DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg

BWGERECHT

MITBESTIMMUNGSPREIS 2026

Baden-Württemberg



GUTE ARBEIT
– ausgezeichnet!

November 2026
Herausgegeben von

DGB Baden-Württemberg
Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart

Telefon: +49 711 2028-213
E-Mail: info-bw@dgb.de

V.i.S.d.P.: DGB-Vorsitzender Kai Burmeister

Kontakt
Maren Diebel-Ebers
Stellv. Vorsitzende DGB Baden-Württemberg
Maren.Diebel-Ebers@dgb.de
Gerri Kannenberg
Klimaschutz, Wirtschafts-und Industriepolitik
Gerri.Kannenberg@dgb.de

Inhalt

4 **Einleitung der Vorsitzenden des DGB-BW**

6 **Grußwort von Cem Özdemir**

8 **Die Jury des Mitbestimmungspreis BW**

9 **Gewinner*innen-Projekte 2026**

10 **Großbetrieb**
Konzernweite Rahmenbetriebsvereinbarung zum Einsatz von KI – Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten!

12 **Kleinbetrieb**
Faire Entgelte bei Birtat – Gemeinsam für Transparenz und Gerechtigkeit!

14 **Personalrat**
Betriebliches Eingliederungsmanagement – Neue berufliche Perspektiven trotz gesundheitlicher Einschränkungen!

16 **Ausbildung**
Zukunftsorientierte Ausbildung – Fachkräfte sichern, Nachwuchs fördern!

18 **Sonderpreis**
Moderne Öffentlichkeitsarbeit – Personalratsarbeit sichtbar und verständlich machen!



Mitbestimmung und Demokratie gehören zusammen

Wo Mitbestimmung existiert, gibt es bessere Arbeitstage für die Beschäftigten. Die zahlreichen Bewerbungen von Betriebs- und Personalräten zum diesjährigen Mitbestimmungspreis des DGB Baden-Württemberg unterstreichen: Mitbestimmung bietet passgenaue Lösungen für eine sich rasant ändernde Wirtschafts- und Arbeitswelt.

Diese an sich einfache Erkenntnis kann nicht oft genug wiederholt werden. Schließlich wird von interessierter Seite auch dieses Bild bemüht: Mitbestimmung und Mitsprache seien ursächlich für die wirtschaftlichen Probleme in zahlreichen Branchen. Das ist Ablenkungsmanöver und Taktik: So zielt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände auf den Abbau demokratischer Gestaltung, wenn sie mit einem Gutachten „bestehende Mitbestimmungsrechte auf den Prüfstand stellen" will.

Statt Mitbestimmung infrage zu stellen, mussen tatsächliche Fehlentwicklungen benannt werden. Der Anteilder durch Betriebs- und Personalräte vertretenen Beschäftigten befindet sich im anhaltenden Sinkflug. Wir wollen diesen Trend gemeinsam umkehren, damit wieder mehr Beschäftigte geschützt sind.

Diese Broschüre zeigt: Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen sowie Mitarbeiter*innen-Vertretungen sind die Basis für gute Arbeit. Mitbestimmung ist flexibel und passgenau. Die ausgezeichneten Betriebs- und Personalräte machen Mut. Sie sind beispielhaft für das Engagement von Kolleg*innen für Beschäftigte. Dafür sagen wir herzlichen Dank. Ausdrücklich dürfen und sollen die vorgestellten Beispiele zahlreiche Nachahmer*innen in Baden-Württemberg finden.

Es geht um unsere Demokratie! Es geht um unsere Arbeit! Und um unsere Zukunft!

Kai Burmeister
Vorsitzender DGB Baden-Württemberg

Maren Diebel-Ebers
Stellvertrende Vorsitzende DGB Baden-Württemberg

Grußwort von Cem Özdemir

Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist gelebte Demokratie. Betriebs- und Personalräte übernehmen Verantwortung für andere, und sie tun das meist neben ihrer eigentlichen Arbeit. Sie vertreten die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen mit Nachdruck. Und sie wissen auch, dass ein Betrieb nur dann eine gute Zukunft hat, wenn Beschäftigte und Unternehmensleitung zueinanderfinden. Diese Mischung aus Standfestigkeit und Verantwortungsgefühl zeichnet echte Mitbestimmung aus. Und sie verdient Anerkennung.

Der Mitbestimmungspreis „Gute Arbeit – ausgezeichnet“ des DGB Baden-Württemberg knüpft genau an diesem Punkt an. Er zeichnet Personen und Gremien aus, die in ihren Betrieben und Dienststellen wichtige Verbesserungen erreicht haben. Hinter dem Erfolg stehen Anstöße, Verhandlungen und oft ein langer Atem – und das ehrenamtlich. Der Mitbestimmungspreis macht diese Arbeit sichtbar. Die vielen Bewerbungen zeigen, was Beschäftigte gemeinsam erreichen können, wenn sie ihre Interessen vertreten und ihre Arbeitsbedingungen mitbestimmen.

Unsere Arbeitswelt, neue Technologien, die Transformation unserer Industrie und veränderte Anforderungen an die Arbeit bringen neue Fragen mit sich. Wie wir darauf antworten, entscheidet mit über die Zukunft unseres Wirtschaftsstandorts Baden-Württemberg. Dabei kommt es auch auf die Erfahrung und das Wissen der Beschäftigten an. Betriebliche Mitbestimmung hilft hier bei wichtigen Entscheidungen. Denn die Zukunft lässt sich am besten gemeinsam gestalten.

Als Schirmherr gratuliere ich allen Preisträgerinnen und Preisträgern herzlich zu ihrer Auszeichnung! Mein Dank gilt dem DGB Baden-Württemberg für die Organisation des Mitbestimmungspreises und allen, die zu seinem Gelingen beigetragen haben.

Cem Özdemir
Ministerpräsident Baden-Württemberg



Die Jury



Dr. Michael Bubik
Referatsleiter Berufliche Weiterbildung im Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus Baden-Württemberg



Maximilian Heßlein
Wirtschafts- und Sozialpfarrer Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Mannheim



Maren Diebel-Ebers
Stellvertretende Vorsitzende DGB Baden-Württemberg



Dr. Birte Werner
Leiterin Zentrum für Kulturelle Teilhabe Baden-Württemberg



Em. Prof. Dr. Wolfgang Däubler
für Deutsches und europäisches Arbeitsrecht an der Universität Bremen

© privat, Julia Sang Nguyen, Sabine Haymann, deVo, Anna Sieger

Gewinner*innen Projekte 2026

Betrieb:
Carl Zeiss AG

Mitbestimmung ermöglicht durch

Konzernweite Rahmenbetriebs-vereinbarung zum Einsatz von KI – Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten!

Welche Zielsetzung stand im Mittelpunkt eurer Initiative?

Mit einer konzernweiten Rahmenbetriebsvereinbarung zum Thema Künstliche Intelligenz (KI) wollte der Konzernbetriebsrat klare Regeln für den Einsatz neuer Technologien schaffen. Im Mittelpunkt standen der Schutz von Arbeitsplätzen, verbindliche Qualifizierungsangebote für alle Beschäftigten und die Sicherung der Mitbestimmungsrechte. Gleichzeitig sollten einheitliche Prozesse geschaffen werden, die eine schnellere und rechtssichere Einführung von KI-Anwendungen ermöglichen.

Wie habt ihr es geschafft, Euer Ziel durch- und umzusetzen?

Der Konzernbetriebsrat beschäftigte sich frühzeitig mit den Auswirkungen von KI und bezog die Mitbestimmungsgremien in die Entwicklung der Ziele ein. In den Verhandlungen musste zunächst auch der Arbeitgeber von den Vorteilen einer gemeinsamen Vereinbarung überzeugt werden. Um den Verhandlungsprozess voranzubringen, stimmte der KBR neuen KI-Anwendungen zunächst nur im Rahmen zeitlich begrenzter Pilotprojekte zu. Erst mit Abschluss der Rahmenbetriebsvereinbarung konnte der konzernweite Einsatz verbindlich geregelt werden.

Welche Ergebnisse konntet ihr erzielen?

Mit der Rahmenbetriebsvereinbarung wurden wichtige Leitplanken für den KI-Einsatz geschaffen: KI darf nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen oder zur Personaleinsparung genutzt werden. Alle Beschäftigten erhalten Zugang zu verbindlichen KI-Schulungen. Bei veränderten Tätigkeitsprofilen sind Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen. Ein standardisierter KI-Steckbrief sorgt zudem für transparente Abläufe und die frühzeitige Beteiligung der zuständigen Mitbestimmungsgremien. So konnten Beschäftigtenschutz, Rechtssicherheit und Innovation miteinander verbunden werden.



© Carl Zeiss AG

Mitbestimmung bedeutet

Beteiligung. Mitgestaltung. Solidarität.


© Carl Zeiss AG

Großbetrieb

Weitere Informationen
Angelika Franzke(BRV) angelika.franzke@zeiss.com

Betrieb:
Zweigniederlassung Birtat Döner der Meat World SE

Mitbestimmung ermöglicht durch

Faire Entgelte bei Birtat – Gemeinsam für Transparenz und Gerechtigkeit!



© privat



© Ali Carman

Welche Zielsetzung stand im Mittelpunkt eurer Initiative?

Ziel war es, die Arbeitsbedingungen bei Birtat, einem der größten Dönerspießproduzenten Deutschlands, grundlegend zu verbessern. Im Mittelpunkt stand die bislang intransparente und ungleiche Bezahlung. Beschäftigte mit gleichwertigen Tätigkeiten erhielten teilweise deutlich unterschiedliche Entgelte. Objektive Kriterien waren kaum erkennbar, vielmehr schienen persönliche Verhandlungen und individuelle Beziehungen eine Rolle zu spielen. Das sollte sich ändern: Gefordert wurde eine transparente Entgeltstruktur mit nachvollziehbaren Kriterien, klaren Stellenbeschreibungen und einer angemessenen Berücksichtigung körperlicher Belastungen.

Wie habt ihr es geschafft, Euer Ziel durch- und umzusetzen?

Der Weg zu fairen Arbeitsbedingungen erfolgte in drei entscheidenden Schritten: Zunächst wurde im September 2024 ein Betriebsrat gegründet. Im August 2025 folgte die Herstellung der Tarifbindung. Anschließend stand der Abschluss eines Entgeltrahmentarifvertrags im Mittelpunkt, der im Juni 2026 erreicht wurde.
Der Weg dorthin war von zahlreichen Hürden geprägt: Neben Schwierig-keiten bei der Betriebsratsgründung gab es mehrere Gerichtsverfahren, eine große Streikbewegung und intensive Tarifverhandlungen. Die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung blieben dennoch konsequent an ihrem Ziel dran.

Welche Ergebnisse konntet ihr erzielen?

2024 wurde erfolgreich ein Betriebsrat gegründet, 2025 folgte der erste Tarifvertrag. Dieser brachte eine Entgelterhöhung von bis zu 17 Prozent sowie die Einführung einer Mindestgrenze für die Vergütung. Außerdem wurde vereinbart, im Folgejahr einen Entgeltrahmen- und einen Manteltarifvertrag zu verhandeln.
Trotz eines mehrmonatigen Arbeitskampfes und verhärteter Fronten gelang schließlich die Rückkehr an den Verhandlungstisch. Im Juni 2026 konnte ein Entgeltrahmentarifvertrag abgeschlossen werden, der erstmals faire und transparente Kriterien für die Vergütung festlegt. Seit September 2026 laufen die Verhandlungen über einen Manteltarifvertrag.
Parallel dazu gestaltet der Betriebsrat die betrieblichen Arbeitsbedingungen aktiv mit und verhandelt derzeit eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit.

Kleinbetrieb

Weitere Informationen
Magdalena Gutmann (BR) magdalena.gutmann@ngg.net

Betrieb:
Stadtverwaltung Baden-Baden

Mitbestimmung ermöglicht durch

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Neue berufliche Perspektiven trotz gesundheitlicher Einschränkungen!

Welche Zielsetzung stand im Mittelpunkt eurer Initiative?

Ziel war es, Beschäftigten im handwerklichen Bereich, die aufgrund körperlicher Einschränkungen nach langjähriger Berufstätigkeit nicht mehr oder nur noch eingeschränkt einsatzfähig waren, neue berufliche Perspektiven innerhalb der Stadtverwaltung zu eröffnen.
Das bisherige Verfahren erwies sich als wenig erfolgreich: Geeignete Einsatzbereiche wurden kaum gefunden, da lediglich bei den Dienststellen nach möglichen Beschäftigungsmöglichkeiten gefragt wurde. Gleichzeitig mussten sich die betroffenen Mitarbeitenden regulär auf freie Stellen bewerben. In den Auswahlverfahren hatten sie aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen jedoch häufig das Nachsehen. Zudem erkannte der Personalrat einen grundlegenden Überarbeitungsbedarf beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Wie habt ihr es geschafft, Euer Ziel durch- und umzusetzen?

Mit einer neu abgeschlossenen Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement konnte der Personalrat eine wichtige Verbesserung erreichen: Frei werdende Stellen können leistungsgeminderten Beschäftigten zunächst probeweise übertragen werden. Dafür ist eine sechsmonatige Erprobungsphase vorgesehen. Erst wenn sich zeigt, dass die Tätigkeit nicht geeignet ist oder von den Betroffenen nicht dauerhaft ausgeübt werden kann, wird die Stelle regulär ausgeschrieben. So erhalten Beschäftigte eine echte Chance, sich in einem neuen Aufgabenbereich zu beweisen, ohne unmittelbar mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern konkurrieren zu müssen.

Welche Ergebnisse konntet ihr erzielen?

Die Dienstvereinbarung wurde grundlegend überarbeitet und das BEM-Verfahren neu organisiert. Künftig kümmert sich eine zentrale verantwortliche Person um sämtliche BEM-Verfahren. Dadurch entsteht ein besserer Überblick über freiwerdende Stellen und mögliche Einsatzbereiche für betroffene Beschäftigte.



© Presse Stadtverwaltung Baden-Baden

Mitbestimmung bedeutet

Fürsorge. Verantwortung. Miteinander.



© Jonas Sertl

Gemeinsam mit der Verwaltung wurde außerdem der Zugang zum BEM erleichtert. Ein Informationsflyer erklärt zunächst die wichtigsten Inhalte und Abläufe. Zusätzlich können Beschäftigte durch eine telefonische Beratung bestehende Unsicherheiten und Ängste vor dem Verfahren abbauen.
Besonders wichtig ist die neue Möglichkeit, Mitarbeitenden aus dem handwerklichen Bereich bei gesundheitlichen Einschränkungen geeignete Tätigkeiten in der Verwaltung anzubieten. Damit werden berufliche Perspektiven geschaffen, vorhandene Erfahrungen und Kompetenzen erhalten und Beschäftigte langfristig im Unternehmen gehalten.

Weitere Informationen
Doris Forcher
doris.forcher@baden-baden.de

Personalrat

Betrieb:
Zollern GmbH & CoKG

Mitbestimmung ermöglicht durch

Zukunftsorientierte Ausbildung – Fachkräfte sichern, Nachwuchs fördern!



© privat



© Zollern GmbH & CoKG

Welche Zielsetzung stand im Mittelpunkt eurer Initiative?

Zollern wollte die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens durch eine starke und moderne Ausbildung sichern. Junge Menschen sollten fachlich und persönlich gefördert und langfristig als qualifizierte Fachkräfte gewonnen werden. Dazu gehörten die Modernisierung des Ausbildungszentrums und der Ausbau des Ausbildungsangebots um wichtige Berufsbilder wie Gießereimechaniker und Verfahrenstechnologe.

Mitbestimmung bedeutet

Zukunft.
Wertschätzung.
Mitgestaltung.

Wie habt ihr es geschafft, Euer Ziel durch- und umzusetzen?

Der Betriebsrat verankerte im Interessenausgleich die verbindliche Zusage, jährlich mindestens 20 neue Auszubildende einzustellen. Mit einem eigenen Ausbildungsbeauftragten gestaltet der Betriebsrat die Ausbildung aktiv mit. Dieser ist unter anderem an Einstellungsgesprächen, der Bedarfsplanung und der Koordination der Ausbildungsplätze beteiligt. Auch der Bewerbungsprozess wurde modernisiert und die regionale Nachwuchswerbung verstärkt.

Welche Ergebnisse konntet ihr erzielen?

Heute werden jährlich 20 bis 25 Auszubildende in unterschiedlichen Berufsbildern ausgebildet. Besonders erfreulich: Die Übernahmequote liegt bei 100 Prozent. Zudem wurde ein modernes Ausbildungszentrum geschaffen und die Bewerberzahlen sind gestiegen.
Auch die Ausbildungsqualität zeigt sich in herausragenden Leistungen: 2023 stellte Zollern mit einem Auszubildenden zum Verfahrenstechnologen den bundesbesten Absolventen seines Ausbildungsberufs. Regelmäßige Austausch- und Reflexionsrunden sorgen dafür, dass die Ausbildung kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Weitere Informationen

Peter Rebholz (BR) br.peter.rebholz@zollern.com

Betrieb:
Kreissparkasse Reutlingen

Mitbestimmung ermöglicht durch

Moderne Öffentlichkeitsarbeit – Personalratsarbeit sichtbar und verständlich machen!

Welche Zielsetzung stand im Mittelpunkt eurer Initiative?

Der Personalrat wollte seine Arbeit, Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten für die Beschäftigten transparenter und verständlicher machen. Denn vielen Mitarbeitenden, insbesondere zahlreichen Quereinsteigern, waren die Rechte und Möglichkeiten des Gremiums nur wenig bekannt. Ziel war es daher, die Öffentlichkeitsarbeit zu modernisieren, Berührungsängste abzubauen und Vertrauen zu schaffen. Mit neuen Formaten wie kurzen Videos und aufmerksamkeitsstarken Postkarten sollte der Personalrat als kompetenter und erreichbarer Ansprechpartner stärker wahrgenommen werden.

Wie habt ihr es geschafft, Euer Ziel durch- und umzusetzen?

Zunächst entwickelte das Gremium ein gemeinsames Verständnis davon, wie es von den Beschäftigten wahrgenommen werden möchte: transparent, nahbar und verständlich. Darauf aufbauend entstanden kurze Videos unter dem Motto „Frag doch mal den Personalrat“. Darin werden typische Fragen zur Personalratsarbeit und wichtige Beschäftigtenthemen, beispielsweise Dienstvereinbarungen oder Mutterschutz, einfach erklärt. Ergänzend wurden Postkarten gestaltet, die mit zugespitzten Aussagen Aufmerksamkeit erzeugen, Mythen aufklären und zum Austausch anregen.

Welche Ergebnisse konntet ihr erzielen?

Die neuen Kommunikationsformate haben die Sichtbarkeit des Personalrats deutlich erhöht. Die Beschäftigten nehmen das Gremium zunehmend als modernen und ansprechbaren Ansprechpartner wahr. Inzwischen kommen Mitarbeitende aktiv auf den Personalrat zu und schlagen eigene Themen für die Videoreihe vor. Besonders die Postkarten sorgen für Aufmerksamkeit und Gesprächsanlässe. Damit wurde eine wichtige Grundlage für eine zeitgemäße und kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit geschaffen. Perspektivisch soll diese durch einen regelmäßigen Newsletter ergänzt werden.



© Kreissparkasse Reutlingen



© Dirk Fauser

Mitbestimmung bedeutet

Transparenz. Kommunikation. Vertrauen.

Weitere Informationen
Nicole Westhauser nicole.westhauser@ksk-reutlingen.de

Sonderpreis

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg

BWGERECHT



DGB Baden-Württemberg 2026