

## BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 036 · März 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

# ARBEITSSCHUTZ BEI AUSSENMONTAGEN (2024)

Porträt über die Arbeitsschutzregelungen zur Reduzierung der Belastungen in der Außendienst-Montage bei der Flowserve SIHI Germany GmbH

Bettina Seibold und Walter Mugler

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

### Darum geht es:

Der Betriebsrat von Flowserve nutzte in einem beteiligungsorientierten Verhandlungsprozess die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Entgeltrahmen-Tarifvertrages zu Belastungen, um reale Arbeitszeitverkürzungen zu erreichen. Dabei werden durch die Erfassung der realen Arbeitsbedingungen vor Ort auch Beiträge zur Gefährdungsbeurteilung und zum Arbeitsschutz geliefert.

Wir porträtieren, wie betriebliche Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebs- und Personalrätinnen und -räte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

### Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Porträt: Nils Werner  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)



Die Flowserve SIHI Germany ist eine Tochterfirma des amerikanischen Flowserve-Konzerns mit Sitz in Texas und 16.000 Mitarbeitenden an 55 Standorten. In Deutschland sind fünf Standorte angesiedelt. In der Produktpalette des Unternehmens sind Pumpen, Ventile und Dichtungen, und es werden Dienstleistungen in der Stromerzeugung und der Öl- und Gasindustrie angeboten. Der tarifgebundene Betrieb in Itzehoe mit seinen 620 Mitarbeitenden ist seit 100 Jahren ein Pumpenhersteller, seit 2015 gehört er zu Flowserve und hat sich auf Vakuumpumpen spezialisiert. In Köln/Troisdorf, Mannheim, Erfurt und Itzehoe sind Service-Werkstätten mit etwa 20 Service-Mitarbeitern angesiedelt, acht davon in Itzehoe.

Der Betriebsrat besteht aus elf Mitgliedern, ein Mitglied gehört zum Service-Team. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende verhandelte mit dem Betriebsausschuss die Betriebsvereinbarung. Die Initiative zu ihr war vor fünf Jahren von den Mitarbeitenden des Service-Teams ausgegangen.

## 1 Ziel und Strategie

Die Initiative zur Änderung der vorherigen Regelung ging vor fünf Jahren von den deutschlandweit eingesetzten Mitarbeitenden aus, die sich durch zunehmende Serviceeinsätze belastet fühlten. Ihr Ziel war, die Belastung, die auf steigenden Kundenbedarfen und außerhäuslichen Übernachtungen beruhte, zu reduzieren. Zunächst sprachen sie ihre Führungskräfte an und als sich nichts änderte, wandten sie sich an den Betriebsrat. Die für die Servicemonteure zuständige Führungskraft hatte bereits eine starke Fluktuation bei dieser Beschäftigtengruppe registriert und war daher bereit, zusammen mit dem Betriebsrat einen dreitägigen Workshop mit den Beschäftigten zu ihrer Arbeitssituation durchzuführen. Die Ergebnisse dieses Workshops bildeten die Basis für die Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber. Der Verhandlungsprozess verlief zäh und langwierig. Die Ziele der Vereinbarung waren für die Beschäftigten planbare Einsatzzeiten sowie die Reduzierung der familiären und sozialen Einschränkungen.



„Denn zu dem Zeitpunkt war es so, dass wir eine starke Fluktuation bei unseren vielen Service-Mitarbeitern hatten, weil sie finanziell – von der Eingruppierung her – nicht bessergestellt waren als die Kollegen, die hier tagtäglich (...) nur sieben Stunden arbeiten müssen und dann sozusagen wirklich Freizeit haben.“ – Peter Schuldt, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Ein zentraler Ansatzpunkt für den Betriebsrat war es, den Arbeitsschutz als wesentlichen Eckpunkt in die Verhandlungen einzubringen. Zwar bietet auch der Entgeltrahmen-Tarifvertrag die Möglichkeit, Belastungen über eine Betriebsvereinbarung zu regeln und damit zu reduzieren, doch sie ließ

sich hier nicht umsetzen, denn die Belastungen bei stets wechselnden Einsatzorten und -umgebungen sind schwer nachzuweisen. Valide Ergebnisse könnte hier nur eine Langzeituntersuchung über viele Monate an allen Einsatzorten bei verschiedenen Mitarbeitenden liefern.



Das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) sieht in § 5 vor, dass der Arbeitgeber eine Beurteilung der Gefährdungen, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbunden sind, zu ermitteln hat und festlegen muss, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Berücksichtigt werden dabei alle möglichen Gefährdungen, etwa Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit, die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken, unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten sowie psychische Belastungen bei der Arbeit.

Der Abschluss des Tarifvertrages im Jahr 2018 brachte zusätzliche Dynamik in die Verhandlungen, denn einer seiner Bestandteile war das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) mit der Möglichkeit, ab 2019 bis zu acht zusätzliche freie Tage zu bekommen.

## 2 Die konkrete Vereinbarung

Als Grundsatz wird in der Vereinbarung festgehalten, dass zumindest das Arbeitssicherheitsniveau des Betriebs in Itzehoe eingehalten werden muss. Das Montagebüro prüft nun vorab beim Kunden, ob das Mindestsicherheitsniveau eingehalten wird. Ist dies nicht der Fall, kann der Montageeinsatz nicht erfolgen.

Wenn sich erst vor Ort herausstellt, dass das Sicherheitsniveau beim Kunden nicht den Mindestbedingungen entspricht, informiert der Monteur das Montagebüro darüber, das dann beim Kunden darauf dringt, das Sicherheitsniveau einzuhalten. Ist dies nicht möglich, wird der Montageeinsatz abgebrochen. Die Monteure dokumentieren die realen Servicebedingungen in einer Checkliste, die die Führungskraft unterschreibt. Dazu gehören auch Sicherheitsbegehungen beim Kunden und „Beinahe-Unfälle“, die unter „sonstige Gefährdungen“ mit aufgeführt werden.

Direkt vor Arbeitsaufnahme an der Anlage führt der Monteur ein „Last-Minute-Risk-Assessment“ durch, in dem alle physischen Belastungen (Lärm, mechanische und elektrische Gefährdungen, Umwelteinflüsse, Gase, Dämpfe und mehr) dokumentiert werden und das damit ein Baustein für die jährlich durchgeführte Gefährdungsbeurteilung ist. Die Monteure werden einmal im Monat in Arbeitssicherheit geschult.



„Mittlerweile gibt es auch aufgrund von Digitalisierungsprozessen die Möglichkeit, dass (...) alles gar nicht mehr schriftlich gemacht werden muss. Das war den Leuten ja auch ein Gräuel, wenn sie von ihrer Dienstreise zurückkommen und dann handschriftlich das alles zu erfassen war. Mitunter fehlte etwas oder es gab Erinnerungslücken. Das läuft mittlerweile schon digital und die müssen nicht mehr eben diese Papierbögen in vierfacher Form ausfüllen – also auch das ist schon erleichtert worden.“ – Peter Schuldt, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Im Anschluss an die Montageeinsätze findet auf der Basis der Arbeitssicherheitsbögen und Qualitätschecklisten ein Feedback-Gespräch mit der Führungskraft statt. Als ein weiteres Instrument wurde betrieblich eine Überlast-Anzeige nach §§ 15 und 16 Arbeitsschutzgesetz eingeführt.



Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt nach § 16 ArbSchG jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

Der regionale **Entgelttrahmentarifvertrag** (ERA-TV) sieht Belastungszulagen bei Belastung der Muskeln, der Sinne und Nerven und bei Umgebungsbelastungen vor, wenn sie „in nennenswertem Maße über die normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen“ (§ 13 Ziff. 1 ERA-TV Nordmetall/IGM Küste). Diese Belastungen sind jedoch bei laufend wechselnden Einsatzorten schwer nachzuweisen, weshalb die Möglichkeit, Belastungen durch eine Zulage abzugelten, entfallen würde. *Wenn* der Nachweis für Belastungen, die „über die normalerweise auftretenden“ hinausgehen, erbracht werden könnte, *kann* in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung diese finanzielle Zulage in zusätzliche Freizeit umgewandelt werden (§ 13 Ziff. 4 ERA-TV Nordmetall/IGM Küste).

Da der Nachweis jedoch schwer erbracht werden kann, entfiel auch diese Freizeioption. Durch die mitbestimmten Maßnahmen im Arbeitsschutz nach § 87 (1), Nr. 7 BetrVG konnte der Betriebsrat mithilfe der Regelung zum T-ZUG die zeitliche Entlastung durchsetzen.

Der **Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld** (TV T-ZUG) sieht vor, dass Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern (bis acht Jahre), zu pflegenden Angehörigen oder in Schichtarbeit das tarifliche Zusatzgeld in Höhe von 27,5 % eines Monatsverdienstes in acht Tage Freizeit umwandeln können.



„Das haben wir mit reingenommen, weil gemäß Paragraf 13 ERA ist es ja immer schwer, mit dem Arbeitgeber was zu vereinbaren in Richtung Belastungszulagen. Und deswegen haben wir da einen Focus reingelegt, dass wir da in irgendeiner Art und Weise mal zumindest irgendwie was regeln können. (...) also oberster Focus ist hier die Arbeitssicherheit.“ – Peter Schuldt, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Für die Belastungen, die durch die Montageeinsätze entstehen, konnten – zusätzlich zu den Auslöse- und Spesensätzen – in diese Vereinbarung Regelungen nach ERA-Tarifvertrag integriert werden. Diese beinhalten drei Belastungsstufen:

1. Pro zwölf Übernachtungen außer Haus erhalten die Monteure einen Tag Sonderurlaub, maximal sechs Tage pro Jahr.
2. Falls 90 Übernachtungen außer Haus in einem Jahr anfallen, können die Monteure ihren Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld (27,5 % vom Monatsentgelt) in sechs Tage Urlaub umwandeln.
3. Falls 110 Übernachtungen außer Haus im Jahr anfallen, kann das tarifliche Zusatzgeld (27,5 % vom Monatsentgelt) in acht Tage Urlaub umgewandelt werden.

Ein zweiter wichtiger Aspekt der Vereinbarung ist die Personaleinsatz-Planung und die Entlastung der Monteure nach einem Einsatz. Um die tatsächlichen Arbeits- und Reisezeiten zu reduzieren, wurden folgende Grundbedingungen festgelegt:

- Die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive An- und Abfahrt darf zehn Stunden nicht überschreiten.
- Die zeitliche Mindestanwesenheit beim Kunden ist mit sieben Stunden zu gewährleisten.
- Zwischen Einsatzort und Wohnsitz des Monteurs darf eine Fahrstrecke von 90 km nicht überschritten werden.

Falls dies nicht möglich ist, ist eine Übernachtungsmöglichkeit zu buchen. Aufgrund dieser neuen Regelung ergaben sich für die Monteure nun faktisch vier Tage Servicetätigkeit in der Woche.



„Also bei uns ist es jetzt wegen der neuen Regelung so, dass die Service-Einsätze auf maximal vier Tage begrenzt sind. (...) Aufgrund des hohen Reiseanteils oder der Auswärtstätigkeit gibt es allerdings auch Arbeitstage, die dann schnell mal neun Stunden dauern, fahrzeitbedingt und teilweise auch der Einsatzzeit vor Ort geschuldet, so dass sie letztendlich von der Wochenarbeitszeit her eigentlich deutlich über tariflich 35 Stunden liegen. Mit der Rückfahrt hat man schnell mal 40, 45 Stunden auf der Uhr.

Sie haben die Möglichkeit – es ist also so geplant – dass sie am Montag ihr Fahrzeug bestücken mit Werkzeugen und Ersatzteilen. Das ist innerhalb von drei Stunden erledigt. (...) Dann haben sie am Montag sozusagen frei, also müssen sie dann hier am Tag nicht sieben Stunden arbeiten. Dementsprechend haben sie inoffiziell eine 4-Tage-Woche.“ – Peter Schuldt, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Die Vereinbarung gilt auch für Konstrukteure, die in lang dauernden Service-Einsätzen eingesetzt sind.

### 3 Mitbestimmung

Der Betriebsrat griff die Unzufriedenheit unter den Service-Monteuren über die deutlichen Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen in den vergangenen Jahren, die zu einer erhöhten Fluktuation in der Belegschaft geführt hatte, auf. Durch einen dreitägigen Workshop mit der zuständigen Führungskraft und den Monteuren aller Service-Standorte konnten die Problemlagen angesprochen werden, und es war möglich, zu konkretisieren, was der Arbeitgeber verändern sollte und auch, welche Themen der Betriebsrat in der Vereinbarung regeln sollte.

Da der Betrieb zu einem US-amerikanischen Konzern gehört – dort spielen Arbeitssicherheitsthemen traditionell eine große Rolle – hatte der Betriebsrat als Regelungsansatz die Mitbestimmung bei Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (§ 87 (1), Ziff. 7 BetrVG) gewählt und konnte damit erfolgreich alle Punkte, die ihm wichtig waren, in der Vereinbarung verankern.

Eine Regelung nach dem einschlägigen Entgelt-Rahmentarifvertrag sieht eine freiwillige, das heißt, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung zum Belastungsausgleich als zusätzliche Freizeit vor. Der Betriebsrat konnte hierfür seine Mitbestimmungsrechte im Rahmen einer Arbeitsschutzregelung nutzen.

Die Dokumentation der Arbeitsbedingungen bei den Kunden bildet einerseits die Grundlage für eine jährlich durchgeführte Gefährdungsbeurteilung bei wechselnden Einsatzstellen. Zugleich führt die Regelung dazu, dass das Montagebüro im Vorfeld mit den Kunden belastungsärmere Arbeitsbedingungen für die Monteure vor Ort vereinbaren kann. Die Monteure müssen somit keine unzumutbaren Arbeitsbedingungen akzeptieren.

Die Regelungen zu den Bedingungen der Reisezeiten und zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes hatten faktisch zur Folge, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten sanken. Für die Zunahme der notwendigen außerhäuslichen Übernachtungen konnte über die Sonderurlaubsregelungen ein Ausgleich geschaffen werden. Das führte dazu, dass die Personaleinsatzplanung inzwischen so durchgeführt wird, dass **Stufe 3** mit 120 außerhäuslichen Übernachtungen nicht mehr auftritt. Somit wurden auch bei den familiären und sozialen Einschränkungen Grenzen gezogen.

Ein entscheidender Schritt zur Verwirklichung der Ziele ist für den Betriebsrat die Prozess-Beteiligung der Monteure. Aus diesem Grund erstreckten sich die Verhandlungen auch über mehrere Jahre.



„Uns war immer wichtig, dass wir den direkten Draht hatten zu den Kolleginnen und Kollegen, die – wenn sie denn mal hier waren –, auch hier reinkamen und wir haben uns beraten. (...) Da waren einige Punkte dann immer mal wieder drin, die noch verbesserungswürdig waren und deswegen hat sich das auch so lange hingezogen. Es war generell immer sehr schwierig, von allen ein Feedback zu bekommen. (...) Wenn man mitbekommen hat, nee, das ist noch nicht so zu unserer Zufriedenheit. (...) Also das mit den Einwänden der Kolleginnen und Kollegen ging insgesamt über den gesamten Prozess hindurch bis letztendlich zu den Entwürfen, so würde die Betriebsvereinbarung aussehen.“ – Peter Schuldt, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

## 4 Ausblick

Für den Betriebsrat war es wichtig, die betroffenen Beschäftigten in den Prozess einzubeziehen. Da die Beschäftigten im Außendienst tätig sind, führte das naturgemäß zu längeren Verhandlungszeiträumen. Die Neuregelung im Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld mit der Möglichkeit, für bestimmte Beschäftigtengruppen Geld in zusätzliche Freizeit umzuwandeln, nutzte der Betriebsrat auch für die Außendienstmonteure, die nun in den Belastungsausgleich einbezogen sind, obwohl sie nicht zu den tariflich Begünstigten gehören. Auch dies erforderte Zeit im Verhandlungsprozess. Im Endeffekt hat sich die aufgewandte Zeit für Beschäftigte und Betriebsrat gelohnt.

Die Führungskräfte sehen ihre Vorbildfunktion und achten auch bei Überlastungsthemen auf die Umsetzung der Betriebsvereinbarung. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes werden nun eingehalten.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Regelungen nicht nur auf dem Papier stehen, sondern in der Praxis gelebt werden und im Außendienst Tätige ihren Auftrag dann abrechnen, wenn die Rahmenbedingungen nicht den Anforderungen entsprechen.

Der Betriebsrat führt regelmäßige Feedbackrunden mit den betroffenen Monteuren durch. Bisher ergab sich kein Änderungsbedarf an der Vereinbarung. Die Fluktuation der Beschäftigten ist deutlich geringer geworden und einige arbeitslos gewordene Beschäftigte von Windkraft-Anlagenherstellern in der Region haben bei Flowserve neu begonnen. Jüngere und neu eingetretene Beschäftigte werden nach einem Stufenplan mit zunehmender Erfahrung für Auswärtsmontage eine Entgeltgruppe höher eingestuft als für Montage im Werk. Diese Perspektive bewirkt eine längerfristige Bindung an das Unternehmen. Angesichts der zur Diskussion stehenden Ansiedelung einer Batteriefabrik in der Region mit 3.000 Arbeitsplätzen ist dies ein wichtiges Argument für den Betriebsrat.

Aufgrund seines guten gewerkschaftlichen Organisationsgrads kann er sich als nächsten Schritt in der aktuellen Debatte um Arbeitszeitverkürzung vorstellen, Außendienst-Monteure in die Freizeitoption des tariflichen Zusatzgelds einzubeziehen.



### **Kontakt**

Peter Schuldt, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, Flowserve SIHI Germany GmbH  
E-Mail: PSchuldt[at]flowserve.com



### **Schickt uns eure Betriebs- und Dienstvereinbarungen und profitiert voneinander!**

Ihr habt zu Themen der digitalen und ökologischen **Transformation** eine Vereinbarung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte dahinter und freuen uns über eure Zusendung, **elektronisch** oder **per Post**. Wir werten sie aus und stellen **euer wertvolles Wissen** allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

### **Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!**

betriebsvereinbarung[at]boeckler.de  
[www.betriebsvereinbarung.de](http://www.betriebsvereinbarung.de)



### **Mitbestimmungsportal**

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervorteilnehmerinnen und -vertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt **kostenlos** auf [mitbestimmung.de](http://mitbestimmung.de) **registrieren** und für unseren Newsletter anmelden.