

Produktivitätsprogramm – betriebliche Mitbestimmung in der LVB-Gruppe

Jens Herrmann-Kambach

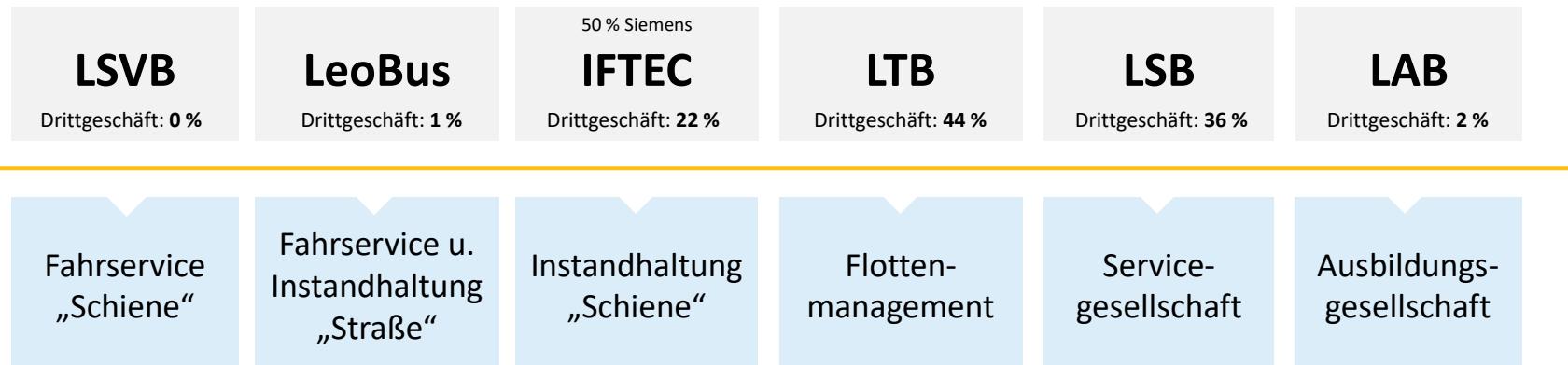
Vorsitzender des Konzernbetriebsrates der Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB) GmbH

Agenda

1. Geschichte der Leipziger Verkehrsbetriebe
2. Aktuelle Übersicht über die LVB-Gruppe
3. Start des Produktivitätsprogramm
4. KBV-Produktivitätsprogramm
5. Aktueller Stand des Produktivitätsprogramm
6. Interessenausgleich- / Sozialplanverhandlungen

Wo steht die LVB-Gruppe heute – Gesellschaftsstruktur

LVB – Marke für Mobilität in Leipzig



Betriebsrätevollkonferenz der LVB-Gruppe am 13.10.2023

Treffen aller Betriebsräte der LVB-Gruppe auf Einladung des KBR LVB

- fand bisher nur sporadisch statt
- Vorstellung wichtiger Konzernbetriebsvereinbarungen vor deren Abschluss
- 45 Betriebsräte der LVB-Gruppe plus JAV LAB und KSBV

Äußere Rahmenbedingungen

Diese äußeren Rahmenbedingungen zwingen uns zur Durchführung eines Effektivitätsprogramms, damit wir den Wachstumskurs beibehalten können.



Das Produktivitätsprogramm der LVB sichert Wachstumskurs

Energiemanagement

Senkung Energiekosten z. B. durch Maßnahmen der Stromrückspeisung oder Ressourcen schonender Umgang mit Betriebsmitteln



Fehlzeitenmanagement und Personalsteuerung

Weiter an der Senkung des Krankenstandes arbeiten und neue Beschäftigungsperspektiven für Dienstuntaugliche im konzerninternen Arbeitsmarkt bieten



Produktivitätsprogramm LVB 2024-28 mit seinen Handlungsfeldern



Direkte Wertschöpfung fokussieren

Zusammenarbeit und Aufgabenteilung verbessern sowohl im Rahmen der L-Gruppe als auch mit den Dienstleistern und so die Ergebnisqualität verbessern



Prozesse und Organisation

Digitalisierung und Automatisierung nutzen, um Zusammenarbeit zu verbessern. Dabei die vorhandene Fluktuation als Chance nutzen, um Verbesserung voranzubringen

Betriebsrätevollkonferenz Oktober 2023

Vorstellung der Idee des Produktivitätsprogramm durch die Geschäftsführung der LVB-Gruppe

Bewertung der Idee der GF anhand des „Saseler 3er-Schritt“

Beauftragung des KBR zur Verhandlung einer KBV mit u. a. folgenden Zielen:

- Sicherheit im Wandel für die Beschäftigten – Mitarbeiter binden!
- keine betriebsbedingten Kündigungen
- Einkommenssicherheit und Wertschätzung der Leistungen des Einzelnen
- Chancengleichheit und Weiterbildung / Qualifizierung
- Schutz vor Überlastung
- vollumfängliche, transparente u. aktive Beteiligung der Betriebsräte der LVB-Gruppe

Verhandlungen zur KBV bis Januar 2024

- sehr intensive Verhandlungen
- Zukunftstarifvertrag der L-Gruppe setzte Maßstäbe (dieser ist teilweise begrenzt bis 30.09.2025)
- Transparte und ausführliche Abstimmung mit den örtlichen Betriebsräten
- Veto der Geschäftsführung wegen Tarifforderungen der Gewerkschaft ver.di
- KBR besteht auf Abschluss
- Zusage der GF im Rahmen der Betriebsrätevollkonferenz am 26.01.2024

Abschluss der KBV „Produktivitätsprogramm“ am 26.01.2024 rückwirkend zum 05.01.2024

KBV-Produktivitätsprogramm

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen:

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind während der Laufzeit dieser Konzernbetriebsvereinbarung ausgeschlossen. Vor dem Ausspruch von betriebsbedingten Änderungskündigungen sind alternative, sozialverträgliche Angebote zu prüfen und im Vorfeld einer Betriebsratsanhörung umfassend dem örtlich zuständigen Betriebsrat darzulegen.

Einkommenssicherung:

Beschäftigte, die durch einen Stellenwechsel im Rahmen des Produktivitätsprogrammes eine Tätigkeit ausüben, die schlechter eingruppiert ist als ihre derzeitige Stelle, erhalten eine übertarifliche Besitzstandszulage als Vergütungsausgleich für einen Zeitraum von 5 Jahren, anschließend erfolgt für weitere 5 Jahre eine absenkende Anpassung der Vergütung um jährlich 20 %. Mit der Gewerkschaft ausverhandelte Tarifabschlüsse werden angerechnet.

KBV-Produktivitätsprogramm

Betriebliche Mitbestimmung:

Alle Betriebsräte und der Konzernbetriebsrat unterstützen das Produktivitätsprogramm mit einer proaktiven Begleitung. Damit dieses und die Mitbestimmung entsprechend Betriebsverfassungsgesetz erfolgreich umgesetzt werden kann, vereinbaren beide Parteien, dass

- a. der Arbeitgeber gemeinsam mit dem KBR über die KBR-Monatsgespräche und Beratungen **in der gemeinsamen Sitzung aller Wirtschaftsausschüsse im LVB-Konzern mit dem KBR-LVB** hinaus, bei Bedarf von mindestens einer der beiden Seiten, aber mindestens einmal im Jahr, alle Betriebsratsmitglieder im Rahmen einer **Betriebsrätevollkonferenz** über den aktuellen Stand des Programms informiert und aktiv beteiligt.
- b. der Arbeitgeber den KBR mit Hilfe des Programmausschusses und alle örtlichen BR über die Betriebsrätevollkonferenz in die Programmstruktur zum Produktivitätsprogramm einbindet. Die Gespräche und Formate dienen der aktiven Unterrichtung, Beteiligung und Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung zum Produktivitätsprogramm inklusive Maßnahmen.

Lern- und Experimentierräume:

Darüber hinaus verständigen sich die Parteien über die Nutzung von sog. Lern- und Experimentierräumen, deren Einzelheiten in der Anlage 1 geregelt werden. Betriebliche Regelungen zur Bildung von Arbeitsgruppen in diesem Zusammenhang finden entsprechend Anwendung.

Die Vision der LVB der Zukunft sieht nachhaltiges Wachstum und wirtschaftliches Handeln vor – Stand November 2024

Wir wollen eine Organisation schaffen, die...

- ▶ ...unsere **Kunden in den Mittelpunkt** unseres Handelns rückt.
- ▶ ...**Prozesse** kundenzentriert **End-to-End** gestaltet, mit klarer Verantwortlichkeit und definiertem Standard.
- ▶ ...**Bürokratien** abbaut, **Digitalisierung** nutzt, **Verschwendungen** reduziert und die **Effizienz** steigert.
- ▶ ...schnell und flexibel auf ein **dynamisches Umfeld** reagiert.
- ▶ ...sich **kontinuierlich verbessert** und Raum für **Weiterentwicklung** schafft.

Prämissen zur Umsetzung

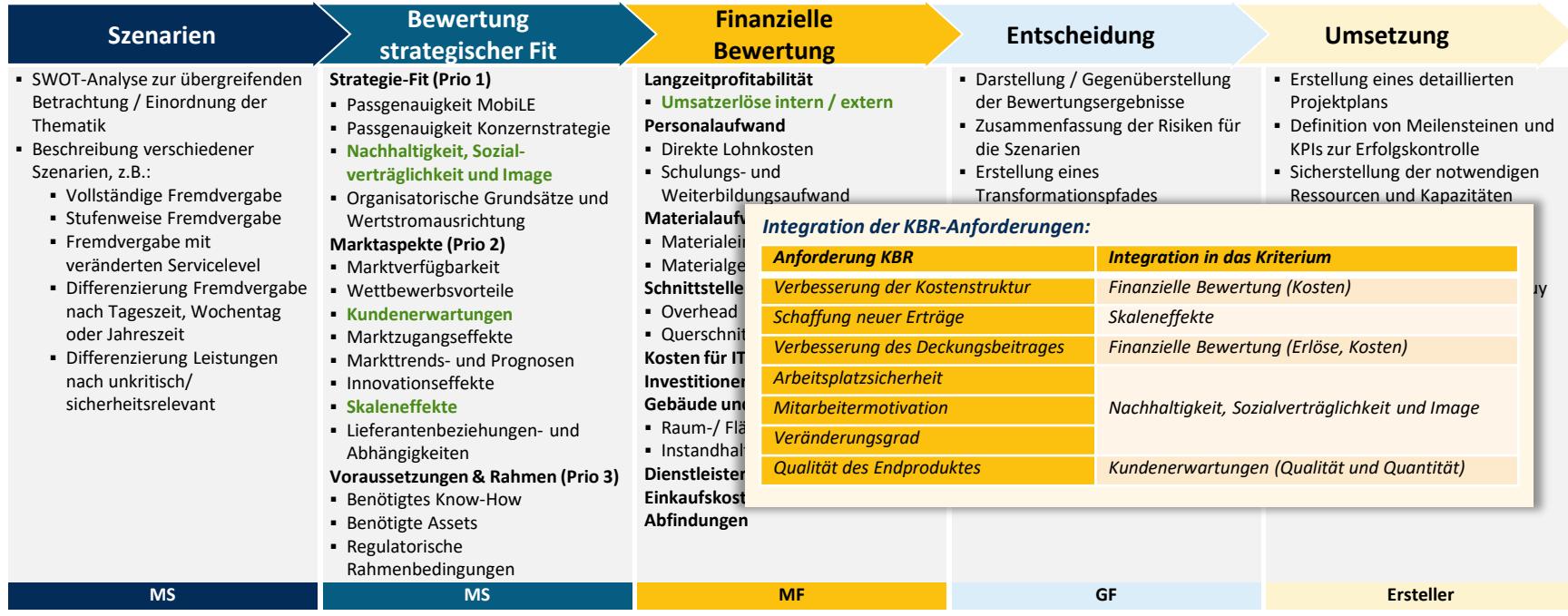
- ✓ Die mit MobiLE definierten Ziele bleiben unverändert bestehen & bilden die Basis der Aktivitäten.
- ✓ Wir beteiligen Wissensträger und den Betriebsrat proaktiv und kommunizieren transparent.
- ✓ Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind ausgeschlossen.
- ✓ Grundsätzlich sind Prozess- und Organisationsoptimierungen hier einzuordnen

Um diese Vision umzusetzen, wird eine konsequente Prozess- und Organisationsoptimierung mittels Wertstrom bis 2025 umgesetzt

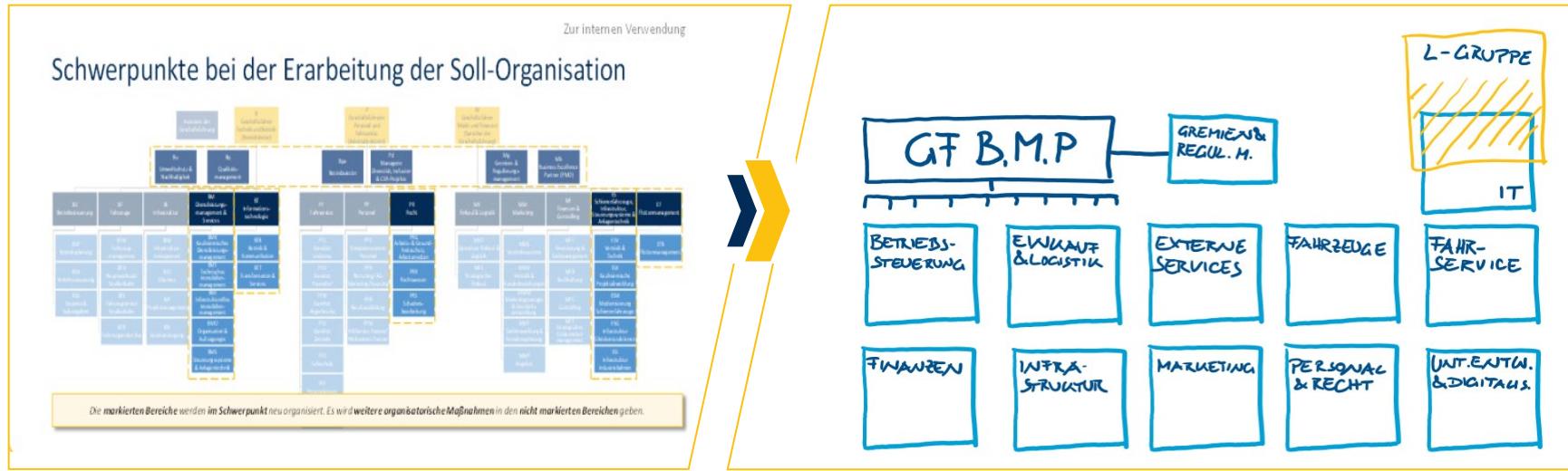
105 Einzelmaßnahmen aus dem Handlungsfeld 3 wurden 5 Cluster zugeordnet

Cluster
 Fremdvergabe (ehem. Tiefe und Verortung des Leistungsangebotes)
 Organisation (ehem. Festlegung organisatorischer Rahmenbedingungen)
 Prozessvereinfachung (ehem. Optimierung von Regelprozessen und Befähigung der Belegschaft)
 Digitalisierung und Automatisierung (neu)
 Sachkostenoptimierung (neu)

Bei der Erarbeitung des Prozesses wurden die Anmerkungen des KBR berücksichtigt



Mit der konsequenten Ausrichtung auf eine Prozessorganisation werden Prozesse & Organisation optimiert



Die Organisationseinheiten sollen **stärker thematisch gebündelt** und an den Wertströmen ausgerichtet werden. Dadurch werden Schnittstellen abgebaut und Synergien genutzt.

Fazit

Frühzeitige Einbeziehung und Mitbestimmung ist zu begrüßen

Es braucht klare Meilensteine, die auch eingehalten werden

Es braucht eine abgestimmte Kommunikation in die Belegschaft

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

"Ein Betriebsrat sorgt dafür, dass Arbeitnehmerrechte keine bloße Theorie bleiben, sondern in der Praxis durchgesetzt werden können." Wolfgang Thierse (ehem. Bundestagspräsident)

www.L.de

 **Leipziger**
Verkehrsbetriebe