

# Wahlprogramm

**GVV – GEWERKSCHAFT  
VERWALTUNG UND VERKEHR**

**BETRIEBSGRUPPE – ENERGIE**

- *Unser Programm für die Betriebsratswahlen 2022*
- *Unsere Vorstellungen und wofür wir stehen*

**Stand: Januar 2022**

**LISTE 3**

GEWERKSCHAFT VERWALTUNG UND VERKEHR

**GVV**

# UNSER GRUNDVERSTÄNDNIS FÜR DEN BETRIEBSRAT



Vorsitzender der GVV –  
Klaus Schmitt

Unser Grundverständnis für die Arbeit im Betriebsratsgremium unterscheidet uns von anderen sehr stark. Das Betriebsratsgremium soll im alleinigen Interesse der Arbeitnehmer:innen handeln, ohne dabei die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens aus den Augen zu verlieren. Wir stehen hinter den Arbeitnehmer:innen und vertreten ihre Interessen auch in schwierigen Situationen. Unsere **Hauptrolle** ist die **Unterstützung der Arbeitnehmer:innen!**

In der **Hauptrolle** des „**Vermittlers**“ (also die Position zwischen Arbeitnehmer:innen und Geschäftsleitung) sehen wir uns weniger. **Das ist der Unterschied!**

## KOMMUNIKATION

Diese Liste steht für eine Betriebsratsarbeit nach basisdemokratischen Grundsätzen.

Wir sind der Meinung, dass ein Betriebsratsgremium im sehr engen Kontakt zu den Arbeitnehmer:innen stehen soll und sein Handeln durch diese direkt und indirekt bestimmt werden muss.

Grundsätzlich stehen wir für eine nachhaltige, wertschätzende und respektvolle Kommunikation. Nur durch unterschiedliche Meinungen, Ideen und Sichtweisen können kreative Lösungen im Sinne der Belegschaft entstehen.

Als Gruppe der GVV möchten wir die Interessen der gesamten Belegschaft unabhängig ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht vertreten.

Wir lehnen jegliche Diskriminierung ausdrücklich ab.



# EINE BUNTE LISTE

Ein Betriebsratsgremium, welches zu 100% mit Arbeitnehmer:innen einer einzigen Gewerkschaft besteht, ist aus unserer Sicht nicht repräsentativ, um deren Interessen vollständig und facettenreich vertreten zu können. Wir benötigen mehr Diversität und Vielfalt.

Der Wandel in unserer Branche fordert uns alle bereits seit vielen Jahren und die Dynamik wird höchstwahrscheinlich kein Halt machen. Die Menschen im Unternehmen werden durch die steigende Komplexität, die häufigen Technologieänderungen und den Kostendruck permanent gefordert und es wird viel von uns abverlangt. Währenddessen arbeitet das Management in einigen entscheidenden und großen Bereichen noch in der Vergangenheit und kann sich zum Beispiel nicht vom Geist des klassischen Hierarchiedenkens lösen. Unsere Kolleginnen und Kollegen leben in verschiedenen Parallelwelten, die bereits mit der Übernahme durch Vattenfall geschaffen wurden und nun auch quer durch die Vattenfall Wärme Berlin AG verlaufen.

**Ein Beispiel:** Eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur für einen kleinen Kreis von Arbeitnehmer:innen anzubieten, während der große Rest in alten Mustern arbeitet, ist nicht der richtige Weg. Aber genau das beobachten wir leider zurzeit!

Aus diesem Grund benötigen wir mehr Flexibilität vom Management, um die Hürden gemeinsam nehmen zu können.

## Unsere Themen:

- Flexibilität hinsichtlich unserer Gruppierungsrichtlinien
  - Gruppierung bei vollumfänglicher Verantwortung
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
  - Attraktive Altersversorgung
  - Auslerner:in - Modelle
  - Entwicklungspläne
  - Ausbau sozialer Leistungen
  - Attraktive Schichtmodelle
  - Attraktive und vereinfachte Arbeitsprozesse für mehr Erfolgserlebnisse
- Ausbau der Personalentwicklung
  - Aktive Unterstützung bei Veränderungsprozessen
  - Erhöhung der Qualifikationsdurchlässigkeit bei Neuorientierungen
  - Passgenaue Schulungskonzepte und Unternehmenseigene Schulungsprogramme



# ZIELE



## Schichtarbeit muss gesünder und attraktiver werden

Stärkere Beachtung der psychischen und körperlichen Belastungen im Schichtdienst.

- Schichtsprünge müssen kontinuierlich vermieden werden
- Ausreichende Dimensionierung der Reserveschichten
- Fitnessmöglichkeiten während der Schichtzeiten
- Essensversorgung für Schichtmitarbeiter:innen, spezielle Menüs und Angebote, welche die Gesundheit der dort Beschäftigten unterstützt (z.B. HelloFresh, Lieferdienste außerhalb der Versorgungszeiten)



## Eigener Nachwuchs

- Abbau bürokratischer Hemmnisse bei der Entwicklung von ehem. Azubis und Studenten
- Attraktive Altersvorsorgeangebote auch für unsere jungen Kollegen:innen
- Unterstützung der fachpraktischen Ausbildung, durch zeitliche und monetäre Unterstützung der Bereichsausbilder:innen.

## UNSERE ZIELE IN DER WÄRME AG

Die folgenden Punkte stellen Zielsetzungen dar, die wir für wichtig erachten. Da häufig Zielsetzungen von Gewerkschaften und Betriebsräten vermengt werden, bitten wir zu berücksichtigen, dass wir uns nur auf Zielsetzungen im Rahmen der Mitbestimmungsrechte konzentrieren.

## ÜBERSICHT

- Den kritischen Blick des Betriebsrats schärfen und unbequeme Themen klar und deutlich adressieren
- Wir fordern eine nachhaltige, wertschätzende und humane Führungskultur als Unternehmensziel
- Projekte wie z.B. „Asset 2020“ oder andere Umstrukturierungen, sind bei Nichteinhaltung durch den Betriebsrat rechtlich zu prüfen
- Wir möchten die Gesundheit im Bereich der Schichtarbeit stärker fördern
- Stärkere Beachtung der psychischen und körperlichen Belastungen
- Die Personalbemessung muss zukünftig Vertretungen, Schulungen und Einarbeitungen besser berücksichtigen
- Bessere Wiedereingliederung für erkrankte Mitarbeiter:innen:
  - Aufwertung und Sicherstellung der BEM-Gespräche
  - Neutrale Begleitung der BEMs durch erfahrenes Personal
- Keine starren Entwicklungspfade und Benachteiligung der eigenen Azubis und Studenten
- Individuelle Fördermöglichkeiten von jungen Ausbilder:innen und Dualen Studenten:innen, die zur Zeit durch Konzernrestriktionen reglementiert sind
- Förderung des bestehenden Personals: Erhöhung der Schulungsquote durch Schaffung entsprechender Voraussetzungen (Personalbemessung, professionelle Personalentwicklung)
- Optimierte Bereichsbetreuung durch den gesamten Betriebsrat (durch Rotationsmodell und Gruppenlösung)
- Eine Angleichung der Altersversorgung für junge Arbeitnehmer:innen auf das Niveau vor 2007
- Fortführung der Altersteilzeitangebote, zur verbesserten Demografie im Unternehmen:
  - ohne Beschränkung des frühestmöglichen Renteneintrittsalter
  - nicht nur bei Wegfall des Arbeitsplatzes
  - mit Hilfe des individuellen Wissenstransfers
- Eine großzügigere Homeoffice-Regelung
  - z. B. durch materielle Zuwendungen
- Corona-Kompensationen durch die zusätzlichen Belastungen



# WIE WOLLEN WIR DAS MACHEN?

Neben den oben genannten Themen ist es selbstverständlich genauso wichtig zu erwähnen, wie wir unsere Vorstellungen praktisch umsetzen möchten.

Unsere Ziele halten wir neben vielen anderen Themen für sehr wichtige Punkte. Selbstverständlich lassen sich diese Themen nur unter Berücksichtigung von Mehrheiten im Betriebsrat und nach Verhandlungen mit dem Management realisieren. Sollten wir diese nicht haben, dann geht es darum andere Mitglieder des Gremiums von unseren Vorstellungen zu überzeugen bzw. über dessen Notwendigkeiten zu reden.

Die Attraktivität der Arbeitsplätze ist aus unserer Sicht essentiell für unsere Zukunft

Da einige unserer Themen auch tarifliche Beschränkungen ansprechen, können wir diese z.B. auf der betrieblichen Ebene per Betriebsvereinbarungen (Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeiter) ändern bzw. umgehen. Hierzu gehören insbesondere Themen wie die einer angepassten Altersvorsorge für die „Jüngeren“ unter uns. Aber auch die unzeitgemäße Gruppierungsthematik, die aus einer Zeit stammt, als Arbeitnehmer:innen auf der Suche nach Jobs waren.

Als Gewerkschaft halten wir diverse Teile des Manteltarifvertrags für veraltet und nicht mehr zeitgemäß. Da wir bei der tarifführenden Gewerkschaft keine Bereitschaft für Änderungen erkennen können, halten wir betriebliche Anpassungen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen (verhandelt durch den Betriebsrat) dennoch für möglich.

Der Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung sind Themenfelder, welche die Existenz unseres Unternehmens beeinflussen. In der Summe geht es um die Attraktivität und Sicherheit unserer Arbeitsplätze, die aus unserer Sicht auch essentiell für das Fortbestehen des Unternehmens und unserer Zukunft sind.

Weitere Informationen befinden sich auf unserer Website [www.brwahlen2022.de](http://www.brwahlen2022.de) (siehe unten).



# Mitglieder der Gewerkschaftsliste

		
Andreas Schubel	Karin Miericke	Bettina Rogge
		
Thorsten Bahr	Stefan Heine	Anke Stieghorst
		
Andreas Brose	Mathias Heise	Marius Hellwig
		
Sven Braune	Ralf Siegels	Sylvio Puhmann
		
Rainer Keßler	Martin Müller	Zoran Mravak

# Unsere Funktionen und die Listenplätze:

	<b>Karin Miericke</b> Technische Sachbearbeiterin Listenplatz: 11		<b>Stefan Heine</b> Experte bei M&T Listenplatz: 7
	<b>Andreas Brose</b> Technischer Assistent Listenplatz: 10		<b>Bettina Rogge</b> Ausbilderin Listenplatz: 5
	<b>Sylvio Puhlmann</b> Kraftwerker Listenplatz: 14		<b>Sven Braune</b> Disponent Listenplatz: 13
	<b>Mathias Heise</b> Sachbearbeiter Listenplatz: 2		<b>Marius Hellwig</b> Techniker Listenplatz: 6
	<b>Thorsten Bahr</b> Ausbilder Listenplatz: 8		<b>Anke Stieghorst</b> Chemie- Ingenieurin Listenplatz: 3
	<b>Andreas Schubel</b> Sachbearbeiter Listenplatz: 1		<b>Rainer Keßler</b> Ausbilder EAT Listenplatz: 9
	<b>Martin Müller</b> Techniker Listenplatz: 12		<b>Ralf Siegels</b> Schichtleiter Listenplatz: 4
		<b>Zoran Mravak</b> Ausbilder Listenplatz: 15	

GVV Betriebsratsliste [www.brwahlen2022.de](http://www.brwahlen2022.de)



GVV Betriebsgruppe [www.betriebsgruppe-energie.de](http://www.betriebsgruppe-energie.de)



GVV Gewerkschaft [www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de](http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de)

