

Betriebsrat

Die perfekte Organisation Ihrer Betriebsratsarbeit

INTERN

INHALT

3

Arbeitsorganisation
Arbeitnehmer im digitalen Stress

4

Recht
Betriebsvereinbarungen: Nach dem Abschluss ist vor der Umsetzung

5

Recht
Leiharbeit: Auf der Suche nach dem vergleichbaren Arbeitnehmer

6

Selbstorganisation
Stressfaktor Erwartungsdruck

STRATEGIE

Beste Beziehungen zur Gewerkschaft



© storshop - belchonock

Beauftragte der Gewerkschaften und ihre Vertrauensleute sollen auf die Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen achten und den Betriebsrat unterstützen. Doch nicht selten gehen die Interessen auseinander. Hier gilt für Betriebsräte: Bemühen Sie sich um gute Beziehungen, aber lassen Sie sich nicht vereinnahmen.

Die Zusammenarbeit von Vertrauensleuten der Gewerkschaften und den Betriebsräten ist nicht immer von Vertrauen und Kooperation geprägt. Mitunter konkurrieren sie auch oder aber sie ignorieren sich einfach.

Aufgaben der Gewerkschaften im Betrieb

Die Aufgabe der Gewerkschaften liegt vor allem darin, die Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen zu überwachen. Damit dies auch geschehen kann, enthält das BetrVG (§ 2 Abs. 2) die Regelung, dass einem Beauftragten einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft Zugang zu gewähren ist. Beauftragte dürfen aber nicht einfach ein- und ausgehen, wie sie wollen. Es handelt sich um ein rein zweckgebundenes Zutrittsrecht, der Beauftragte muss jeweils angeben, welche der im BetrVG genannten Aufgaben er wahrnehmen will. Häufiger Streitpunkt ist die Frage, ob eine Gewerkschaft auf dem Betriebsgelände Mitgliederwerbung betreiben darf. Hintergrund ist die nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit, auf die sich Gewerkschaftsvertreter berufen. Hier ist stets zu prüfen, ob für das Vorhaben der Gewerkschaften überhaupt Grundrechtsschutz besteht und ob nicht andere Grundrechte des Arbeitgebers beeinträchtigt werden. Hat eine Gewerkschaft Zugangsrecht, bestimmt sie selbst, welche Person sie vertreten wird (§ 2 Abs. 2 BetrVG). Die ausgewählte Person bedarf

Grundsätzliches Konfliktpotenzial

Für den Betriebsrat können sehr aktive Gewerkschaftsvertreter eine Herausforderung werden, wenn sie gegensätzliche Positionen vertreten. Dann können sie die Unterstützung der Arbeitnehmer für Betriebsratspositionen schwächen. In den Monaten vor der Betriebsratswahl verschärfen sich oft auch Spannungen, wenn Gewerkschaften und Vertrauensleute massiv Kandidaten unterstützen, die eine andere Betriebsratspolitik vertreten als der gegenwärtige Betriebsrat. Sie tun jedenfalls gut daran, das Verhältnis zu den Vertrauensleuten und den Gewerkschaften zu klären. Wo Übereinstimmung besteht, arbeiten Sie zum Wohl der Arbeitnehmer zusammen. Wo dies nicht der Fall ist, sollten Sie sich auf Konflikte einstellen und sich durch rechtssicheres Verhalten schützen.



Liebe Leserin, lieber Leser,

das neue Gesetz gegen Lohnungleichheit wird zum 1. Juli kommen – lesen Sie dazu auch den Beitrag auf Seite 8. Mit ihm wird ein Tabu fallen, nämlich das Prinzip „Über Geld spricht man nicht“. Der neue Auskunftsanspruch wird hoffentlich dazu führen, dass man offen darüber spricht, welche Leistung der Arbeitnehmer wie vergütet wird. Und es wird nicht mehr möglich sein, Frauen unter fadenscheinigen Vorwänden schlechter zu bezahlen als Männer. Für die Arbeit-

geber ist das die Chance, ihre Vergütungssysteme zu überdenken und Frauen als Leistungsträger neu schätzen und vor allem auch bezahlen zu lernen! Viele Arbeitgeber klagen nun über steigende Bürokratie. Doch fair zahlende Arbeitgeber mussten schon immer mit einem gewissen Aufwand feststellen, welche Arbeitnehmer vergleichbar sind. Alle anderen müssen das nun nachholen.

Cordula Rölle

Dr. Cordula Rölle ist Betriebsratsvorsitzende eines großen Medienunternehmens



**KOSTENLOS
HEFTARCHIV
UND ARBEITS-
HILFEN!**

Nutzen Sie Ihren
Login unter

www.betriebsrat-intern.de

Benutzername:
betriebsrat
Passwort Juli:
gericht17

keiner Zustimmung des Arbeitgebers (und natürlich auch nicht des Betriebsrats). Auch wenn sich ein Gewerkschaftsbeauftragter grob pflichtwidrig verhält (Störung des Betriebsfriedens), erlischt das Zutrittsrecht nicht. Der Arbeitgeber kann die Person zurückweisen, die Gewerkschaft kann eine andere beauftragen. Die von der Gewerkschaft beauftragte Person muss vorher namentlich angemeldet werden. Sofern keine Dringlichkeit besteht, gelten üblicherweise 24 Stunden als angemessen.

Konflikte bergen Risiken

Insbesondere wenn mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb vertreten sind, besteht für den Betriebsrat die Gefahr, dass eine von ihnen gegen ihn aktiv wird. Seien Sie in diesem Fall für folgende Möglichkeiten gewappnet:

- Die Gewerkschaftsbeauftragten können beanstanden, dass der Betriebsrat seine Pflichten grob verletzt (z.B. keine Betriebsversammlungen durchführt). In diesem Fall kann die Gewerkschaft den Ausschluss einzelner Betriebsratsmitglieder oder die Auflösung des Betriebsrats beantragen.
- Die Gewerkschaft kann gegen abgeschlossene Betriebsvereinbarungen vorgehen, die ihrer Ansicht nach den Vorrang des Tarifvertrags umgehen oder aushebeln.
- Auch gegen tarifwidrige arbeitsvertragliche Einzelregelungen sowie tarifwidrige vom Betriebsrat ausgehandelte arbeitsvertragliche Einheitsregelungen kann vorgegangen werden.

Mit regelmäßigen Informationen über den Stand der Dinge verringern Sie die Gefahr, dass Gewerkschaften und Vertrauensleute die Arbeit des Betriebsrats sabotieren.

Gestalter statt nur Moderator

Wenn Gewerkschaften in einem Betrieb tätig sind, wird aus dem klassischen Dualismus zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ein Dreiecksverhältnis. Lassen Sie sich nicht in die Rolle des Moderators drängen, der lediglich die verschiedenen Interessen bündelt. Dadurch machen Sie sich nur zum Spielball von Gewerkschaftsinteressen. Finden Sie vielmehr eine eigene Position zu den Betriebsrats-themen und vertreten Sie diese als Gremium. Aus dieser souveränen Position heraus können Sie die Gewerkschaften dann zur Mitarbeit einladen. Die Gewerkschaften und insbesondere die Vertrauensleute haben zwar ihre Rechte, ihre Stellung ist aber nicht mit der des Betriebsrats zu vergleichen. So haben sie kein allgemeines Eingriff- und Überwachungsrecht und insbesondere nicht die Möglichkeit, Rechte des Betriebsrats gerichtlich und außergerichtlich geltend zu machen. Auch bei der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften kann nur der Betriebsrat – z.B. über seine Tätigkeit im Arbeitsschutzausschuss – aktiv werden. Insofern braucht die Gewerkschaft den Schulterschluss mit dem Betriebsrat, wenn sie etwas bewegen will. Der Betriebsrat kann sich umgekehrt die personellen

und fachlichen Ressourcen der Gewerkschaften zunutze machen.

Abgrenzung zum Arbeitgeber

Gelingt eine gute Zusammenarbeit mit Gewerkschaftsvertretern und Vertrauensleuten, grenzt sich der Betriebsrat auch gegenüber dem Arbeitgeber ab, denn dieser will die Gewerkschaften in aller Regel „draußen halten“. Schließlich kann der Betriebsrat auch ohne Einverständnis des Arbeitgebers mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten. So haben Gewerkschaftsmitglieder und Vertrauensleute zwar kein Recht darauf, an Betriebsrats-sitzungen teilzunehmen. Aber sie dürfen vom Betriebsrat eingeladen werden. Der Arbeitgeber muss über die Einladung informiert werden, nicht aber über das Thema, um das es geht. Wollen Gewerkschaften den Betriebsrat aktiv unterstützen, muss dieser den Arbeitgeber etwas genauer informieren. Der Arbeitgeber soll beurteilen können, ob die durchgeführten Aufgaben durch das BetrVG gedeckt sind. Grundsätzlich aber kann der Arbeitgeber einer Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften nicht im Weg stehen.

Rechtssicher agieren bei Konflikten

Wenn die Stimmung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaftsbeauftragten schlecht ist, gilt es die Rechtslage gut zu kennen:

- Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sind berechtigt, an Betriebs- und Abteilungsversammlungen teilzunehmen. Dazu bedarf es keiner Einladung. Das Teilnahmerecht an einer Abteilungsversammlung besteht auch, wenn in der Abteilung keine Gewerkschaftsmitglieder arbeiten. Mehr noch: Nach § 46 Abs. 2 BetrVG muss der Betriebsrat die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften von Betriebs- und Abteilungsversammlungen unterrichten.
- Die Gewerkschaft kann den Zutritt zum Betrieb gerichtlich erzwingen – nicht nur im Beschlussverfahren, sondern in eiligen Fällen wie dem Besuch einer Betriebsversammlung auch durch eine einstweilige Verfügung. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass die Voraussetzungen für das Besuchsrecht vorliegen.
- Wenn ein Wahlvorstand gewählt ist, kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft ein nicht stimmberechtigtes Mitglied entsenden (§ 16 Abs. 1 BetrVG), vorausgesetzt, dem Gremium gehört nicht schon ein stimmberechtigtes Mitglied an. Wichtig für den Betriebsrat ist das Recht der Gewerkschaft, eine Wahl anfechten zu können.
- Die Gewerkschaft kann den Arbeitgeber beim Amtsgericht gegen Androhung eines Ordnungsgeldes zu einem bestimmten Verhalten zwingen lassen, wenn dieser gegen Gesetz verstößt. Dazu gehört auch, wenn der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats missachtet und der Betriebsrat aus Sicht der Gewerkschaft nichts dagegen unternimmt.

HINWEIS

Viele Arbeitgeber suchen mit dem Betriebsrat schon deshalb ein gutes Einvernehmen, um den Einfluss der Gewerkschaften im Betrieb zu begrenzen. Seien Sie hier wachsam: die Schnittmenge an Gemeinsamkeiten sind mit den Gewerkschaften deutlich höher und der Betriebsrat hat eine wesentlich stärkere Position, wenn er sich eigenständig positioniert.

HINWEIS

Auch wenn die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Vertrauensleuten im Einzelfall mühsam sein kann, ist ein hoher Organisationsgrad von Vorteil. Denn die Gewerkschaften werden bei großen Konflikten mit dem Arbeitgeber umso eher aktiv, je mehr Arbeitnehmer sie vertreten.

Arbeitnehmer im digitalen Stress

Mit der Digitalisierung geht oft das Versprechen der Arbeitserleichterung einher. Doch das Gegenteil ist der Fall: Der DGB hat in einer aktuellen Sonderauswertung des „Index für gute Arbeit“ herausgefunden, dass sie mehr Stress bringt.

Mit der Digitalisierung war immer auch die Hoffnung verbunden, dass sie die Arbeitsplätze gesünder macht. In Wirklichkeit, so eine aktuelle Studie des DGB, empfinden 46 % der Arbeitnehmer durch die Einführung digitaler Prozesse eine steigende Belastung.

Häufige Störungen und Unterbrechungen

Arbeitnehmer, die bei der Arbeit immer wieder gestört werden, sind psychisch stark belastet. Bei digitaler Arbeit ist die Belastung doppelt so hoch wie bei nicht digitaler Arbeit. Ein Grund könnten Umstellungsschwierigkeiten sein, da viele Prozesse gerade erst eingeführt wurden. Entsprechend gilt es für Betriebsräte, schon im Vorfeld einer digitalen Umstellung auf deren humane Gestaltung zu achten. Wichtig ist, dass Arbeitnehmer durch Schulungen gut vorbereitet werden.

Zeitdruck und Mehrarbeit

Arbeitgeber sprechen im Zusammenhang mit Digitalisierung häufig davon, dass die „Produktivität“ gesteigert werden soll. Doch meist müssen Arbeitnehmer in der gleichen Zeit einfach mehr arbeiten, die Arbeitsintensität steigt. So belastet die Arbeitnehmer auch Mehrarbeit (73 %). Oft muss auch gehetzt oder sehr gehetzt (81 %) gearbeitet werden. Der Hebel, mit dem der Betriebsrat hier gegensteuern kann, ist der Arbeitsschutzausschuss. Vertretene Betriebsratsmitglieder können darauf drängen, dass schon vor der Einführung von Digitalisierungsprozessen eine vorausschauende Gefährdungsbeurteilung erstellt wird und daraus abzuleitenden Maßnahmen begleitend umgesetzt werden. Insbesondere sollen die betroffenen Arbeitnehmer gut unterwiesen werden, wie sie sich selbst schützen können. Ein anderer Ansatz ist die Arbeitsorganisation: Führungskräfte sollen Arbeit für Arbeitnehmer abwechslungsreich organisie-

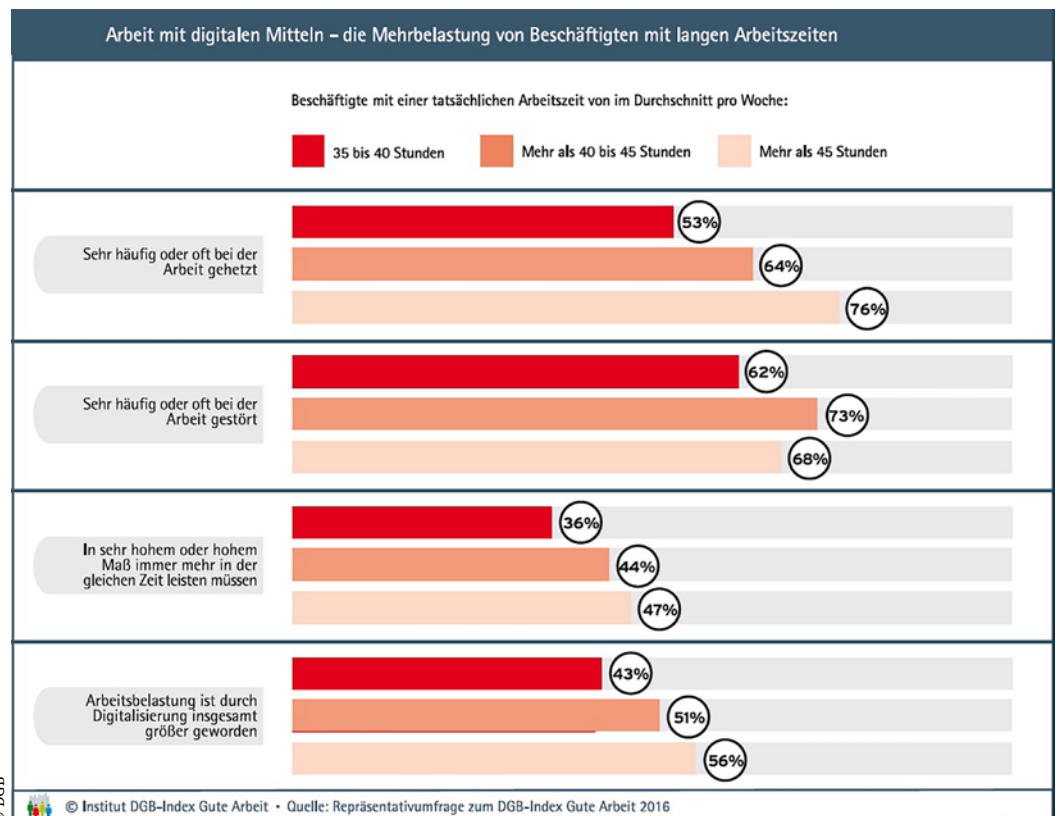
ren. Regen Sie für jede Abteilung einen Arbeitskreis an, in dem die Veränderungen dokumentiert und diskutiert werden. Hier kann auch nach Lösungen für eine Reduzierung von gesundheitlichen Belastungen gesucht werden.

Zwang zur ständigen Erreichbarkeit

Mit der Digitalisierung wird der Trend zur ständigen Erreichbarkeit verstärkt. So sind jene Arbeitnehmer, die ständig erreichbar sind oder sein müssen, zu 75 % gehetzt. Bei Arbeitnehmern, die nicht ständig erreichbar sein müssen, ist dies nur zu 54 % der Fall. Hier bringt auch das Home-Office keine Linderung, im Gegenteil: Wer zu Hause oder mobil arbeitet, gibt zu 74 % an, häufig oder sehr häufig gestört zu werden. Versuchen Sie deshalb, mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die Erreichbarkeit der Arbeit einschränkt. Dies können Sie oft schon dadurch erreichen, dass Sie durchsetzen, dass außerhalb der regulären Arbeitszeit geleistete Arbeit auch bezahlt wird.

! HINWEIS

Digitalisierung ist auf dem Vormarsch: Nach der Studie arbeiten schon 60 % der Arbeitnehmer in Deutschland in sehr hohem oder hohem Ausmaß mit digitalen Mitteln. Die komplette Sonderauswertung des „Index gute Arbeit“ finden Sie unter <http://tinyurl.com/dgb-stress>



Ein Paradox zeigt die Auswertung hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitsdauer und Belastung: je länger die Arbeit dauert, desto gehetzter sind die Arbeitnehmer.

Betriebsvereinbarungen: Nach dem Abschluss ist vor der Umsetzung

Kennen Sie das auch: Sie haben nach langen und zähen Verhandlungen eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, aber der Arbeitgeber lässt sie einfach liegen? Schauen Sie dem nicht tatenlos zu, sondern helfen Sie dem Arbeitgeber auf die Sprünge. Oder gibt es gute Gründe, die Betriebsvereinbarung nicht umzusetzen? Dann verlieren Sie keine Zeit, sondern bessern Sie nach.

! HINWEIS

Was passiert mit „vergessenen“ Betriebsvereinbarungen? Auch wenn jahrelang niemand an sie gedacht hat, sind sie trotzdem gültig. Behalten Sie solche „Zeitbomben“ im Blick und entschärfen Sie sie durch Aufhebung oder Kündigung. Das gilt besonders wenn die Inhalte dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern Nachteile bringen können.

Der Gesetzgeber hat mit § 77 Abs. 1 BetrVG eindeutig geklärt, dass eine Betriebsvereinbarung umzusetzen ist – und zwar vom Arbeitgeber. Entsprechend hat der Betriebsrat auch das Recht, das zu erzwingen. Allerdings kann er keine Individualrechte für Arbeitnehmer einklagen. Haben Arbeitgeber und Betriebsrat z.B. vereinbart, dass den Arbeitnehmern Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, darf der Arbeitgeber dieses Angebot nicht einfach wieder zurückziehen. Wenn doch, kann der Betriebsrat die Umsetzung durch Klage beim Arbeitsgericht erzwingen. Den individuellen Anspruch auf eine Weiterbildungsmaßnahme darf er dagegen nicht durchsetzen. Dies ist dem jeweiligen Arbeitnehmer vorbehalten (BAG vom 17.10.1989 – 1 ABR 75/88).

Am Ball bleiben

Häufig passiert es, dass der Arbeitgeber abgeschlossene Betriebsvereinbarungen einfach vergisst. Das geschieht insbesondere dann, wenn Maßnahmen geplant werden, die der Betriebsvereinbarung entgegenstehen. Hier fungiert der Betriebsrat als „Hüter der Betriebsvereinbarung“ und sorgt dafür, dass nicht gegen die Vereinbarungen verstoßen wird. Unter Umständen vergessen Arbeitgeber die Betriebsvereinbarungen auch bewusst – und wollen mal sehen, ob und wie der Betriebsrat reagiert. Zeigen Sie hier, dass Sie auf der Hut sind, indem Sie rasch mit einer schriftlichen Mahnung auf das Vergehen reagieren.

Gut dokumentieren

Häufig hängt die Umsetzung auch daran, dass sich auf Arbeitgeberseite die Zuständigkeiten geändert haben und die Übergabe mangelhaft war. Oder das Betriebsratsmitglied, das die Betriebsvereinbarung wesentlich vorangetrieben hat, ist aus dem Betrieb ausgeschieden oder länger erkrankt. Dies ist auch eine Gefahr nach Betriebsratswahlen: Neue Betriebsratsmitglieder werden oft so vom Tagesgeschäft in Atem gehalten, dass sie ältere Betriebsvereinbarungen nicht „auf dem Schirm“ haben. Sorgen Sie dafür, dass alle Betriebsvereinbarungen gut dokumentiert sind (z.B. in einem



© storstop - belchonok

Ordner mit Register und Inhaltsverzeichnis, ggf. digital mit Schlagwortsuche), damit sich neue Betriebsratsmitglieder schnell einen Überblick verschaffen können.

Schlechte Betriebsvereinbarungen neu verhandeln

Es kann aber auch vorkommen, dass beide Seiten die Lust an der Umsetzung einer Betriebsvereinbarung verloren haben: Zum Beispiel, weil der nach langem Ringen gefundene Kompromiss weder den Vorstellungen des Arbeitgebers noch des Betriebsrats so richtig entsprach. Hier kann es sinnvoll sein, erneut zu verhandeln. Eine Nachverhandlung oder Aufhebung der Betriebsvereinbarung empfiehlt sich auch, wenn die beschlossenen Veränderungen wirklichkeitsfremd sind und sich in der Praxis nicht umsetzen lassen.

Fahrplan festlegen

Will ein Betriebsrat das Heft in der Hand behalten, steht ihm speziell bei den Weiterbildungsmaßnahmen die Möglichkeit zu, schon in der Betriebsvereinbarung konkret zu vereinbaren, wer in deren Genuss kommen soll. In diesem Fall kann der Betriebsrat auch das Recht des Arbeitnehmers durchsetzen. In allen Fällen lohnt es sich, die Zuständigkeiten auf der Seite des Arbeitgebers genau zu benennen und die Umsetzung zu datieren. Auf diese Weise kann der Arbeitgeber leicht in Verzug gesetzt und zur Umsetzung aufgefordert werden. Im besten Fall gibt es in der Betriebsvereinbarung einen zeitlichen Fahrplan, auf den Bezug genommen werden kann. ■

Leiharbeit: Auf der Suche nach dem vergleichbaren Arbeitnehmer

Zum 1. April 2017 sind die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft getreten. Der Grundsatz, dass Leiharbeiter nicht weniger verdienen sollen als reguläre Arbeitnehmer ist gleich geblieben, wenn auch nunmehr in § 8 formuliert. Maßstab für die Berechnung der Vergütung ist der „vergleichbare Stammmitarbeiter“. Doch wer ist das und wie findet man ihn?

Der Gleichstellungsgrundsatz greift grundsätzlich erst dann, wenn – je nach gewähltem Modell – die Überlassungsdauer neun oder 15 Monate übersteigt. Wollen Betriebsräte herausfinden, ob sich der Arbeitgeber an das AÜG hält, muss der Vergleichslohn ermittelt werden.

Wie wird der Vergleichslohn ermittelt?

Ziel des Vergleichslohns ist es, die Antwort auf die Frage zu finden, wie viel ein Leiharbeiter bei einer Festanstellung verdienen würde. Maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt der konkreten Überlassung. Arbeiten also im entleihenden Betrieb vergleichbare Arbeitnehmer, die an gleichen Arbeitsplätzen die gleichen Aufgaben verrichten, sind deren Vergütungen der Maßstab für den Vergleichslohn. Klingt einfach, ist es aber nicht.

Was sind gleiche, was ähnliche Tätigkeiten?

Tätigkeiten sind gleich, wenn sie identisch sind. Sie sind ähnlich, wenn sie auf derselben Hierarchieebene angesiedelt sind und vergleichbare Anforderungen (Qualifikation, Fähigkeiten, Verantwortungsbewusstsein, körperliche Belastung) stellen. Doch es kann noch zusätzliche Kriterien geben, die nach dem Entgeltschema des Entleihers vergütungsrelevant sind. Beispiele dafür sind Fachkenntnisse, Berufserfahrung und Weiterbildungen. Das Gesetz sieht vor, dass der zuletzt eingestellte Arbeitnehmer der Vergleichsmaßstab ist. Ist ein fest angestellter Arbeitnehmer dem Leiharbeiter gleich oder ähnlich und zahlt der Betrieb nach Betriebszugehörigkeit, ist beim Leiharbeiter eine Betriebszugehörigkeit von Null anzusetzen.

Wie wird berechnet, wenn es keine vergleichbaren Arbeitnehmer gibt?

Können zur Berechnung keine vergleichbaren Arbeitnehmer herangezogen werden, ist ein hypothetischer Einstellungsgehalt zu berechnen. In diesem Fall gilt das Einstellungsgehalt, das dem Leiharbeiter bezahlt werden müsste, würde er über den freien Arbeitsmarkt fest angestellt.

Wichtige Grundlagen bieten Tarifverträge sowie das Entgeltschema des Entleihers. Regelungen für fest angestellte Arbeitnehmer wie z.B. Sachleistungen und Gratifikationen, die von Stichtagen abhängen, finden auch für Leiharbeiter Anwendung. Ebenso werden Sozialleistungen wie vergünstigtes Kantinenessen angerechnet.

Kernaussagen des AÜG

- Leiharbeiter dürfen nicht länger als 18 Monate an einen Betrieb überlassen werden.
- Künftig muss der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Entleihern vor Beginn der Überlassung ausdrücklich als „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ (AÜV) bezeichnet werden.
- Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden nicht berücksichtigt.
- Wochenenden, Freischichten, Urlaub, Krankheit und Feiertage gelten als Entleihetage.
- Einsätze bei anderen Kunden von weniger als drei Monaten unterbrechen die Entleihung.
- Nach neun Monaten muss den Leiharbeitern der gleiche Lohn gezahlt werden wie den fest angestellten Arbeitnehmern.
- Wenn es Branchenzuschlagstarifverträge gibt, muss erst ab dem 15. Monat der Beschäftigung gleicher Lohn bezahlt werden.
- Bei Unterbrechungen von mehr als 3 Monaten beginnt die Einsatzzeit wieder bei Null.
- Bei Verstößen muss das verleihende Zeitarbeitsunternehmen mit Bußgeldern von bis zu 30.000 Euro rechnen.

Wie lassen sich Konflikte vermeiden?

Die Vergleichbarkeit von Leiharbeitern und fest angestellten Arbeitnehmern bietet viel Stoff für Streit. Der Gesetzgeber hat deshalb mit § 8 Abs. 1 Satz 2 AÜG eine sogenannte Vermutungsregel eingeführt. Diese besagt, dass die Einhaltung des Gleichstellungsgrundsatzes angenommen wird, wenn das verleihende Zeitarbeitsunternehmen Tariflohn bezahlt. Nur wenn der Leiharbeiter das Gegenteil nachweist, kann er ein höheres hypothetisches Einstellungsgehalt durchsetzen. ■

Stressfaktor Erwartungsdruck

Auf Betriebsratsmitgliedern ruhen viele Hoffnungen und Erwartungen von Arbeitnehmern. Wo diese nicht so leicht zu erfüllen sind, entsteht Druck. Ganz besonders bei teilweise freigestellten Betriebsratsmitgliedern, die zudem noch an ihrem Arbeitsplatz gefordert sind. Wie so oft lässt sich an den Gegebenheiten wenig ändern – doch jeder kann sich mit konstruktivem Vorgehen selbst helfen.

Nur selten sind Anforderungen an Betriebsratsmitglieder so unsinnig, dass diese sie sofort zurückweisen würden. Beispiele dafür wären „Absoluter Kündigungsschutz für alle“ oder „Halbe Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich“. Aber es gibt Ansprüche die nicht so offensichtlich unmöglich sind und womit beständig Druck ausgeübt wird.

Hilfreich: Fakten und ernsthaftes Bemühen

Konkrete Forderungen sind noch am leichtesten zurückzuweisen, weil sich dafür Fakten und gute Begründungen finden lassen. Hier kann der Betriebsrat im Einzelfall die Ablehnung sachlich oder rechtlich begründen. Ein Argument kann auch sein, dass sich der Wunsch beim Arbeitgeber unmöglich durchsetzen lässt. Je eher die Arbeitnehmer den Eindruck haben, dass sich der Betriebsrat wirklich bemüht hat, desto größer wird die Akzeptanz sein. Noch besser ist es, wenn Sie glaubhaft versprechen können, dass Sie am Thema dranbleiben: „Das müssen wir jetzt erst einmal so hinnehmen. Aber wir werden das Thema auf der Tagesordnung behalten.“

Verunsicherung in Worte fassen

Wenn der Betriebsrat als Ganzes oder einzelne Betriebsratsmitglieder unter Druck geraten, steht dies häufig im Zusammenhang mit bevorstehenden oder befürchteten Änderungen. Hier ist es für den Betriebsrat empfehlenswert, die Verunsicherung in Worte zu fassen und den aufkommenden Unmut dahin zu lenken, wohin er gehört: auf den Arbeitgeber. „Der Betriebsrat fordert vom Arbeitgeber endlich Klarheit, wie es mit dem Produktionsbereich B weitergeht.“

Emotionen gegen pauschale Kritik

Schwieriger ist es, mit Druck umzugehen, der durch pauschale Forderungen und Kritik entsteht. „Der Arbeitgeber macht, was er will, wozu haben wir eigentlich einen Betriebsrat?“ und „Der Betriebsrat ist immer nur für die Angestellten da, für uns in der Produktion tut er nichts.“ Auch hier können Sie natürlich Fakten und Argumente entgegensetzen, werden aber häufig feststellen müs-



© shorshop - oily18

sen, dass das den Dialog keinesfalls fördert. Wechseln Sie hier auf die emotionale Ebene, denn aus dieser speisen sich meist pauschale Äußerungen von Unzufriedenheit:

- **Die Emotion aufnehmen:** „Ich merke, dass die Stimmung sehr angespannt ist.“
- **Verständnis zeigen:** „Dies ist verständlich, die Mitarbeiter sind auch sehr belastet.“
- **Situation konkretisieren:** „Insbesondere die neu eingeführte dritte Schicht ist eine große Belastung für die Kollegen.“
- **Auf die konkrete Situation lenken:** „Wir vom Betriebsrat stehen im intensiven Gespräch mit dem Arbeitgeber, wie wir die Situation verbessern können.“

Mit der Konkretisierung nehmen Sie der Stimmung in der Belegschaft das Diffuse, nicht greifbare. Anschließend gilt es, in den Dialog mit den Meinungsführern unter den Arbeitnehmer zu kommen.

Der transparente Betriebsrat

Für Betriebsräte ist es manchmal ganz angenehm, wenn sich um ihre Arbeit Mythen ranken und Arbeitnehmer großes Vertrauen in ihre Möglichkeiten haben. Doch wer diese überhöhten Vorstellungen zulässt oder gar befördert, wird schnell und massiv unter Druck geraten: nämlich dann, wenn Arbeitnehmer um Hilfe bitten oder der Arbeitgeber Maßnahmen durchsetzt, die der Betriebsrat zu ihrer Überraschung nicht verhindern kann. Bauen Sie dem vor, indem Sie Nähe zulassen: Kommunizieren Sie offen Ihre Möglichkeiten und Grenzen und begründen Sie zum Beispiel, warum der Betriebsrat in manchen Fällen Kündigungen zustimmt und Mehrarbeit genehmigt. Berichten Sie in den Betriebsratsmedien darüber, woran Sie derzeit arbeiten. ■

! HINWEIS

Nicht jede schlechte Stimmung und jede Einzelkritik bedarf einer formalen Stellungnahme des Betriebsrats oder muss Aktivitäten nach sich ziehen. Vielmehr ist es wichtig, die Reaktion dem Ausmaß der Unzufriedenheit bzw. der Kritik anzupassen. Bei einer übertriebenen Reaktion besteht die Gefahr, ein für den Betriebsrat ungünstiges Thema erst Recht anzuhetzen.

Raus aus der Routine!

Ob im Arbeitgebergespräch, in der Betriebsratssitzung oder in den Ausschüssen: haben Sie manchmal das Gefühl, dass alles schon einmal gesagt wurde und Langeweile Einzug hält? Dann testen Sie doch einmal kreative Manöver, um die Routine zu unterbrechen.

Unweigerlich fallen Gremien nach einer Weile in Routinen, die zwar hilfreich sein können, aber auch für eine gewisse Eintönigkeit sorgen. Die Folge ist, dass die Lust mit der Zeit nachlässt. Wirken Sie dem auf kreative und humorvolle Art entgegen.

Muster durchbrechen

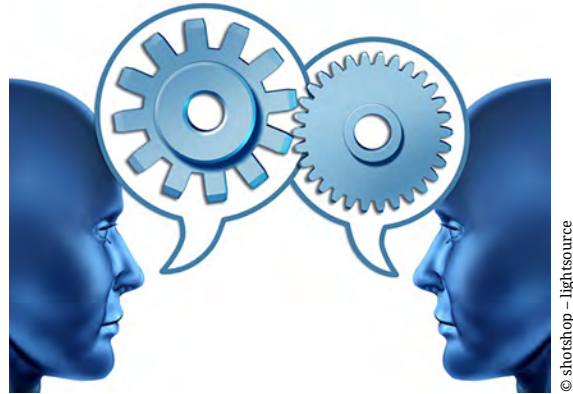
Schaffen Sie ein Überraschungsmoment, indem Sie in Momenten widersprechen, in denen niemand damit rechnet. Dies kann Teil eines Scherzes sein, etwa wenn Sie bei der Nennung des Datums fragen: „Wissen wir das ganz sicher?“ Nach dem verdutzten allgemeinen Rückversichern sagen sie augenzwinkernd: „Gut, dann haben wir durch die Einigung auf diesen Punkt schon die erste Gemeinsamkeit entdeckt.“ Mit diesen Widersprüchen bei scheinbar Selbstverständlichem durchbrechen Sie ein Muster: man glaubt, schon alles zu kennen und hört nicht mehr zu. Doch aus dieser Unaufmerksamkeit finden viele Teilnehmer nicht heraus – es sei denn, Sie wecken sie mit solchen unvermuteten Fragen. Andere Möglichkeiten der Musterdurchbrechung sind Sitzungen ohne Stühle, eine Änderung der Sitzordnung, Obst statt Kekse oder gleich die Verlegung des Sitzungsortes – alles, was das Immergleiche ändert, fördert die Aufmerksamkeit.

Paradoxe Haltung einnehmen

Sind die Standpunkte in Diskussionen verhärtet, ist es manchmal hilfreich, unvermutet die Position der Gegenseite einzunehmen – dies allerdings mit völlig verquerten oder auch falschen Argumenten: „Ja, ich gebe Ihnen Recht, die Zahl der Krankmeldungen ist letztes Jahr auch dramatisch gestiegen.“ Das ist sie aber nicht, sondern im Gegenteil gesunken. Darauf aufmerksam gemacht entgegnet Sie: „Oh, interessant. Ich dachte nur, dass das so sein müsste, weil ich sonst keinen Grund für die Verschärfung der Krankenrückkehrgespräche sehe.“ Damit haben Sie Ihre Haltung elegant und interessant zum Ausdruck gebracht.

Wetten abschließen

Wenn ein Thema lange nicht vorankommt, dann bieten Sie eine Wette an, bevor es bei einer Sitzung wieder behandelt wird: „Ich wette mit jedem



der will, dass wir das Thema heute mit einem Beschluss beenden können.“ Vielleicht wird jemand darauf eingehen, vielleicht nicht. Und natürlich wird niemand Sie „gewinnen“ oder „verlieren“ lassen, nur um Recht zu behalten. Aber die Diskussion wird durch Ihr Angebot eine gewisse Leichtigkeit erhalten.

Neue Energie erzeugen

In manchen Gremien hat sich über den Lauf der Jahre eine gewisse Erschöpfung breit gemacht. Hier können ganz einfache Übungen viel neue Energie bringen. Bitten Sie z.B. die Teilnehmer aufzustehen und in die Mitte des Raumes – oder wo immer etwas freier Platz ist – zu treten. Laden Sie dann dazu ein, im Kreis herumzugehen, den Kopf oben zu halten und allen, denen sie begegnen, in die Augen zu sehen. Jeder soll jeden begrüßen und vielleicht auch die Hand schütteln. Diese Erfahrung ist ungewohnt und aktivierend und schafft neue Spannung, die der Arbeit zugutekommt.

Bilder zeichnen lassen

Wenn ein Thema neu ist und Sie die Teilnehmer dafür sensibilisieren oder begeistern möchten, bietet sich eine Zeichenübung an: „Wenn die Betriebsvereinbarung zur neuen Schichtenregel ein Tier wäre – wie würde es aussehen?“ Dies wird zuerst Belustigung auslösen, beharren Sie aber darauf, dass die Teilnehmer ihre Vorstellung auf Karten oder Flipcharts malen. Die „Künstler“ sollen dann kurz ihre „Werke“ erklären. Dies unterbricht nicht nur die Eintönigkeit. Durch die Bilder treten auch Haltungen zu bestimmten Themen zutage – und deren Kenntnis kann für die folgende Arbeit hilfreich sein. ■

! HINWEIS

Probieren Sie solche Kreativitätstechniken zunächst bei dafür offenen Personen aus. Sind diese davon überzeugt, können Sie auf deren Unterstützung hoffen und die Versuche immer weiter ausweiten: Ziehen die meisten anderen mit, lassen sich auch Kreativitätsmuffel zum Mitmachen anregen. Lassen Sie sich nicht durch abfällige Bemerkungen („Jetzt müssen wir wieder im Kreis rumgehen“) aus der Fassung bringen. Auch wer so redet, ist mitunter froh, dass jemand für frischen Wind sorgt.

Gerechtigkeit durch Transparenz

INTERNET-TIPP

Den ausführlichen Bericht des statistischen Bundesamtes zur Lohnlücke zwischen Frauen und Männern finden Sie unter <http://tinyurl.com/un-gleich-gleich>

POST

Schreiben Sie uns. Haben Sie noch Fragen oder möchten Sie aus Ihrer Erfahrung berichten? Mailen Sie uns unter bri-redaktion@weka.de. Wir freuen uns.



VORSCHAU

Das erwartet Sie in der kommenden Ausgabe:

Abgrenzen: Unterschiedliche Aufgaben von Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten

Grenzwertig: betriebliches Eingliederungsmanagement

Begrenzen: Arbeit ohne feste Zeit und Ort

Das Entgelttransparenzgesetz soll ab 1. Juli 2017 für mehr Gerechtigkeit bei der Bezahlung von Männern und Frauen sorgen. Dabei setzt der Gesetzgeber große Hoffnungen auf Transparenz: In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben Frauen nun einen Auskunftsanspruch darüber, was Männer in gleichwertigen Positionen verdienen. Doch noch weiß niemand so recht, wie das in der Praxis funktionieren wird.

Das statistische Bundesamt hat schon letztes Jahr ermittelt, dass Männer durchschnittlich 20,59 Euro, Frauen dagegen nur 16,20 Euro verdienen. Das ist eine Differenz von 21 %. Selbst wenn man noch biografische Unterschiede berücksichtigt (zeitweiser Rückzug aus dem Beruf bzw. geringere Stundenzahl), verbleibt immer noch ein Unterschied von 7 %.

Die Lohnlücke im Verlauf der Jahre	
Jahre	Lohnlücke Männer/Frauen (%)
2006	23
2007	23
2008	23
2009	23
2010	22
2011	22
2012	22
2013	22
2014	22
2015	21

Die Daten (Quelle: destatis) zeigen, dass sich die Lohnungleichheit über die Jahre hinweg kaum verändert hat.

Im Zentrum: der Auskunftsanspruch

Eine ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist spätestens seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verboten. Um dieses Recht einklagen zu können, mussten Frau-



© shotshop - oily18

en in der Vergangenheit aber erst einmal in Erfahrung bringen, was die Kollegen in vergleichbarer Position verdienen. Deshalb steht im Zentrum des Gesetzes der Auskunftsanspruch: Beschäftigte Frauen in Betrieben ab 200 Arbeitnehmern können alle zwei Jahre Auskunft darüber verlangen, was Frauen und Männer in vergleichbaren Positionen verdienen. Grundsätzlich können diese Auskunft auch Männer verlangen, die sich gegenüber Frauen unterbezahlt fühlen.

Pflicht zur Offenlegung für größere Betriebe

Wenn Betriebe mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen und einen Lagebericht veröffentlichen, vergrößert sich der Aufwand: Sie müssen im Lagebericht darlegen, wie es um die Lohnungleichheit im Unternehmen bestellt ist. Eine weitere Regelung ist nicht verpflichtend, sondern als Soll-Vorschrift formuliert: Diese größeren Unternehmen sollen betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit einführen. Diese Einführung ist damit in das Ermessen der Unternehmen gestellt.

BETRIEBSRATS-TAGE 2017

Der größte Kongress der Betriebsräte im Süden

MÜNCHEN 20.–23. Nov. 2017



IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23-4000, Fax: 08233 23-7400
E-Mail: bri-redaktion@weka.de
Internet: www.betriebsrat-mitbestimmung.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing

Geschäftsführung:

Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland

Chefredaktion und Realisierung:

Diplom-Volkswirt Martin Buttenmüller, München (V.i.S.d.P.),

Objektleitung: Petra Rubner

Druck: Kessler Druck + Medien GmbH & Co. KG, Bobingen

Satz: Streifenschnitt, Andreas Pietsch, Berlin

Erscheinungsweise: monatlich
Alle Angaben im „Betriebsrat-intern“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.

ISSN: 1861-6852

Betriebsrat

Die perfekte Organisation Ihrer Betriebsratsarbeit

INTERN

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserem **Beratungsbrief „Betriebsrat INTERN“**. Die wichtigsten Vorteile unseres Angebots hier für Sie noch einmal im Überblick:

- Sie erhalten **16 Ausgaben** „Betriebsrat INTERN“ pro Jahr.
- Unter www.betriebsrat-intern.de haben Sie als Abonnent exklusiven Zugriff auf das **Archiv** aller bisher erschienenen Ausgaben (inkl. Stichwort-Suchfunktion) und können unbegrenzt **Arbeitshilfen** nutzen und herunterladen.

Sie erhalten Ihr Probeexemplar in den nächsten Tagen kostenlos. Wenn Sie „**Betriebsrat INTERN**“ künftig regelmäßig lesen wollen, brauchen Sie nichts zu unternehmen. Wir liefern Ihnen jährlich 12 Ausgaben und 4 Sonderausgaben für **nur je € 21,95** (Jahresgesamtpreis € 351,20 zuzüglich Versandpauschale und MwSt.). Ihr Abonnement verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn Sie es nicht spätestens sechs Wochen vor Vertragsende kündigen.

Testgarantie

Wenn Sie „**Betriebsrat INTERN**“ nicht im Abo beziehen möchten, lassen Sie uns einfach innerhalb von **14 Tagen** nach Erhalt der Testausgabe eine kurze Nachricht zukommen. Sie erreichen unseren Kundenservice per Telefon unter 0 82 33.23-40 00 und per E-Mail unter service@weka.de.

Ihr Probeexemplar dürfen Sie auf jeden Fall behalten.



Für Ihren GRATIS-TEST einfach ausfüllen und per Fax an: 08233 / 23 7410

Oder scannen und per E-Mail an service@weka.de oder im Shop bestellen unter <http://shop.weka.de/betriebsrat-personalrat/newsletter-fuer-betriebsraete>

Anschrift (* Bitte füllen Sie alle Pflichtfelder aus.)

VKGRP102

WNR 01566172-01

NL103J2

Firma

E-Mail*

Anrede*

Herr Frau

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ, Ort*

Telefon

Fax

Sie können der Nutzung Ihrer Daten zu Zwecken der Werbung, Meinungsumfragen und Marktforschung bei der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG widersprechen.



WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, Römerstraße 4, 86438 Kissing, www.weka.de / Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Lieferungen sowie Online-Dienste der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG. Diese werden auf Wunsch zugesandt oder können unter www.weka.de/agb eingesehen, heruntergeladen oder ausgedruckt werden. / Sitz in Kissing, Registergericht Augsburg, HRA 13940 / Persönlich haftende Gesellschafterin: WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH / Sitz in Kissing, Registergericht Augsburg, HRB 23695 / Geschäftsführer: Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland

Betriebsrat

Die perfekte Organisation Ihrer Betriebsratsarbeit

INTERN

Themen der letzten Ausgaben:

Ausgabe 4/2016 Sonderausgabe

- Bessere Stimmung durch Empathie
- Konflikte mit dem Arbeitgeber auf jeder Eskalationsstufe managen
- Juristische Konflikte durchstehen
- Mit Abstand fahren Sie am besten
- So funktioniert Deeskalation
- Vermitteln zwischen Kollegen: unparteiisch, aber nicht neutral

Ausgabe 03/2016

- Ohne Rechtsgrundlage keine Kostenerstattung
- Abgrenzen leicht gemacht
- Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte durchsetzen
- Betriebsratsstrategien bei einem Geschäftsführerwechsel
- Schlechte Stimmung? Attacken von Arbeitnehmern vorbeugen
- Projekte gründlich planen, Erfolge sichern
- 5 Fragen und Antworten zum Nichtraucherschutz
- Mitbestimmungsrechte vor Gericht durchsetzen

Ausgabe 02/2016

- Kommunikation mit dem Arbeitgeber: Offene Kommunikation als Erfolgsfaktor
- Mitbestimmung: Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung
- Betriebsvereinbarungen: 8 Fragen und Antworten zu freiwilligen Betriebsvereinbarungen
- Präventionsgesetz und Gefährdungsbeurteilung: Wichtiger denn je: der Arbeitsschutzausschuss
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Der Betriebsrat im Einsatz gegen Altersdiskriminierung
- Abmahnung eines Betriebsratsvorsitzenden: Keine Kündigungsandrohung bei Amtspflichtverletzung

Eine Auswahl verfügbarer Arbeitshilfen:

- Einladung zur Betriebsversammlung
- Stellungnahme zur Kündigung
- Beschluss zur Hinzuziehung eines Rechtsanwalts
- Vorlage Sozialplan
- Beispiele für freiwillige Betriebsvereinbarungen
- Zustimmungsverweigerung Überstunden
- Zustimmungsverweigerung Einstellung
- Fragebogen Belegschaftsbefragung
- Betriebsvereinbarung Home-Office

„Betriebsrat INTERN“ ist ein erforderliches Arbeitsmittel gemäß § 40 Abs. 2 Betr.VG.

Zur Bestellung von „Betriebsrat INTERN“ gehen Sie am besten in 2 Schritten vor:

Schritt 1:
Fassen Sie in der nächsten Betriebsrats-sitzung einen entsprechenden Beschluss.

Schritt 2:
Leiten Sie diesen Beschluss an die Geschäftsführung weiter. Setzen Sie eine Frist für Einwände.

