenvertretung den Abschluss der Betriebsvereinbarung »Praktische Ausbildung«, um typische Probleme im Krankenhausbereich zu lösen.

**ERGEBNISSE** Dazu zählen, dass das sogenannte Stations-Hopping, bei dem Azubis beliebig von A nach B verschoben werden, zukünftig vermieden wird. Hinzu kommen Regelungen zur außerplanmäßigen Versetzung, eine langfristige Einsatzplanung und die Vereinbarung, dass ihr Urlaub nicht mehr von der Schule verplant werden kann.



# Entlastungen für Betroffene

*Vereinbarung zur Teilnahme am Arbeitsleben von schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleg:innen so lange wie möglich.*

**MOTIV** Auf Basis der gesetzlichen verpflichtenden Grundlagen (§ 166 SGB IX) für eine Inklusionsvereinbarung, setzten sich Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung die Ziele, Verbesserungen und Erleichterungen für die betroffenen Kolleg:innen und die Unterstützung von Eltern mit schwerbehinderten Kindern zu erreichen.

**VORGEHEN** Es erfolgten umfangreiche Recherchen und die Formulierung eines ersten Entwurfs. Außerdem bereiteten sich beide Gremien gründlich auf die Fragen der Arbeitgeberseite vor, warum und wieso welche Inhalte der Inklusionsvereinbarung wichtig sind und umgesetzt

werden sollten. Trotz der klaren Gesetzeslage und guter Argumente von Seiten der Arbeitnehmervertretung waren zahlreiche Verhandlungsrunden erforderlich, um einen guten Abschluss zu vereinbaren.

**ERGEBNISSE** Nach ausführlichen Verhandlungen vereinbarten Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung mit dem Unternehmen eine Vielzahl von Maßnahmen. Dazu zählen u.a. eine frühere Arbeitsentlastung, Zusatzurlaub für Gleichgestellte, die bezahlte Freistellung für Eltern mit schwerbehinderten Kindern sowie Vereinbarungen zur Prävention, Rehabilitation und Qualifizierung.

**SONDERPREIS  
»INKLUSION  
GESTALTEN«**

**Betriebsrat und  
Schwerbehinderten-  
vertretung BASF  
Polyurethanes GmbH,  
Lemförde**

»Diese Inklusionsvereinbarung zeigt eindrucksvoll, was alles für Schwerbehinderte und Ihnen Gleichgestellte möglich sein kann. Mit einer Mischung aus Präventionsmaßnahmen, Entlastungszeiten und Qualifizierungsmöglichkeiten ist der Abschluss eine runde Sache für Betroffene.«

**Isabel Eder,**  
Abteilungsleiterin  
Mitbestimmung/Betriebs-  
verfassung bei der IG BCE



*Hartnäckig geblieben: Jubelnde Sabine Craemer-Böcker und Kollegen bei der Auszeichnung*



university of **LABOUR**

Der akademische Karriereschub für Betriebsräte

## Weiterbildung an der University of Labour

<https://www.university-of-labour.de/hochschule/kurzfilm>  
University of Labour – Shaping the future of work.



## NOMINIERUNG

**Gesamtschwerbehinder-  
tenvertretung Berufliche  
Fortbildungszentren der  
Bayerischen Wirtschaft  
(bfz) gGmbH, Coburg**

»Ein Gewinn gleichermaßen für unsere Kolleg:innen als auch für unseren Arbeitgeber.«

**Frieder Möller,**  
Gesamtschwerbehinderten-  
vertreter (Im Foto Mitte).

## Prävention im Fokus

Die bestehende Integrationsvereinbarung entsprach nicht den gesetzlichen Vorgaben und der Arbeitgeber wünschte eine Neufassung. Die Verhandlungen wurden durch Einschaltung des Inklusionsamtes zum erfolgreichen Abschluss gebracht. Die Parteien vereinbarten u.a. drei Tage Freistellung für Präventionsmaßnahmen auch für die den Schwerbehinderten gleichgestellten Menschen. Außerdem gilt die Vereinbarung für die schwerbehinderten Auszubildenden und sichert deren Beschäftigung für ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung.



Engagiert: Frieder Möller und Kolleg:innen

## NOMINIERUNG

**Betriebsrat Großkraft-  
werk Mannheim AG**

»Für uns war höchste Priorität, die Kolleg:innen abzusichern und ihnen dennoch eine Perspektive zu ermöglichen.«

**Ümit Lehimci,**  
Betriebsratsvorsitzender  
(Im Foto vorne links)

## Sozialverträglicher Ausstieg



Gut verhandelt: Der Betriebsrat des GKM

Der Kohleausstieg führt zur Schließung des Großkraftwerks. Dabei soll bis zum Enddatum die Versorgungssicherheit gewährleistet, gleichzeitig das Personal so reduziert werden, dass bei Schließung keine Kündigungen ausgesprochen werden. Der Betriebsrat hat eine Rahmenbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Diese regelt u.a. den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, die Überführung aller Kolleg:innen von Arbeit in Arbeit bzw. in einen vorgezogenen Ruhestand und die Absicherung aller heutigen Beschäftigten bis zum Renteneintritt oder gleichwertige Weiterbeschäftigung.

## NOMINIERUNG

**Betriebsrat Carl Zeiss  
SMT GmbH, Oberkochen**

»Wir haben Produktivitätsgewinne und Wachstumsrisiken fair verteilt und langfristig über 5000 Arbeitsplätze abgesichert.«

**Gerhard Bösner,**  
Betriebsratsvorsitzender  
(Im Foto vorne, 3. v. re.)

## Mehrarbeit ohne Mehrbelastung

Der weltweite Chipmangel führt zu hoher Auslastung in Produktion und Entwicklung und zu vielen Neueinstellungen. Die überwiegende Zahl der neuen Mitarbeiter:innen wurde jedoch befristet eingestellt. Ziel des Betriebsrates war es daher, die Arbeit der Zukunft abzusichern und die marktbedingte Mehr- und Wo-

chenendarbeit so belastungsfrei wie möglich zu gestalten. Mit dem Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung konnten ca. 5.000 Arbeitsplätze bis 2030 gesichert sowie rund 650 Entfristungen erreicht werden. Zudem einigten sich die Parteien darauf, dass kein verpflichtendes Kontischicht-Modell eingeführt wird.



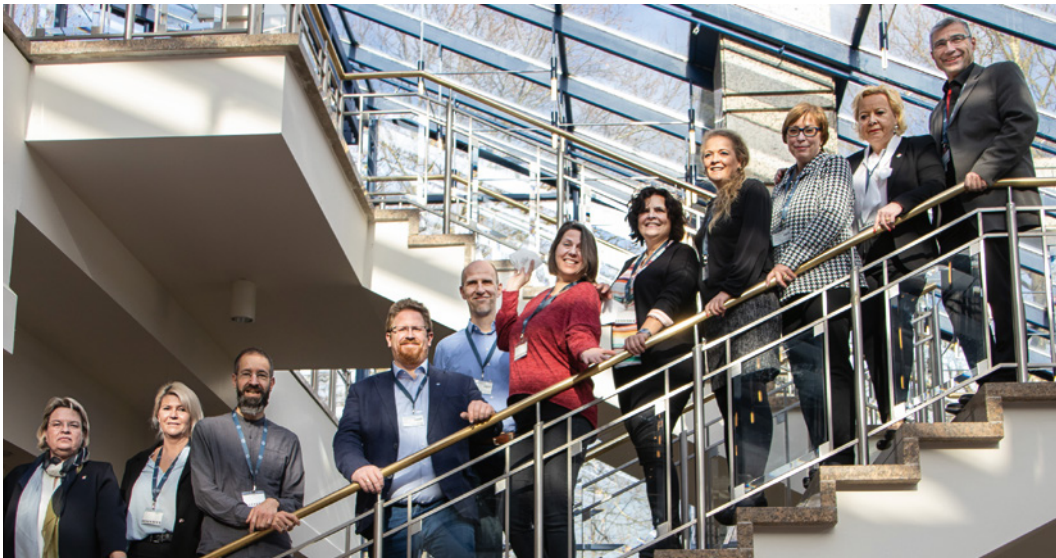
Zukunft gesichert: BR-Vorsitzender Gerhard Bösner (vorne, 3.v.re.) und Mitstreiter



# Spezialeinheit AT

Ziel des Projektes war es, mitbestimmungsrelevante und gewerkschaftliche Themen den außertariflich Beschäftigten näher zu bringen und die Bindung zur betrieblichen Interessenvertretung zu festigen. Mehr als ein Drittel aller Beschäftigten im Unternehmen sind ATler. Das Gremium entwickelte Initiativen und Aktivitäten, um den Dialog und die Vernetzung mit den ATlern zu verbessern. Hierzu zählen

zielgruppengerechte digitale Formate, wie Webcasts und Online-Sprechstunden. Hinzu kamen themenspezifische Workshops und der Aufbau einer Expertengruppe »SWAT« (Spezialeinheit Werben AT) am Standort Leverkusen. Dies führte zu einer besseren Sichtbarkeit und Ansprechbarkeit von GBR und Betriebsräten bei den AT-Beschäftigten sowie einer Verstärkung des Dialogs untereinander.



Bindung zu ATlern gestärkt: GBR-Vorsitzende Heike Hausfeld (links) und Gremium

## NOMINIERUNG

### Gesamtbetriebsrat Bayer AG, Leverkusen

»Zusammen als Gremium, gemeinsam mit AT-Beschäftigten: Innovativ für Mitbestimmung und BR-Arbeit begeistern.«

**Heike Hausfeld,**  
Gesamtbetriebsratsvorsitzende  
(Im Foto links)

# Lernen – wo und wie es passt

Ausbildungsabteilung, JAV und Betriebsrat haben gemeinsam überlegt, ob eine teilweise Lernortverlagerung in der Ausbildung zur Pandemiebekämpfung beitragen kann. Unter Berücksichtigung der Aufrechterhaltung der Ausbildungsqualität und vor dem Hintergrund der Coronaschutzmaßnahmen wurden gemeinsam Lerninhalte und Ausbildungsmodule ermittelt, welche von zu Hause aus durchführbar

sind. Es wurde schließlich eine unbefristete Betriebsvereinbarung »TGA@Home« zur Lernortverlagerung für Auszubildende und Studierende durchgesetzt. Mit dieser konnten die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung verbessert und Azubis/Studierende, die bislang bei der mobilen Arbeit ausgeklammert waren, schon frühzeitig auf den Umgang mit hybriden Arbeitsformen vorbereitet werden.



Neue Wege für Azubis gegangen: Betriebsratskollegen von Robert Bosch Schwieberdingen

## NOMINIERUNG

### Betriebsrat Robert Bosch GmbH, Schwieberdingen

»Mobile Arbeitsformen sind Alltag von heute. Unsere Vereinbarung ermöglicht jungen Menschen, diese zu erlernen, und stellt die Gleise Richtung Zukunft.«

**André Degenhardt und  
Tim Reule,**  
Betriebsräte Bosch  
Schwieberdingen

## NOMINIERUNG

Gesamtbetriebsrat  
CARIAD SE, Wolfsburg

»Wir sind stolz darauf, unseren Beschäftigten eine erweiterte Work-Life-Balance zu ermöglichen. Damit gewinnen wir die besten Talente.«

**Britta Berlet,**  
Betriebsratsvorsitzende  
CARIAD SE Region Nordost.

# Mobile Arbeit im In- und Ausland



*Mehr Flexibilität geschaffen: Stolzter Gesamtbetriebsrat von CARIAD SE, Wolfsburg*

Von Seiten der Beschäftigten gab es eine Vielzahl von Forderungen nach flexibler und auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittener Arbeitsgestaltung, die es ermöglicht, von unterwegs und auch von zu Hause zu arbeiten. CARIAD SE, im VW-Konzern für die Softwareentwicklung verantwortlich, umfasst fünf Standorte. In mehreren Verhandlungs- und Abstimmungsrunden hat das Gremium eine zweiseitige Gesamtbetriebsvereinbarung »Mobiles Arbeiten im In- und Ausland« vereinbart. Diese ist iterativ ausgelegt. Ein wichtiger Bestand-

teil der Regelung umfasst, dass nicht durch die Führungskräfte, sondern in den jeweiligen Teams entschieden wird, wann diese für ein Treffen im Unternehmen zusammenkommen. Nach zwölf Monaten erfolgt eine Überprüfung der Regelungen und Gespräche werden aufgenommen. Weitere Länder sowie Anpassungen werden im Austausch mit den Beschäftigten geprüft. Die Gesamtbetriebsvereinbarung ist so angelegt, dass sie entsprechend der Bedürfnisse der Mitarbeiter erweitert bzw. angepasst werden kann.

## SAVE THE DATE

Preisverleihung 2023 im Rahmen des Deutschen BetriebsräteTags am 9. November 2023 in Bonn. Informationen: [www.betriebsraetetag.de](http://www.betriebsraetetag.de)

[www.dbrp.de](http://www.dbrp.de)



DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2023

## Eure Teilnahme zählt.

**Teilnahmeschluss**  
30. April 2023.  
Jetzt anmelden!

**Macht mit!**

Als Betriebsrat seid Ihr herzlich eingeladen, Euch bereits jetzt für den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2023« zu bewerben. Meldet Euer Projekt ganz einfach hier an: [www.dbrp.de](http://www.dbrp.de)

Eine Initiative der Zeitschrift

**Arbeitsrecht  
im Betrieb**

In Kooperation mit

**DGB**

Otto  
Brenner  
Stiftung

university  
of **LABOUR**

DEUTSCHER  
BETRIEBSRÄTE-TAG

Schirmherrschaft:

Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales