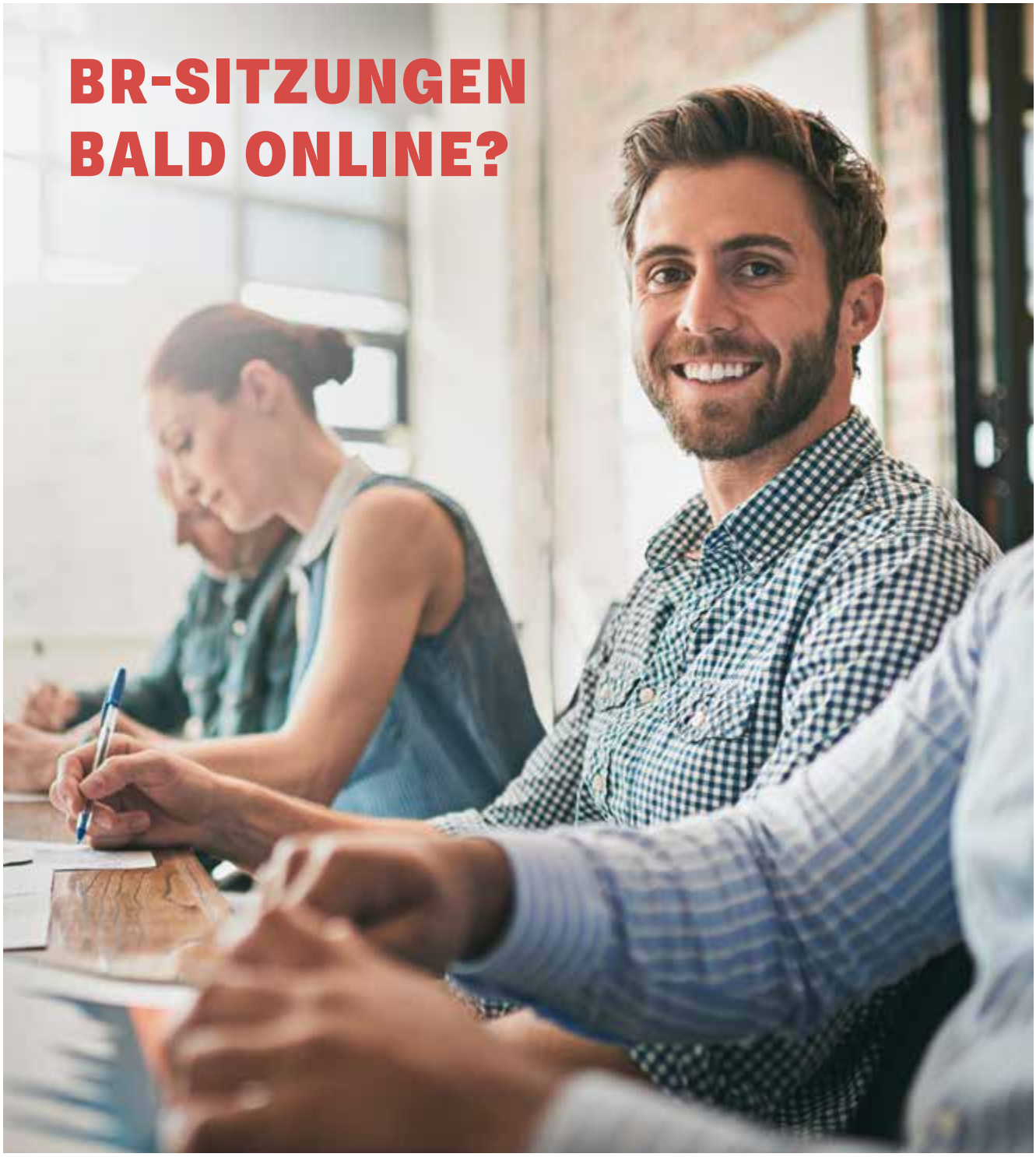
DER BETRIEBSRAT

DIE ZEITSCHRIFT FÜR BETRIEBSRÄTE IN DEUTSCHLAND 3 | 2017

ifb Seminare, die begeistern



BR-SITZUNGEN BALD ONLINE?

© istock.com/PeopleImages

BUNDESTAGSWAHL
Parteien im Check | Seite 14

TARIFEINHEITSGESETZ
Gesetzgeber muss nachbessern | Seite 11

TUI-FALL
Ein guter Tag für die Mitbestimmung | Seite 30

Die Qual der Wahl ...?

Landauf, landab begegnet man derzeit dem Thema Wahl.

Die Parteien läuten die letzte Runde des Wahlkampfs für den Bundestag ein. Auf der Zielgeraden gehören Last-Minute-Appelle ebenso dazu wie große Versprechungen. Wir Bürger haben wieder „die Qual der richtigen Wahl". Aber was genau versprechen die Parteien eigentlich Betriebsräten? Antworten darauf finden Sie in dieser Ausgabe (ab Seite 11), denn wir haben uns die Wahlprogramme einmal näher angeschaut.

Noch ein wenig gelassener geht es beim Thema Betriebsratswahl zu. Aber auch hier wird schon fleißig vorbereitet. Denn eine sorgfältige Planung hilft, Hektik und vor allem unnötige Fehler zu vermeiden. Gehen Sie es rechtzeitig an, damit auch diese Wahl nicht zur Qual wird! Wir unterstützen Sie gerne mit unserem Wissen und unserer Erfahrung.

Ihr

Hans Schneider
Leiter des Instituts zur Fortbildung von Betriebsräten

© fotolia.com/Ingo Bartussek

Bundestagswahl: Die Parteien versprechen viel, aber sind auch Pläne für Betriebsräte dabei? | Seite **14**

80 % der Betriebsratswahlen sind anfechtbar. Vermeiden Sie als Wahlvorstand gern gemachte Fehler! | Seite **22**

DIE THEMEN DIESER AUSGABE

2 | Die Qual der Wahl ...?

3 | Inhalt

4 | kurz gemeldet

8 | **Schöne neue Betriebsratswelt**
BR-Sitzungen bald online?

11 | **Tarifeinheit light**
Zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

14 | **Welche Wahlversprechen helfen Betriebsräten?**
Parteien im Check

18 | **Auf den richtigen Ton kommt es an!**
WhatsApp, Twitter und Co.

21 | **Wenn Betriebsräte zum Feindbild werden**
Kollegen in der Krise

22 | **Mit Sorgfalt durch die Betriebsratswahl**
Fit als Wahlvorstand

25 | **Meine Zeit als Wahlvorstand**
Das schöne Gefühl, Recht zu haben

27 | **Psst, geheim!**
Die Strafbarkeit von Betriebsräten nach § 120 BetrVG

30 | **Ein guter Tag für die Mitbestimmung**
EuGH urteilt im „TUI-Fall“

31 | Recht aktuell

33 | ifb intern

© istock.com/PeopleImages

BR-SITZUNGEN BALD ONLINE?
Eine Gesetzesänderung erlaubt erstmals die BR-Sitzung per Videokonferenz. Betroffen sind Seeleute im EBR, aber die Änderung wirft eine wichtige Frage für alle Betriebsräte auf: Ist die persönliche Anwesenheit noch zeitgemäß? | Seite **8**

dbr ONLINE

Lesen Sie die Ausgaben von der betriebsrat bequem im Internet. Klicken Sie hier! www.ifb.de/der-betriebsrat

© fotolia.com/thodonal

Kein Vorurteil: Die meisten Deutschen sind Ordnungsfans.

UMFRAGE

ORDNUNG IST DAS HALBE LEBEN

Fast jeder Zweite (47,3 %) findet es regelrecht abstoßend, wenn Leute am Arbeitsplatz unordentlich sind. Die große Mehrheit (87,7 %) der Deutschen hält Ordnung ganz allgemein für keine veraltete Tugend, sondern für noch immer sehr wichtig. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage der Apotheken Umschau. Ordnung ist bei uns also scheinbar wirklich das halbe Leben.

Jetzt Merkblatt downloaden!

bundderversicherten.de

INFOBLATT UNWETTER

Die Herbststürme stehen bevor. Welche Versicherung für mögliche Schäden an Hab und Gut aufkommt, erläutert das Infoblatt „Unwetter“. Der Bund der Versicherten (BdV) gibt darin Tipps und Hinweise, welche Versicherung wann zahlt und wie sich Verbraucher im Schadenfall verhalten sollten. Tipp: Tritt der Schadenfall ein, sollten Versicherte den Schaden sofort bei der Versicherung melden und dokumentieren. Dabei helfe es, die Schäden betroffener Nachbarn sowie die eigenen Schäden mit Fotos zu dokumentieren und Berichte der Tagespresse beim Versicherer einzureichen, so der BdV.

© fotolia.com/vika_kuzina

EIN SCHRITT ZU VIEL: KEIN WEGEUNFALL

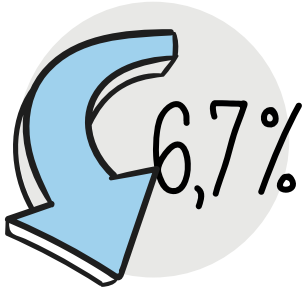
Wer auf der Suche nach seinem Haustier vom üblichen Arbeitsweg abweicht, unterliegt nicht dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Das Sozialgericht Landshut (S 13 U 243/16) hat damit der Klage eines Katzenbesitzers eine Absage erteilt. Besonders bitter: Der Mann hatte sich auf dem Rückweg von der Spätschicht nur einen Katzensprung vom Weg entfernt, nämlich auf den Rasen direkt neben dem Gehweg. Dort rutschte er aus und zog sich eine Schulterverletzung zu. Einen Wegeunfall kann er nicht geltend machen.

IST ES WIRKLICH SCHON SO WEIT? WEIHNACHTS-COUNTDOWN LÄUFT

Die Tage werden kürzer, der Lebkuchenverkauf läuft – wir marschieren zielstrebig auf Weihnachten zu. Wer es nicht mehr abwarten kann, der sollte sich den Countdown auf Adventskalender.net ansehen. Dort lässt sich ablesen, wie viele Tage, Stunden, Minuten und Sekunden es noch bis zum 24.12. sind. Viel Spaß!

ALTERSVORSORGE MIT „PEPP“?

Die EU-Kommission hat einen Vorschlag für eine europaweite private Altersvorsorge vorgelegt. PEPP steht für „Pan European Personal Pension Product“. Ziel sei es, die private Altersvorsorge mit einer europaweit einheitlichen Lösung attraktiver zu gestalten. Der Vorteil für EU-Bürger: europäische Qualitätsstandards für Altersvorsorgeprodukte. Kritik kommt vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Insbesondere fehle PEPP das entscheidende Merkmal einer Rente, nämlich eine lebenslang sichere Auszahlung.



WENIGER AUSBILDUNGSPLÄTZE

In den Betrieben wird immer weniger ausgebildet: Zwischen 1999 und 2015 ist die Zahl der Auszubildenden um 6,7 % zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum gab es hingegen einen Zuwachs an Beschäftigten in Höhe von 12,1 %. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Bertelsmann Stiftung. Besonders stark geht diese Schere seit der Finanzkrise 2008 auseinander: Während im Jahr 1999 6,1 Auszubildende auf je 100 Beschäftigte kamen, waren es 2008 mit 6,5 Auszubildenden sogar noch etwas mehr. Danach ging die Zahl fortlaufend zurück, bis es im Jahr 2015 nur noch 5,1 Auszubildende auf 100 Beschäftigte waren. Eine Trendwende sei nicht in Sicht.

© fotolia.com/fefufoto

FEHLZEITEN

LEIHARBEITER SIND HÄUFIGER KRANK

Leiharbeiter sind laut Techniker Krankenkasse (TK) häufiger krankgeschrieben: Mit durchschnittlich 20,3 Tagen sogar fast eine Woche mehr als der Durchschnitt. Vor allem von psychischen Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen sind sie besonders betroffen. Die Krankenkasse beruft sich auf die Daten ihrer 4,8 Millionen Versicherten. Hintergrund der besonderen Fehlzeiten sei unter anderem die Belastung wegen der Arbeitsplatzunsicherheit und des geringeren Einkommens. Ein weiterer Grund sei, dass die in der Zeitarbeitsbranche vermittelten Tätigkeiten zu einem großen Teil körperlich schwere Arbeiten sind, so die TK. Fast eine Million Menschen sind derzeit in Leiharbeit beschäftigt – 4,4 % mehr als 2015.

© fotolia.com/bit24

MAGNESIUM WICHTIG FÜR DIE GESUNDHEIT

Magnesium in ausreichenden Mengen senkt das Risiko für Herz- und Gefäßkrankheiten, Diabetes und Schlaganfälle. Dies haben chinesische Forscher herausgefunden. Je größer der Anteil von Nahrungsmitteln mit hohem Magnesiumanteil ist, desto geringer sind die Krankheitsrisiken, so das Ergebnis. Neben Magnesiumtabletten helfe der Verzehr von grünem Blattgemüse, Nüssen, Vollkornprodukten und Kakao.

DASA: SO MACHT AUSSTELLUNG SPASS

Wer beim Thema Arbeitswelt Langeweile erwartet, der war noch nicht in der DASA: Die Ausstellung in Dortmund bietet viel Abwechselung für die ganze Familie. Auf einer Fläche von knapp zwei Fußballfeldern laden zwölf Erlebnislandschaften mit Arbeitswelten von gestern, heute und morgen zum Entdecken ein. Wie fühlte es sich an, täglich kiloschwere Bleilettern zu wuchten, um die Schriftgröße anzupassen? Wie laut ist es, wenn Webstühle Fäden zu Stoff werden lassen? Wie klein ist Nano und warum küsst man den Weberschützen?

Die DASA ist während der Woche von 9 bis 17 Uhr und am Wochenende von 10 bis 18 Uhr geöffnet.

Mehr unter *www.dasa-dortmund.de*

© fotolia.com/Viacheslav Iakobchuk

VERKAUFSSCHLAGER SMARTPHONE

Smartphones werden in diesem Jahr 10 Jahre jung – und sind ungebrochen der Verkaufsschlager: Allein in diesem Jahr werden nach einer Prognose des Digitalverbands Bitkom 24 Millionen Stück davon verkauft. Ganz ehrlich, wer hat noch keins?

JOBSUCHE: DEUTSCHLAND IST ATTRAKTIV

Berlin, Bayern und Baden-Württemberg sind für Jobsuchende aus dem Ausland die attraktivsten Bundesländer. Das ist das Ergebnis einer Analyse des Stellenportals Indeed. Nach Großbritannien sei Deutschland das attraktivste Ziel in Europa, wenn es um die Jobsuche geht.

ABSTÜRZE
SIND DIE HÄUFIGSTE TODESURSACHE

Mehr als ein Viertel aller tödlichen Arbeitsunfälle geschehen wegen eines Absturzes. Dies hat eine Auswertung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ergeben. Im Untersuchungszeitraum 2009 bis 2016 stürzte jedes dritte Unfallopfer wegen fehlender Sicherung vom Dach oder durch eine Lichtkuppel. Bei mehr als jedem zehnten Unfall erfolgte der Sturz aus weniger als zwei Metern Höhe. Die BAuA rät dringend dazu, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und Beschäftigte zu unterweisen und zu sensibilisieren.

DENKANSTÖSSE

SO FÜHLT SICH HÖRVERLUST AN

Achtet auf euer Gehör! Wer trotz aller Warnungen unvorsichtig mit lauten Geräuschen umgeht, dem sei „HearLoss“ empfohlen. Das Programm demonstriert eindrucksvoll die Auswirkungen eines Hörverlustes. Das Programm wird vom University College London bereitgestellt: *www.phon.ucl.ac.uk/resource/hearloss*. Für den Download der deutschen Version „Full installation includingsound samples - German translation“ wählen (am Arbeitsplatz bitte unbedingt auf die rechtlichen Vorgaben achten). Mit einem Klick auf „Sprache“, „Hintergrundgeräusche“ oder „Musik“ wird die Wiedergabe gestartet. Die Auswirkungen eines Hörverlustes lassen sich stufenweise einstellen. So wird schnell deutlich: Insbesondere in geräuschvoller Umgebung haben Menschen mit Hörverlusten Probleme, Sprache richtig zu verstehen.

KINDERARMUT GESTIEGEN

Etwa jedes fünfte Kind lebt in Haushalten mit einem geringen Einkommen. Das zeigt eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Insgesamt sind in Deutschland 2,7 Millionen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren armutsgefährdet. Auch bei der Altersarmut gibt es keine Entwarnung: 2036 wird jeder fünfte Rentner hiervon bedroht sein, so eine Studie der Bertelsmann Stiftung.

© istock.com/ PeopleImages

SCHÖNE NEUE BETRIEBSRATSWELT

BETRIEBSRATSSITZUNGEN BALD ONLINE?

Eine weitgehend unbemerkte Gesetzesänderung erlaubt ab Oktober Betriebsratssitzungen per Videokonferenz. Zwar gilt dies nur für Europäische Betriebsräte, die auf Seeschiffen arbeiten und die an Sitzungen des EBR teilnehmen möchten. Doch ist dies möglicherweise bereits der erste Schritt zu Online-Betriebsratssitzungen?

Was gefällt Dir eigentlich am besten an euren Sitzungen, habe ich vor kurzem einen BR-Vorsitzenden gefragt. „Der Austausch am Rande“, antwortete dieser ganz spontan. „Denn so erfährt man wirklich, was den Kollegen am Herzen liegt.“

Fragt man hingegen Außendienstler, dann hört man immer wieder, wie sehr das Reisen zu den Sitzungen stresst. Ebenso geht es Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats von Unternehmen mit deutschlandweiten Standorten. Die Fahrten binden Zeit und sind sehr aufwändig. Doch vielleicht ist es ja bald passe´, das viele Reisen?

NEUERUNG FÜR SEELEUTE

Nun, ganz so weit ist es noch nicht. Sitzungen des EBR sind ebenso wie Sitzungen des Betriebsrats nach wie vor nichtöffentlich (vgl. § 27 Abs. 1 Satz 5 EBRG; § 30 Satz 4 BetrVG). Dies bedeutet, dass BR-Sitzungen per Videokonferenz in der Regel weiter unzulässig sind. Der Grund ist einfach: Zwar könnten Beschlüsse per Videokonferenz getroffen werden, den beraten kann man sich schließlich auch von Bildschirm zu Bildschirm. Aber: Garantieren kann man nicht, ob dann nicht unberechtigte Dritte mithören können. Und selbst wenn technisch alles abgesichert

und absolut frei von Spähsoftware ist, wer weiß denn schon, ob nicht hinter dem Bildschirm unbemerkt jemand zuhört?

Nun, trotzdem wird es diese Neuerung ab dem 10.10.2017 geben. Denn dann tritt der neue § 41a EBRG in Kraft. Er trifft besondere Regelungen für Seeleute: Sind diese Mitglied eines Europäischen Betriebsrats, dann wird ihnen unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt, an Sitzungen mittels „neuer Informations- und Kommunikationstechnologien" teilzunehmen. Die Videokonferenz kann kommen, wenn dies in der Geschäftsordnung des Gremiums vorgesehen ist und die Vertraulichkeit der Sitzung gewährleistet werden kann.

Der Ruf wird laut, den Grundsatz der persönlichen Anwesenheit auch im BetrVG zu lockern.

TABUBRUCH VS. NEUE CHANCEN

Kaum haben die Ersten Wind davon bekommen, wird der Ruf laut, den Grundsatz der persönlichen Anwesenheit auch im allgemeinen Betriebsverfassungsrecht zu lockern.

Diskutiert wird dieses Thema schon lange. Denn man muss wissen, dass das Betriebsverfassungsgesetz im Grunde aus dem Jahr 1972 stammt – aus einem Jahrzehnt, in dem das Digitalzeitalter gerade erst geboren wurde. Inzwischen hat die Technik laufen

WORTLAUT DES § 41a EBRG AB DEM 10.10.2017

Besondere Regelungen für Besatzungsmitglieder von Seeschiffen

(1) Ist ein Mitglied des besonderen Verhandlungsgremiums, eines Europäischen Betriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung im Sinne des § 19 oder dessen Stellvertreter Besatzungsmitglied eines Seeschiffs, so sollen die Sitzungen so angesetzt werden, dass die Teilnahme des Besatzungsmitglieds erleichtert wird.

(2) Befindet sich ein Besatzungsmitglied auf See oder in einem Hafen, der sich in einem anderen Land als dem befindet, in dem die Reederei ihren Geschäftssitz hat, und kann deshalb nicht an einer Sitzung nach Absatz 1 teilnehmen, so kann eine Teilnahme an der Sitzung mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn

1. dies in der Geschäftsordnung des zuständigen Gremiums vorgesehen ist und
2. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können."

© istock.com/Portra

gelernt und der Wandel der Arbeitswelt ist unbestritten. Vielleicht stecken wir auch gerade mitten in einer Neugestaltung der Betriebsratslandschaft? Denn mit der ersten „legalen“ Online-Betriebsratssitzung scheint ein Tabu gebrochen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sieht die Entwicklung kritisch. In einer Stellungnahme fasst er seine Bedenken gegen die Änderungen im Europäischen Betriebsrätegesetz zusammen. Insbesondere sei eine Videokonferenz nicht in der Lage, die gesamte Vielfalt menschlicher Kommunikation „sinnlich wahrnehmbar“ abzubilden, Körpersprache, Mimik, und Gestik aus persönlicher Nähe sei für die Meinungsbildung aber unerlässlich.

Die Stellungnahme des DGB zum Nachlesen:
www.dgb.de unter „Themen“.

Nun, an diesen Argumenten ist etwas dran. Denn oft sind es gerade die Gespräche am Kaffeeautomaten, die neue Impulse bringen. Aber müssten diese denn ersatzlos wegfallen? Nein, wenn Präsenz-Betriebsratssitzungen weiter der Regelfall bleiben würde. Und das ließe sich leicht mit entsprechenden Vorschriften steuern.

ES SCHEINT, DIE ZEIT IST REIF!

Bei allen Bedenken scheint es letztlich, als sei die Zeit reif für eine technische Revolution im BR-Büro. Denn der Wandel der Arbeitswelt macht auch vor der Betriebsverfassung nicht halt. Und das ist auch gut so. In der freien Wirtschaft sind Videokonferenzen seit langem Standard. Auch das ist gut, denn dies erleichtert so manchen Berufsalltag.

Vielleicht stecken wir mitten in einer Neugestaltung der Betriebsratslandschaft?

Und es gibt noch ein gutes Argument, das man beim Thema Online-Betriebsratssitzung nicht vergessen darf: Vielleicht würde diese Möglichkeit dazu führen, dass noch mehr Kollegen Interesse am Amt hätten? Eben genau solche, die bisher vor den Reisen zurückschrecken?

Vielleicht müsste so mancher Beschäftigte eines kleinen Betriebsteils in Zukunft nicht mehr auf seine Kandidatur verzichten.

Es spricht viel dafür, Online-Betriebsratssitzungen zu erlauben. Eines hat die Bundesregierung mit ihrer Gesetzesänderung jedenfalls geschafft: Sie bringt Seeleute zur Sitzung und uns zum Nachdenken. ● (CB)

Die Neuregelung zum Nachlesen

Die Neuregelung des Europäischen Betriebsrätegesetzes ist im „Gesetz zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zur Änderung anderer Gesetzes (EM-Leistungsverbesserungsgesetz)“ zu finden: ➚ **Bundesgesetzblatt Nr. 48 vom 21.07.2017.**

SCHREIBEN SIE UNS!

Bieten online-Betriebsratssitzungen neue Chancen? Oder könnten Videokonferenzen Schaden anrichten?

Wir freuen uns auf Ihre Meinung per E-Mail.

E-Mail an die Redaktion: offenes-ohr@ifb.de

© fotolia.com/beeboys

ZUR ENTSCHEIDUNG DES BUNDESVERFASSUNGSGERICHTS

TARIFEINHEIT LIGHT

Am 11. Juli 2017 hat das Bundesverfassungsgericht sein Urteil zur Tarifeinheit verkündet. Die Verfassungsbeschwerden von Verdi, Marburger Bund, dbb/tarifunion und anderen Gewerkschaften wurden zurückgewiesen, doch muss der Gesetzgeber bis Ende 2018 in einem wichtigen Punkt nachbessern. Dies sieht nach einem Kompromiss aus – schon deshalb lohnt es sich, die Gründe etwas näher anzuschauen.*

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Ausgangspunkt des Streits war der durch das Tarifeinheitsgesetz vom Juli 2015 eingefügte § 4a Abs. 2 Satz 2 Tarifvertragsgesetz. Er bestimmt: Gibt es im Betrieb für dieselbe Personengruppe zwei (oder mehr) Tarifverträge, so setzt sich der Tarif durch, der von der Gewerkschaft mit der größten Mitgliederzahl im Betrieb abgeschlossen wurde. Der Tarifvertrag der in der Minderheit befindlichen Gewerkschaft wird verdrängt und kommt nur dann wieder zur Geltung, wenn – aus welchen (unwahrscheinlichen) Gründen auch immer – der Mehrheitstarif seine Gültigkeit verliert.

Da Lokführer, Ärzte und Piloten in ihren Betrieben typischerweise in der Minderheit sind, bleiben ihre Tarifverträge ohne Wirkung. Dann wird es auch keine Streiks mehr geben, denn wer kämpft schon für Inhalte, von denen er gar nichts hat? Das jedenfalls war die Absicht der Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD, die sich der Unterstützung durch die Arbeitgeberverbände und durch IG Metall und IG BCE sicher sein konnte. Lässt sich dieses Ziel nach der Karlsruher Entscheidung noch verwirklichen?

Die Antwort ist ein klares „Nein“. Das Gericht hat zahllose Möglichkeiten offen gelassen, um eine solche Situation zu verhindern.

1. STREIKRECHT BLEIBT

Zunächst hat es sich in überraschender Deutlichkeit zum Streikrecht bekannt und betont, auch wenn eine Gewerkschaft erkennbar in der Minderheit sei, könne sie für einen Tarifvertrag streiken. Wenn sie dies effektiv tut – wird dann die Arbeitgeberseite den Tarifvertrag unter Berufung auf das

* Wer sie im Wortlaut lesen will, findet sie auf der Homepage des Bundesverfassungsgerichts ↗ **www.bundesverfassungsgericht.de** oder gibt einfach das Aktenzeichen: 1 BvR 1571/15 und „bverfg“ bei Google ein.

Mehrheitsprinzip aus dem Weg räumen? Formal könnte sie es, aber wie würden wohl die Ärzte reagieren, wenn man ihnen „ihren“ Tarifvertrag auf diese Weise wegnehmen würde? Vielleicht würden plötzlich viele von ihnen krank („der Kollege bestätigt die Arbeitsunfähigkeit“), und manche würden verstärkt nach einer Beschäftigung im Ausland suchen. Ein vernünftiger Arbeitgeberverband wird deshalb nicht auf die Idee verfallen, sich auf das Tarifeinheitsgesetz zu berufen. Ein einzelner unvernünftiger Arbeitgeber wird es vielleicht tun – aber er wird die Konsequenzen umgehend zu spüren bekommen.

2. MEHRERE TARIFVERTRÄGE IM BETRIEB

Durch Tarifvertrag kann man vereinbaren, dass im Betrieb mehrere Tarifverträge gelten sollen. Die Tarifeinheit kann daher „abbedungen“ werden – so ausdrücklich das Bundesverfassungsgericht. Voraussetzung ist nur, dass sich Arbeitgeber und beteiligte Gewerkschaften darüber einig sind. Bei der Bahn ist dies kurz vor Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes gelungen; auch die EVG hat mitgemacht. Ein solcher „Abgrenzungstarif“ kann – wie jeder Tarifvertrag – durch Streik erkämpft werden.

3. GRENZEN DER VERDRÄNGUNG

Eine Gewerkschaft, die Schwierigkeiten hat, einen Streik zu organisieren, bleibt ebenfalls nicht ungeschützt. Die Verdrängungswirkung des Mehrheitstarifs hat deutliche Grenzen, obwohl davon im Gesetz selbst nicht das Geringste steht.

› Nicht verdrängt werden Tarifnormen, die Fragen regeln, auf denen die Lebensplanung des Einzelnen beruht. Unkündbarkeit, tarifliche Altersgrenzen, betriebliche Altersversorgung und Ausbildungsansprüche zählen dazu. Sie sind auch für die Mehrheit tabu.

› Wenn im Minderheitstarif eine Regelung enthalten ist, die keine Entsprechung im Mehrheitstarif hat, die nicht einmal in das „Gesamtpaket“ bei Tarifabschluss eingegangen ist, dann bleibt sie erhalten. Die Mehrheit hat beispielsweise nur über Lohn verhandelt, im Minderheitstarif sind aber wichtige Fragen zur Schichtarbeit geregelt – sie bleiben unangetastet.

Der Gesetzgeber hätte sich besser um die Frage gekümmert, wie man etwas gegen die Tarifflucht unternehmen kann.

4. ÜBERNAHME DES TARIFVERTRAGS

Die Minderheitsgewerkschaft kann den Tarifvertrag der Mehrheit „nachzeichnen“, d.h. übernehmen, so dass er wie ein eigener Tarifvertrag wirkt. Dies ist ein „Ersatz“ dafür, dass sie ihren eigenen Tarif verliert. Entgegen dem Wortlaut des Gesetzes gilt dies auch für solche Gegenstände, die der Minderheitstarif gar nicht geregelt hat. Die Mehrheit hat beispielsweise eine jährliche Ertragsbeteiligung ausgehandelt, die es im Minderheitstarif nicht gibt – darauf könnte die Minderheit dann gleichfalls zugreifen.

5. GEBÜHRENDE RÜCKSICHTNAHME

In der Praxis kann der Fall eintreten, dass die Minderheit zu gar keinem eigenen Tarif kommt und deshalb auch kein Nachzeichnungsrecht hat. In diesen Fällen muss der Mehrheitstarif auf ihre Interessen Rücksicht nehmen. Journalisten haben beispielsweise in ihrem Tarifvertrag Regeln über die innere Pressefreiheit vereinbart – der Mehrheitstarif kümmert sich darum nur am Rande. Hier tritt die Verdrängungswirkung nur ein, wenn der Mehrheitstarif in ausreichendem Maße auch diesen Punkt regelt. Was hier verlangt werden kann, ist unklar – deshalb muss der Gesetzgeber nachbessern und eine Regelung schaffen, die für einen Schutz der Minderheit im Betrieb wie in der Branche sorgt. Bis eine solche Regelung vorliegt, sind zwar Mehrheitstarife möglich, müssen aber gebührende Rücksicht nehmen.

Wolfgang Däubler ist Professor für deutsches und europäisches Arbeitsrecht, bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen

WAS FOLGT AUS ALL DEM?

Man ist versucht, von einem Beschäftigungsprogramm für Juristen zu reden. Ist die „Lebensplanung“ auch dann betroffen, wenn die ordentliche Kündigung nur für drei Jahre ausgeschlossen ist? Gehörte ein bestimmter Gegenstand wirklich zum „Gesamtpaket“? Muss man auch auf die Vergütungsstrukturen der Minderheit Rücksicht nehmen? Hier lassen sich vortrefflich lange Schriftsätze und nicht weniger lange Rechtsgutachten schreiben. Wird es dazu überhaupt kommen? →

WAS IST DAS TARIFEINHEITSGESETZ?

Warum das Gesetz?
Lange galt in Deutschland der Grundsatz der Tarifeinheit, also „ein Betrieb – ein Tarifvertrag". 2010 änderte das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung und räumte der Tarifpluralität (jede Gewerkschaft kann im Betrieb einen Tarif schließen) Vorrang ein.

Der Gesetzgeber reagierte mit dem „Tarifeinheitsgesetz", das seit dem 10.07.2015 in Kraft ist.

Was regelt das Gesetz?
Im Kern ordnet das Tarifeinheitsgesetz an, dass im Fall einer Kollision der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft verdrängt wird, die weniger Mitglieder im Betrieb hat.

Und das Bundesverfassungsgericht?
Marburger Bund (Ärzte), Ufo (Flugbegleiter), Cockpit (Piloten) sowie Verdi hielten die Regelungen für verfassungswidrig und klagten dagegen. Ohne Erfolg: Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts hat die Verfassungsbeschwerden am 11.07.2017 zurückgewiesen, aber der Mehrheit deutliche Schranken gezogen. Sie sind so stark, dass in der Praxis von dem Gesetz kaum etwas übrig bleiben wird.

Nach der Einschätzung des Verfassers wird das Bahn-Modell Schule machen: Die Beteiligten vereinbaren, wer für welche Beschäftigtengruppe zuständig ist. Im Bereich der Ärzte gibt es bereits eine entsprechende Praxis: Im Regelfall werden die Tarifverträge des Marburger Bundes zugrunde gelegt. Wenn ein Arzt den Wunsch hat, nach Verdi-Tarif behandelt zu werden, wird dem Rechnung getragen. Warum sollten entsprechende Modelle nicht auch bei der Lufthansa und anderen Fluggesellschaften möglich sein?

Man ist versucht, von einem Beschäftigungsprogramm für Juristen zu reden.

Was wird aus der Tarifgemeinschaft zwischen Verdi und dbb/tarifunion für den öffentlichen Dienst? Sie aufzulösen, würde für beide Seiten enorme Risiken mit sich bringen. Wer ist wo in der Mehrheit? Was bleibt ggf. vom Minderheitstarif übrig? Beides lässt sich schwer einschätzen. Die Arbeitgeberseite wird befürchten, dass mit Hilfe des Nachzeichnungsrechts eine Art Rosinentheorie praktiziert wird. Unsere Tarifparteien sind keine Hasardeure: Warum sich auf solche Risiken einlassen, wenn man bisher mit der Tarifgemeinschaft ganz gut zurecht gekommen ist? Also bleibt alles beim Alten.

Wie steht es mit dem Konflikt zwischen Verdi und IG Metall im Bereich der Kontaktlogistik, wo man sich vor einiger Zeit heftig „gefetzt" hat? Für Verdi wird es schwieriger, in einem Bereich Fuß zu fassen, wo bisher die IG Metall dominiert hat. Möglicherweise wird hier das Mehrheitsprinzip tatsächlich einmal verwirklicht, weil die Minderheit keinen Tarifvertrag erreicht, weil ein „Minderheitenschutz" mangels spezifischer Minderheitsinteressen nicht zum Tragen kommt.

Wenn dem so ist – nun gut. Aber hat sich dafür der ganze Aufwand gelohnt? Der Gesetzgeber hätte sich besser um die Frage gekümmert, wie man etwas gegen die Tarifflucht der Arbeitgeber unternehmen kann. ●

© fotolia.com/Ingo Bartussek

PARTEIEN IM CHECK

WELCHE WAHLVERSPRECHEN HELFEN BETRIEBSRÄTEN?

Die Wahlen zum Bundestag stehen bevor. Wir wollen wissen: Mit welchen Versprechen wollen die Parteien bei Arbeitnehmern punkten? Und welche Stellung beziehen sie zum Thema Betriebsrat? *Von Peter Hackner*

Gemeinsam mit etwa 61,5 Millionen Menschen sind wir am 24. September dazu aufgerufen, unsere Stimme für den 19. Deutschen Bundestag abzugeben. Rund 40 Parteien stellen sich zur Wahl. Wir haben uns die Programme der bereits im Bundestag Vertretenen genau angeschaut; ebenso die der FDP und AfD, da diese voraussichtlich den Einzug schaffen. Was versprechen diese Parteien Arbeitnehmern und Betriebsräten?

Nun ja, es ist Wahlkampf. Keine der im Bundestag vertretenen Parteien lässt einen Zweifel daran, dass man sich zukünftig für „gute Arbeit“ einsetzen will. Einigen nimmt man das auch ab. Bei anderen dagegen muss man im Wahlprogramm schon ein wenig suchen, bis man fündig wird. →

CDU/CSU: FLEXIBILITÄT AUF DEM ARBEITSMARKT

Die Union aus CDU/CSU ist die derzeit stärkste Fraktion im Bundestag. Sie verspricht ein Deutschland, in dem „wir gut und gerne leben"; sie möchte Vollbeschäftigung erreichen. Dabei stellt sie den Arbeitsmarkt und alles was dazu gehört direkt an den Beginn ihres Wahlprogramms.

Wie bei den meisten Parteien gibt es ein Statement zum gesetzlichen Mindestlohn. Dieser habe sich bewährt, jedoch als zu bürokratisch herausgestellt. Und zu viel Bürokratie wolle man abbauen.

Auch Missbräuche bei befristeten Arbeitsverhältnissen sollen abgestellt werden. Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse dürfen durch sie nicht verdrängt werden, Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt sei dennoch sehr wichtig.

Weiterhin plant die Union:

- mitwachsende Minijobs,
- eine Verbesserung des Rahmens der Mitarbeiterbeteiligung,
- ein flexibleres Arbeitszeitrecht,
- gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Leitungsfunktionen auf allen Ebenen,
- Familienzeit durch Lebensarbeitszeitkonten.

Interessant: Das Entgelttransparenzgesetz soll gleich nach seiner Einführung schon wieder auf den Prüfstand. Die Tarifpartnerschaft will man hingegen stärken.

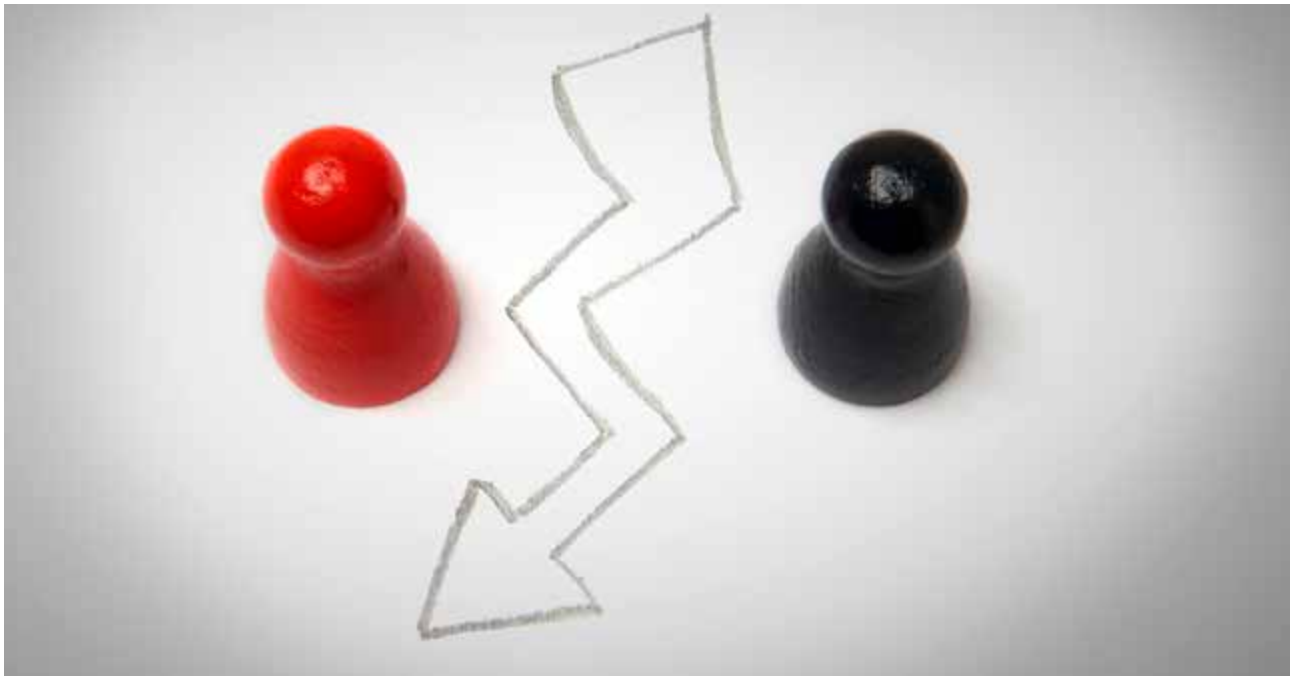
Auch das Recht auf befristete Teilzeit taucht in den Wahlversprechen auf. Dabei hatte man genau dieses Gesetzesvorhaben der SPD noch vor kurzem scheitern lassen. Plötzlich ist es CDU/CSU sogar ein eigenes Wahlversprechen wert...

SPD: VIELFALT AN IDEEN

Die SPD erklärt die Zeit „reif für Gerechtigkeit". Als „Arbeiterpartei" bemüht sie sich, in ihrem neuen Programm an ihre Wurzeln zu denken.

Wo sich Andrea Nahles als Arbeits- und Sozialministerin in den letzten vier Jahren zu einer der fleißigsten Bienen dieser Koalition entwickelte, bietet das neue Regierungsprogramm viele Ideen, wie auch die nächste Amtsperiode ausgefüllt werden könnte. Auffallend ist, mit welcher Vielfalt an Forderungen die SPD an den Start gehen. Nur Die Linke zeigt sich da noch agiler.

Besonders interessant im Wahlprogramm der SPD ist die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Aus Betriebsratssicht sehr willkommen ist eine Vereinfachung der Vorschriften des BR-Wahlverfahrens. →



© istock.com/Eike Leppert

Eine Auswahl von Wahlversprechen der SPD:

- Förderung der Mitbestimmung im Betrieb,
- Vereinfachung des Wahlverfahrens bei Betriebsratswahlen,
- Besserer Kündigungsschutz für Initiatoren einer BR-Wahl,
- Einführung einer Familienarbeitszeit,
- Abkehr von der Präsenz-Pflicht im Betrieb,
- Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG),
- Abschaffung der sachgrundlosen Befristung,
- „Equal Pay“ bei der Leiharbeit ab dem ersten Tag,
- Abschaffung von Ausnahmen beim Mindestlohn,
- Gesetzliche Privilegierung der Tarifpartnerschaft,
- Neues Wahlarbeitszeitgesetz,
- Rückkehrrecht aus Teilzeit,
- Rechtlicher Rahmen für mobiles Arbeiten,
- Mehr Mitbestimmung im Beschäftigtendatenschutz,
- Stärkung der paritätischen Mitbestimmung in Unternehmen,
- Neues Initiativrecht für Betriebsräte im Bereich der betrieblichen Weiterbildung,
- Mehr Mitbestimmung beim Einsatz von Fremdarbeitern.

DIE LINKE : RUF NACH DER 30-STUNDEN-WOCHE

Die Linke macht sich über viele Seiten ihres Wahlprogramms Gedanken zur Verbesserung des Arbeitsrechts aus Arbeitnehmersicht. Dabei stellt sie eine Vielzahl an Forderungen, von denen wir hier allein aus räumlichen Gründen nur einen Teil wiedergegeben können.

Das Motto der Linken lautet: „Sozial. Gerecht. Frieden. Für alle“. Sozial steht dabei am Anfang; und das zieht sich wie ein roter Faden durch das Programm. Keine Partei will sich so vehement für Verbesserungen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung einsetzen.

So soll es u.a. mehr Freistellungen für Betriebsräte geben, erheblich mehr Mitbestimmungsrechte, einen verbesserten Kündigungsschutz im Bereich der Betriebsratswahl und eine deutlich schärfere Bestrafung von Arbeitgebern, die gegen Betriebsräte vorgehen (Union Busting).

Im Wahlkampf gibt es viele Versprechungen, sich künftig mehr für „gute Arbeit“ einzusetzen.

Besonders bemerkenswert: Die Forderung nach Einführung der 30-Stunden-Woche sowie ein neuer Rechtsanspruch auf eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 22 Stunden. Dass Die Linke die sachgrundlose Befristung abschaffen, den Mindestlohn deutlich erhöhen, die Leiharbeit beschränken, eine neue Anti-Stress-Verordnung einführen und den Anspruch auf Mindesturlaub auf 30 Tage erhöhen will, überrascht nicht. Hinzu kommt die Möglichkeit, zwei Mal im Arbeitsleben eine Auszeit vom Beruf von bis zu einem Jahr zu nehmen.

Interessant: Im Betriebsverfassungsgesetz soll § 118 BetrVG abgeschafft werden, der u.a. Religionsgemeinschaften zu Lasten der allgemeinen Mitbestimmung privilegiert.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: SOZIALVERSICHERUNG STATT MINIJOB

Zurückhaltender zeigen sich Bündnis 90/Die Grünen. Auch hier wird für „gute Arbeit“ gekämpft, was natürlich die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhaltet. Selbstverständlich dabei die Forderung nach einer Erhöhung des Mindestlohns. Und: Menschen, die an Feiertagen arbeiten, sollen einen steuerfreien „Flexi-Zuschlag“ erhalten.

Minijobs wollen die Grünen in sozialversicherungspflichtige Jobs umwandeln und dafür sorgen, dass →

sich Erwerbsarbeit „immer rechnet“. Die sachgrundlose Befristung wird laut Programm der Grünen abgeschafft, der Arbeitsschutz gestärkt. Und wie bei anderen Parteien ist auch das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit gesetzt. Letztere soll sich in Zukunft innerhalb eines Wahlkorridors bewegen, der zwischen 30 und 40 Wochenstunden liegt.

Die Partei spricht sich zudem für eine Stärkung der Schwerbehindertenvertretung aus.

AB 2017 IM BUNDESTAG DABEI? FDP UND AFD...

FDP und AfD derzeit nicht im Bundestag vertreten, könnten dies aber bald sein.

Die FDP wie alles neu machen („denken wir neu“). Viel Konkretes im Bereich Arbeitsrecht ist nicht dabei. Man setzt auf die eigene Leistung: Wenn Menschen ihr Leben selbst in die Hand nehmen, dann können sie auch „selbstbestimmt ihre eigene Erwerbsbiographie schreiben“.Das sind Sätze aus der liberalen Welt. Jeder entscheidet selbst über alles: Wo ich arbeite und wie, wann ich in Rente gehe und ob ich mit 70 noch etwas hinzuverdienen will.

Mit Hilfe eines neuen Rentenbaukastens soll alles viel übersichtlicher werden, als es heute ist. Dann kann man besser steuern und sieht mit Hilfe einer App, wie viel man später an Alterssicherung zu erwarten hat.

Von der Alternative für Deutschland (AfD) kommt an arbeitsrechtlichen Aussagen so gut wie nichts. Man befürwortet den gesetzlichen Mindestlohn und möchte künftig Leiharbeit nach sechs Monaten mit der Festanstellung gleichsetzen. Eine Verlängerung eines solchen Vertrags soll es nur einmal geben. In Unternehmen und Betrieben möchte man generell eine Obergrenze von 15 % der Beschäftigten mit Leih- oder Werkverträgen einführen. ●

Noch unsicher? Vielleicht hilft der Wahl-O-Mat!

Wer mehr Informationen braucht, für den ist vielleicht der „Wahl-O-Mat“ der Bundeszentrale für politische Bildung etwas. Dahinter verbirgt sich ein Frage-und-Antwort-Tool, um herauszufinden, welche zu einer Wahl zugelassene Partei der eigenen politischen Position am nächsten steht.

38 Thesen können mit „stimme zu“, „stimme nicht zu“, „neutral“ oder „These überspringen“ beantwortet werden. Am Schluss wird der Grad der Übereinstimmung mit den ausgewählten Parteien errechnet.

www.bpb.de/politik/wahlen/wahl-o-mat

© fotolia.com/deagreez

WHATSAPP, TWITTER UND CO.

AUF DEN RICHTIGEN TON KOMMT ES AN!

Auch um arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden, sollten Äußerungen im Internet sorgfältig überdacht werden. Das Netz vergisst nichts – und wer möchte schon jahrelang von einem peinlichen Partyfoto verfolgt werden? Geht es gegen den Arbeitgeber, dann steht sogar das Risiko einer Kündigung im Raum. *Von Maria Dimartino*

WhatsApp, Facebook und Co. sind sehr beliebt, weil sie ein menschliches Grundbedürfnis bedienen – nämlich die Kommunikation. Auch wenn Social Media überwiegend privat genutzt werden, ist Vorsicht geboten. Denn zum einen verschwimmt die Grenzen zwischen privat und beruflich immer mehr. Zum anderen gehört ein guter Ton einfach dazu.

WIRKLICH NUR PRIVAT?

Äußerungen im Internet (auch private!) haben eine andere Qualität als Äußerungen, die beispielsweise an einem Stammtisch getätigt werden. Denn das geschriebene Wort bzw. hochgeladene Foto bleibt sehr lange sichtbar – und das für eine Vielzahl von Nutzern.

Postet man einen hässlichen Kommentar ist es so, als würde man sich mitten auf den Marktplatz stellen →

WAS IST SOCIAL MEDIA?

Alle Welt spricht von Social Media – und jeder nutzt sie. Denn hierzu zählen Plattformen, über die wir täglich kommunizieren, z.B: WhatsApp, Xing, LinkedIn, Blogs, Twitter, Instagram, Snapchat, Wikipedia.

Im Deutschen spricht man manchmal auch von „Mitmachmedien“.

und sich dort mit einem Megafon äußern. Und wer Partyfotos hochlädt, kann diese auch gleich ans Schwarze Brett pinnen. Denn selbst wenn man sein Profil „privat“ eingestellt hat und nur „Freunde“ bzw. eigene Kontakte Zugang zum Partyfoto haben, verbreitet sich dieses unter Umständen blitzschnell. Es können Screenshots erstellt, Beiträge kopiert oder einfach geteilt werden – und so bei unzähligen Nutzern landen. Schnell ist man ungewollt Teil der medialen Aufmerksamkeit. Und vielleicht bekommt auch der Arbeitgeber Wind davon.

GRENZEN DER MEINUNGSFREIHEIT

„Das ist doch meine Meinung, das darf ich sagen!“ lautet ein weit verbreiteter Irrglaube. Denn nicht jede Äußerung ist von der Meinungsfreiheit geschützt, z.B. Unwahrheiten, Beleidigungen oder Schmähkritik. Eigentlich sollte einem bereits die gute Kinderstube verraten, dass Vieles besser ungesagt bleiben. Und da nützt es auch nichts, den Satz mit den Worten zu beginnen: „Meiner Meinung nach bist Du…“.

WEGEN SOCIAL MEDIA VOR GERICHT

Das Internet ist kein rechtsfreier Raum, zum Glück. Beleidigungen, Mobbing und Hassreden können jederzeit strafrechtlich verfolgt werden. Ebenso können Urheberrechtsverletzungen und Verletzungen der Privatsphäre gerichtlich geahndet werden. Gerade die Verwendung von fremden Fotos bzw. Motiven sorgen immer wieder für rechtliche Auseinandersetzungen.

Auch die Anzahl der Fälle, in den sich Arbeitsgerichte mit Social Media befassen müssen, steigt spürbar. Das kann beispielsweise der Arbeitszeitbetrug durch exzessive Internetnutzung während der Arbeitszeit sein, der durch die Zeitangabe der Veröffentlichungen wunderbar dokumentiert wird.

Zuweilen geht es auch um Verstöße gegen den Datenschutz, z.B. wenn im Hintergrund des „Selfies“ vertrauliche Dokumente abgelichtet werden.

Am häufigsten sind allerdings die Fälle, in denen eine abfällige Äußerung im Social Media (z.B. über den Arbeitgeber) zu einer Kündigung führt. Hierzu ein Beispiel:

Beleidigung des Arbeitgebers bei Facebook

Eine Beleidigung des Arbeitgebers auf Facebook kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies gilt sogar, wenn der Arbeitgeber namentlich nicht benannt wird, urteilte das Landesarbeitsgericht Hamm (Az. 3 Sa 644/12). Was war passiert?

Ein Auszubildender zum Mediengestalter wurde fristlos gekündigt, nachdem der Ausbilder sein Facebook-Profil gesehen hatte. Dort stand bei „Arbeitgeber“: „Menschenschinder & Ausbeuter“ welcher den Arbeitnehmer als „Leibeigenen“ halte, der „dämliche Scheiße für Mindestlohn“ erledige. Schmähkritik wird nicht von Meinungsfreiheit des Art. 5 GG geschützt, so das LAG Hamm – und bestätigte die außerordentliche Kündigung.

Maria Dimartino ist Rechtsanwältin in Eppelheim. Ihre Interessenschwerpunkte sind neben dem Arbeitsrecht Datenschutz und Neue Medien. Für das ifb referiert sie seit 2014.

All das zeigt wie wichtig es ist, grundlegende Regeln im Umgang mit Social Media zu beachten. →

Grundregeln für den Umgang mit Social Media

- Achte bei jeder Äußerung auf einen angemessenen, neutralen und höflichen Ton.
- Stelle Dir auch in einem „privaten“ Profil stets die Frage: Muss ich das wirklich posten?
- Denke daran, dass „Freunde“ jederzeit Screenshots machen (und dem Arbeitgeber zeigen!) können.
- Schütze umgekehrt auch die Privatsphäre Deiner Freunde: Muss das wirklich „geteilt“ werden?
- Halte Dich an Recht und Gesetz, denn das Internet ist kein rechtfreier Raum. Vergiss auch Urheberrechte nicht.
- Trage Streitigkeiten und Unstimmigkeiten nie online aus.

AZUBIS UND SOCIAL MEDIA

Für die jüngeren Generationen, die „digital Natives“, sind Social Media in der Regel selbstverständlich. Aber gerade Azubis sollten sich die Frage stellen: Was muss das Netz über mich wissen? Sind Partyfotos oder die „Meinungsäußerung“ von heute in einigen Jahren vielleicht eher hinderlich, etwa wenn es um Bewerbungen geht?

Die JAV sollte es sich daher zur Aufgabe machen, Azubis und junge Arbeitnehmer zu sensibilisieren. Ihnen muss klar gemacht werden, dass es auch außerhalb der Arbeitszeit wichtig ist, sich an Regeln im Umgang mit Social Media zu halten. Berufliche Zukunft und drohende Kündigung sind Schlagworte, die jeder Azubi kennen sollte.

Gibt es eine Betriebsvereinbarung oder Richtlinien im Unternehmen zum Thema Social Media, sollten diese Regelungen allen vertraut sein. Hilfreich kann es auch sein, einen Verhaltenskodex zu erarbeiten.

EHRENAMT IM INTERNET

Ist es für mich ok, dass zukünftige Arbeitgeber von meiner ehrenamtliche Betätigung als BR oder JAV erfahren? Diese Frage sollte man sich stellen, bevor man darüber „twittert“. Denn das Amt muss im Bewerbungsprozess nicht offengelegt werden („Recht zur Lüge“). Auch im Ausbildungszeugnis darf die Tätigkeit als JAV nur auf eigenen Wunsch hin Niederschlag finden (§ 16 BBiG). Letztlich ist es eine sehr persönliche Entscheidung, wie offen man mit seinem Ehrenamt umgeht. ●

Tipp der Redaktion

Will man seinem Ärger mal Luft machen, kann dies auch klug tun. Vorgemacht hat es vor einer Weile ein Nutzer unseres Betriebsratsforums, als es um das leidige Thema Neuwahl wegen Wahlfehler ging... Wohlgemerkt, es ging um die Sache, nicht um eine Person!

Denk dir bitte ein paar wüste Beschimpfungen, die jeglicher Netiquette wiedersprechen 😉

Denn auch in unseren Diskussionsforen gilt natürlich für den Umgangston: kollegial, höflich und sachlich.

SAG ICH´S ODER SAG ICH´S NICHT?

Wie offen geht ihr im Netz damit um, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter oder JAVler zu sein? Sagt uns Eure Meinung unter offenes-ohr@ifb.de

ifb IM SOCIAL MEDIA

Auf **Facebook** können sie sich mit Kollegen austauschen, Informationen finden und Serviceangebote abrufen.

- **facebook.com/ifbKG**
- **facebook.com/javseminare**
- **facebook.com/betriebsratswahl**

Auf **Twitter** erfahren Sie täglich Neues aus dem ifb und zu aktuellen Betriebsratsthemen.

- **twitter.com/ifbKG**

In unserem **Forum** kann man mit Gleichgesinnten diskutieren und Fragen stellen.

- **betriebsrat.de/portal/forum**

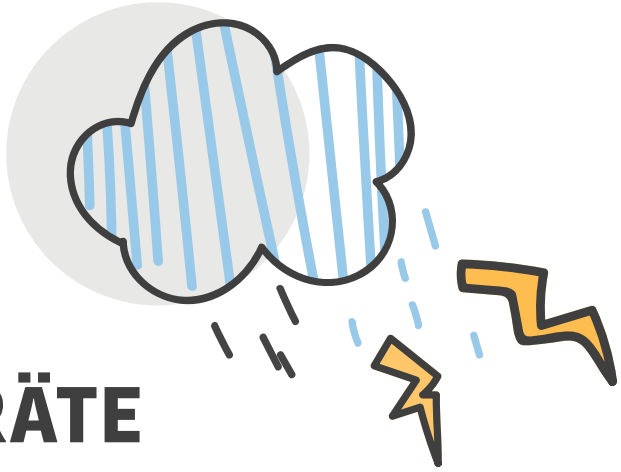
Im **Blog** schreiben unsere Mitarbeiter für Sie. Hier erfahren Sie regelmäßig Neues aus dem Arbeitsrecht und der Arbeitswelt. Mit Kommentarfunktion!

- **blog.betriebsrat.de**

Im **BR-Wahl Forum** treffen Sie auf über 11.000 andere Betriebsräte und Wahlvorstände, die vor der selben Herausforderung stehen wie Sie. Holen Sie sich Tipps oder helfen Sie Ihren Kollegen!

- **ifb.de/brwahl-forum**

Der schnellste Weg zu aktuellen Infos.



KOLLEGEN IN DER KRISE

WENN BETRIEBSRÄTE ZUM FEINDBILD WERDEN

Betriebsräte berichten von schweren Zeiten: Immer weniger Stammbeschäftigte, immer mehr Leiharbeitnehmer und Beschäftigte mit Werkverträgen. Zuweilen werden sogar 13 % der Stammarbeitsplätze durch Werkverträge ausgehebelt. Menschenwürdig ist anders, arbeitnehmerfreundlich sowieso. Ursachen und Wirkungen dieses Trends zeigt ein lohnenswerter TV Beitrag von „exakt - Die Story“.

Betriebsräte stehen vor neuen Herausforderungen: Sie werden bekämpft oder ignoriert. Und nur noch ca. jeder elfte Betrieb hat einen Betriebsrat. Diese erschreckenden Faken zeigen, wie sehr es im System krankt, so ein Filmbeitrag des MDR.

SCHIKANIERT UND AUSGEHEBELT

Die veränderte Arbeitswelt mit Leiharbeitern, Zeit- und Werkverträgen verändert auch das Verhältnis zwischen Unternehmern und Beschäftigten. Der Einfluss von Arbeitnehmervertretern wird immer häufiger ausgehebelt.

Wer sich in Betrieben für die Rechte der Kollegen engagiert, wird oftmals unter Druck gesetzt. Das reicht sogar bis hin zur Kündigung, um Betriebsräte auszuhebeln.

DER TON WIRD RAUER

In Deutschland sind Kanzleien, die sich gegen „lästige“ Betriebsräte richten, auf dem Vormarsch. Der Ton wird rauer, Betriebsräte werden zum Rücktritt gedrängt, so die betriebliche Realität. Mitbestimmung ist schwer durchzusetzen. Auch die Behinderung von Betriebsratswahlen nimmt zu.

Alles kein exotisches Randphänomen, so das traurige Fazit! Letzlich sei jeder Arbeitnehmer gefordert, diesen Trend zu stoppen. ●

© ard

Klick zum Beitrag
exakt — Die Story: Feindbild Betriebsrat. Kollegen in der Krise (30 Minuten) ↗ **ardmediathek.de**

© istock.com/PeopleImages

Über 80 % der Betriebsratswahlen sind anfechtbar!

FIT ALS WAHLVORSTAND

MIT SORGFALT DURCH DIE BETRIEBSRATSWAHL

Ganz ehrlich, Betriebsratswahlen sind kompliziert. Eine Vielzahl von Vorschriften müssen beachtet werden; und manche Regelungen sind so schwammig, dass sich sogar Juristen darüber streiten. „Aber nicht verzagen", meint Joachim Vetter, Präsident des LAG Nürnberg. Denn viele Fehler und Fallstricke lassen sich vermeiden.

Sie haben das Amt eines Wahlvorstands übernommen? Meinen Respekt. Für diese Aufgabe gibt es selten Lob, sondern allenfalls Ärger. Aber jemand muss es machen: Dafür sorgen nämlich, dass zum Wohl der Belegschaft ein Betriebsrat gewählt wird.

Man schätzt, dass über 80 % der Betriebsratswahlen anfechtbar sind – also wiederholt werden müssten, wenn sie angefochten werden. Dies passiert in der Praxis aber nur selten. Meist sind alle froh, dass endlich gewählt ist. Trotzdem: Um auf der sicheren Seite zu sein, sollten Sie als Wahlvorstand ihre Aufgabe mit äußerster Sorgfalt angehen.

Hier ein paar Tipps, wie Sie „gern gemachte" Fehler vermeiden.

SATTELFESTER WAHLVORSTAND

Der erste Fehler passiert häufig bereits bei der Bildung des Wahlvorstands. Drei Mitglieder sieht das Gesetz vor. Mehr dürfen es nur sein, wenn dies *erforderlich* ist; z.B. wenn am Wahltag mehrere Wahllokale gleichzeitig geöffnet sein sollen.
Wichtig für die Praxis: Der Betriebsrat sollte außerdem eine ausreichende Zahl von Ersatzmitgliedern bestellen.

Tipp: Setzen Sie den Wahlvorstand sehr früh ein. So hat dieser genug Zeit, die erforderlichen Informationen zu sammeln und sich für die Durchführung der BR-Wahl schulen zu lassen.

Vorsicht: Es ist nicht Aufgabe des Wahlvorstands, sich um Kandidaten zu kümmern. Dazu sind

wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs (bzw. die Gewerkschaft) aufgerufen.

RICHTIG RECHNEN

Wie viele Betriebsräte dürfen gewählt werden? Es kommt auf die *in der Regel* beschäftigten Mitarbeiter an. Entscheidend dafür ist, wie die Normalgröße des Betriebes aussieht. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Elternzeit sind beispielsweise wahlberechtigt und zählen mit. Die zur Vertretung eingestellten Teilzeitkräfte dürfen zwar wählen, zählen aber nicht zur Regelgröße des Betriebes.

Komplizierter ist es bei Leiharbeitnehmern. Sie dürfen wählen, wenn ihr Einsatz für mehr als drei Monate geplant ist. Für die Regelgröße wird aber entscheidend sein, ob sie Arbeitsplätze besetzen, die ihrerseits „in der Regel" bestehen, also typisch sind für diesen Betrieb.

Schließlich sind bereits feststehende künftige Entwicklungen zu berücksichtigen. Steht etwa bereits die Verlagerung eines Betriebsteils für das kommende Jahr fest, darf der Wahlvorstand diese Arbeitnehmer nicht mehr berücksichtigen.

Verpassen Sie mit dem ifb-Wahlkalender keine Frist. So haben Sie das Wahlverfahren jederzeit im Griff.

www.ifb.de/wahlkalender

© Getty Images

AUSHANG, AUFGEPASST!

Das Wahlausschreiben muss an allen Orten (Filialen) hängen – und zwar immer am Tag seines Erlasses während der Normalarbeitszeit und immer in derselben Fassung.

DO YOU UNDERSTAND?

Der Wahlvorstand muss dafür sorgen, dass Arbeitnehmer mit fehlenden Deutschkenntnissen ausreichend informiert werden. So mühsam dies auch ist: Lassen Sie das Wahlausschreiben in alle benötigten Sprachen übersetzen. Das Aushängen nicht vergessen!

FRISTENDE: PUNKT MITTERNACHT

Die Einspruchsfrist gegen die Wählerliste endet nach zwei Wochen – und zwar um Mitternacht. Der Wahlvorstand darf diese Frist allenfalls dann verkürzen, wenn der Betrieb schon vor 24 Uhr schließt und sich keine relevante Arbeitnehmerzahl (z.B. nur Wachpersonal oder Nachtdienst) mehr im Gebäude aufhält. Sonst gilt: Die Frist kann weder verlängert noch verkürzt werden!

VORSCHLAGSLISTEN UNVERZÜGLICH PRÜFEN

Vorschlagslisten muss der Wahlvorstand *unverzüglich*, also so schnell wie möglich prüfen. Die Feststellung, dass eine Liste unheilbar ungültig ist, trifft der gesamte Wahlvorstand durch Beschluss (z.B. wenn nicht wählbare Bewerber auf der Liste stehen oder wenn die Liste bei Einreichung nicht die nötige Zahl von Stützunterschriften aufweist). Dasselbe gilt bei „heilbaren" Mängeln. Dem Listenvertreter muss dies so schnell wie möglich mitgeteilt werden.

WAHLURNEN VERSIEGELN

Wenn Wahlurnen nicht vor Ort ausgezählt werden können, sind sie zu versiegeln. Dies soll Manipulationen verhindern. Die Versiegelung (auch und gerade des Einwurfschlitzes) kann z.B. durch Siegelwachs erfolgen.

VERSENDUNG VON BRIEFWAHLUNTERLAGEN

Briefwahlunterlagen müssen in der Regel beim Wahlvorstand angefordert werden. Zulässig ist die Briefwahl nur bei voraussichtlicher Abwesenheit (z.B. Urlaub, Krankheit) und muss vom Wahlvorstand per Beschluss festgestellt werden. Es dürfte aber ein vorheriger „Rahmen"-Beschluss genügen.

Automatisch muss der Wahlvorstand Briefwahlunterlagen nur an diejenigen Mitarbeiter verschicken,

die „nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses“ am Wahltag nicht im Betrieb sind (z.B. Außendienstler).

Tipp: Die Briefwahlunterlagen müssen zwingend ein Rückkuvert enthalten, das als Absender die Privatanschrift des Arbeitnehmers enthält, der frankiert ist und auf dem deutlich der Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ oder „Briefwahl“ aufgedruckt ist.

HEISSES EISEN BRIEFWAHLSTIMMEN

Eingehende Briefwahlkuverts sind (ungeöffnet!) sicher zu verwahren – etwa in einem abschließbaren Schrank. Der Wahlvorstand liefert die Briefe zum Ende der Wahlzeit bzw. kurz danach vollständig am Ort der Stimmauszählung ab. Öffentlich prüft der Wahlvorstand sie – einzeln – auf Unversehrtheit. Nach Kontrolle der Wählerliste, dass der Briefwähler nicht schon persönlich gewählt hat, wird das Kuvert geöffnet. Der Wahlvorstand prüft, ob der Briefwähler die „Erklärung über die persönliche Stimmabgabe“ ausgefüllt hat. Wenn ja, wirft er den Wahlumschlag in eine Urne, die auch schon Wahlumschläge der persönlichen Wähler enthält.

Wichtig: Ist das Rückkuvert offen, findet sich die „Erklärung über die persönliche Stimmabgabe“ nicht neben dem Wahlumschlag im Kuvert (was häufig passiert, weil die Arbeitnehmer diese Erklärung in den Wahlumschlag stecken) oder enthält der Wahlumschlag besondere Kennzeichnungen, dann ist die Briefwahlstimme ungültig; der Fehler muss protokolliert werden, der Wahlumschlag darf nicht in die Urne geworfen werden.

ÖFFENTLICHE AUSZÄHLUNG

Bereits im Wahlausschreiben muss der Wahlvorstand angeben, wann und wo die Stimmen ausgezählt werden. Stimmenauszählung meint hier – neben der oben dargestellten Behandlung der Briefwahlunterlagen – Öffnung der Urnen, Entnahme der Wahlumschläge, Herausnahme der Stimmzettel, Prüfung der Stimmzettel, Zählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses. All dies hat in öffentlicher Sitzung nach der Schließung aller betrieblichen Wahllokale zu erfolgen.

ALLES BEACHTET? EIN GUTER ANFANG!

Natürlich ist diese Aufzählung bei weitem nicht vollständig. Aber wer alle Punkte beachtet, hat schon einen erheblichen Teil der Anfechtungstatbestände im normalen Wahlverfahren vermieden.

Für das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern gelten weitere Besonderheiten.

Eines ist aber klar: Wahlvorstände können ihre Aufgabe kaum ohne vorherige Schulung bewältigen. Hieran werden wegen der Korrektheit des Wahlergebnisses und zur Vermeidung einer kostenträchtigen Neuwahl letztlich auch Belegschaft und Arbeitgeber interessiert sein.

Also: Mit Schwung und Engagement zu einer erfolgreichen Betriebsratswahl! ●

Joachim Vetter ist Präsident des Landesarbeitsgerichts Nürnberg.

i

DAMIT SIE FEHLER VERMEIDEN:

100% Sicherheit mit dem Rund-um-Paket des ifb!

Kennen Sie schon unsere handfesten ifb-Hilfen?
Das kostenlose Service-Portal
www.brwahl.de bietet

- **Formulare**
- **Sitzvergaberechner**
- **Quotenrechner**
- **die neueste Rechtsprechung zur BR-Wahl**

Klicken Sie auch in unsere Wahlhilfe-Videos!

Mit dem ifb haben Sie zuverlässige Experten an Ihrer Seite.

© istock.com/thomas-bethge

DAS SCHÖNE GEFÜHL, RECHT ZU HABEN:

MEINE ZEIT ALS WAHLVORSTAND

Wahlvorstand? Nie gehört. Trotzdem wagte unsere Kollegin Jessica bei der letzten BR-Wahl den Sprung ins kalte Wasser. Eine spannende Erfahrung, sagt sie, in denen Checklisten eine wichtige Rolle spielten. Rückblickend ist sie stolz auf die „Geburtshilfe“ für unseren aktuellen Betriebsrat.

Von Jessica Riccò

Betriebsrat muss sein. Das gilt in tausenden Betrieben in Deutschland und genauso im ifb. Selbst beim Schulungsveranstalter für Betriebsräte ist so eine Instanz zwischen Geschäftsführung und Belegschaft nicht obsolet. Und so benötigten auch wir im Jahr 2013 einen Wahlvorstand.

SPRUNG INS KALTE WASSER

Ungefähr zu diesem Zeitpunkt trat ich hier einen neuen Job als Redakteurin an. Was ich gut kann: Nachdenken und komplizierte Dinge in einfachen Worten aufschreiben. Was ich nicht gut kann: Mir die Namen von 130 neuen Kolleginnen und Kollegen sofort merken und mit allen im Nullkommanix dicke Freunde werden. Meine Entscheidung, Mitglied des ifb-Wahlvorstands zu werden, hatte geradezu banal-pragmatische Gründe: Ich wollte die vielen neuen Gesichter, Namen und Abteilungen etwas besser kennenlernen. Außerdem würde ich früher oder später bestimmt etwas über die BR-Wahl schreiben müssen (diesen Artikel zum Beispiel!), da wäre doch so ein Amt ein optimaler Einstieg ins Thema.

SO SCHWER KANN DAS NICHT SEIN ...

„So schwer kann das ja nicht sein“, dachte ich, denn ich hatte zuvor bei einigen Lokal- und Bundestagswahlen in meinem Bezirk die Stimmen mit ausgezählt. Wahl ist ja schließlich Wahl, oder? →

Und ich staunte nicht schlecht, als wir die dicken Ordner in die Hand gedrückt bekamen.

Gemeinsam mit zwei Kolleginnen traf ich mich also zur ersten Sitzung des ifb-Wahlvorstands. Und erfuhr dort, dass eine Betriebsratswahl ohne eine entsprechende Schulung keine so gute Idee ist. Die Risiken seien viel zu groß, die juristischen Stolperfallen zu zahlreich und im schlimmsten Fall könnten wir drei sogar persönlich haftbar gemacht werden. Meine Wahlvorstandskolleginnen waren selbst beide Juristinnen, berufsbedingt fit im Betriebsverfassungsrecht und dennoch oder gerade deshalb überzeugt, dass eine Betriebsratswahl mit Laissez-Faire-Haltung nicht zu stemmen ist.

SO VIEL??

Ich würde hier also nicht nur gemütlich Zettel austeilen und Stimmen zählen. Sondern wenn's ganz dumm läuft meine Probezeit torpedieren, indem ich Formblatt A mit Formblatt B verwechsle und dadurch ein Institut für Betriebsratsseminare um seinen Betriebsrat bringe.

Um dieses Szenario weiträumig zu umfahren, suchten wir uns einen Termin für unser Wahlseminar: Zwei Tage Inhouse-Schulung zum normalen Wahlverfahren sollten genügen. Und ich staunte nicht schlecht, als unser Referent jeder von uns dreien einen dicken Ordner in die Hand drückte: „Hier drin findet Ihr eigentlich alles, was Ihr für Eure Wahl braucht."

Ich blätterte: Checklisten, Formulare, Musterfälle und Musterlösungen. Ohgottohgott. Warum so viel? Im Betriebsverfassungsrecht hat einfach alles seine Ordnung. Und gerade wenn der Wahl des Betriebsrats nicht alle Beteiligten wohlgesonnen sind, ist es umso wichtiger, den Wahlvorstand und die Kandidaten in juristische Luftpolsterfolie zu wickeln: Unangreifbar, kündigungsgeschützt und penibel durchreguliert.

SCHRITT FÜR SCHRITT GELINGT'S

Mit jedem Häkchen, das wir auf unseren Checklisten setzen konnten, rückte die Wahl näher. Und fühlten uns ein bisschen sicherer. Denn wer die Betriebsratswahl nicht als komplizierten Formulare-Berg betrachtet, sondern die einzelnen Aufgaben dahinter Schritt für Schritt in Angriff nimmt, stellt bald fest, wie logisch das Gesetz die Wahl aufbaut. Es ist ein schönes Gefühl, Recht zu haben.

In unseren Sitzungen glichen wir wieder und wieder die Wählerliste ab. Waren zwischenzeitlich neue Kollegen dazugekommen? Durften unsere Azubis schon wählen? Wer zählt als Führungskraft, wer nicht? Mein Ziel, die Menschen des ifb kennenzulernen, wurde dadurch sogar übertroffen: Denn über die Briefwahl wusste ich sogar, wer sich derzeit in Elternzeit oder im Home Office befand.

ENDE GUT, ALLES GUT

Schließlich kam der Tag der Wahl. Die ifb-Mitarbeiter setzten ihre Kreuze. Und am Ende des Tages zählten wir öffentlich die Stimmen aus. Für den neuen Betriebsrat begann so die Amtszeit – und ich bin stolz, dass ich dem Gremium Geburtshilfe leisten durfte. ●

Der aktuelle ifb-Betriebsrat - unsere Kollegin Jessica ist froh, dass sie ihm Geburtshilfe leisten durfte.

© istock.com/kieferpix

DIE STRAFBARKEIT VON BETRIEBSRÄTEN NACH § 120 BETRVG

PSST, GEHEIM!

Betriebsräte, Schweigen ist manchmal Gold ... Denn die unbefugte Offenbarung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist strafbar. Aber wann? Daniel Feilmeier und Oliver Chama werfen einen Blick auf die Verletzung von Geheimnissen des § 120 BetrVG.

Betriebsräte sind verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse weder zu offenbaren noch zu verwerten. Soweit die Theorie. Aber was bedeutet dies in der Praxis?

DAS SIND GEHEIMNISSE

Geheimnisse sind Tatsachen, die nur einem beschränkten Personenkreis bekannt sind. Zudem muss an der Geheimhaltung ein „begründetes Interesse" bestehen. Der Arbeitgeber kann also nicht alles zum Geheimnis erklären. In Betracht kommen z.B. wirtschaftliche Gründe, z.B.:

- Kenntnisse über ein bestimmtes Produktionsverfahren,
- betriebswirtschaftliche Kalkulationsgrundlagen,
- Kundenlisten,
- Verhandlungen,
- Liquidität des Unternehmens,
- Höhe des Umsatzes,
- Lohn- und Gehaltsdaten.

WAS IST STRAFBAR?

§ 120 BetrVG betrifft ausschließlich solche Geheimnisse, die Betriebsräten aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind. Geheimnisse, von denen sie auf andere Weise erfahren haben (z.B. am Arbeitsplatz) gehören nicht dazu. Außerdem muss der Arbeitgeber die entsprechenden Tatsachen ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet haben. Achtung, die Bitte um vertrauliche Behandlung reicht!

Strafbar ist gemäß § 120 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die **unbefugte Offenbarung** von Geheimnissen. Denn wenn ein Dritter Kenntnis erlangt – dann ist es kein Geheimnis mehr. Unbefugt ist die Offenbarung, wenn sie ohne Zustimmung und ohne ein Recht zur Übermittlung erfolgt. Das Ausscheiden aus dem Betriebsrat schließt die Strafbarkeit übrigens nicht aus.

Strafbar ist gemäß § 120 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 Satz 2 BetrVG zudem die **Verwertung** des Geheimnisses.

Verwerten bedeutet das wirtschaftliche Ausnutzen, um Gewinn zu erzielen.

Auch die unbefugte **Offenbarung eines fremden Arbeitnehmergeheimnisses** kann strafbar sein. Damit sind insbesondere Geheimnisse aus dem persönlichen Lebensbereich gemeint, z.B. Familienverhältnisse, Krankheiten, Vorstrafen. Hintergrund ist der Schutz der Intimsphäre der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber das Geheimnis ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig erklärt hat!

VORSATZ UND STRAFRAHMEN

Auch § 120 BetrVG verlangt zur Strafbarkeit des Täters Vorsatz, da eine Strafbarkeit der fahrlässigen Tatbegehung nicht ausdrücklich angeordnet ist, vgl. § 15 StGB. Im Übrigen vgl. zum Vorsatz ausführlich den Beitrag: ***Strafbarkeit nach § 119 BetrVG. Verstöße gegen das BetrVG sind keine Kleinigkeit***

Der Strafrahmen für die Offenbarung eines Geheimnisses liegt bei Geldstrafe bis hin zur Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr (§ 120 Abs. 1 und 2 BetrVG). Handelt der Geheimnisverräter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so erhöht sich der Strafrahmen sogar auf zwei Jahre (§ 120 Abs. 3 BetrVG). Gleiches gilt für die Verwertung eines Geheimnisses.

Eine Strafverfolgung erfolgt nur auf Antrag des Verletzten (vgl. § 120 Abs. 5 S. 1 BetrVG).

ANSTIEG DER FÄLLE IST ZU ERWARTEN

Straftaten nach §§ 119, 120 BetrVG spielen in der Praxis der Strafjustiz eine untergeordnete Rolle. Das liegt nicht unbedingt daran, dass sie so selten vorkommen. Ganz im Gegenteil, es ist sogar davon auszugehen, dass sich Taten sogar sehr häufig zutragen.

Oftmals wird jedoch der erforderliche Strafantrag nicht gestellt, weil die Taten toleriert wurden, um den Betriebsfrieden zu wahren. Auch herrscht aufgrund der „schwammigen“ Formulierungen oftmals Unklarheit darüber, ob eine Straftat gegeben und nachweisbar ist. →

Geschützt ist auch die Intimsphäre der Arbeitnehmer.

© istock.com/mediaphotos

In Zukunft ist mit einem Ansteigen von Fällen zu rechnen, die tatsächlich strafrechtlich verfolgt werden. Dies liegt vor allem daran, dass bei Arbeitgebern und Betriebsräten das Bewusstsein für die Strafbarkeit nach §§ 119, 120 BetrVG gestiegen ist und strafbare Handlungen nicht mehr geduldet werden. Außerdem kann ein Strafantrag dazu beitragen, den Betrieb bzw. das Unternehmen in der Außenwirkung als „sauber" zu profilieren.

In jedem Fall sollte bedacht werden, dass ein Strafantrag des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber wegen einer Verletzung des § 119 BetrVG (vgl. den Beitrag ***Strafbarkeit nach § 119 BetrVG. Verstöße gegen das BetrVG sind keine Kleinigkeit***) nur zur Wahrung der betrieblichen Mitbestimmung – und nicht aus persönlichen Gründen – als „letztes Mittel" unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls in Betracht gezogen werden sollte. ●

Daniel Feilmeier ist Rechtsanwalt, Oliver Chama Staatsanwalt. Beide referieren beim ifb unter anderem zu den Themen Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht.

Strafbarkeit nach § 119 BetrVG. Verstöße gegen das BetrVG sind keine Kleinigkeit

www.ifb.de/der-betriebsrat/wichtig-fuer-den-betriebsrat/verstoesse-gegen-das-betrvg-sind-keine-kleinigkeit.html

WORTLAUT DES § 120 BETRVG: VERLETZUNG VON GEHEIMNISSEN

(1)Wer unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als

1. Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stellen,

2. Vertreter einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung,

3. Sachverständiger, der vom Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 hinzugezogen oder von der Einigungsstelle nach § 109 Satz 3 angehört worden ist,

3a. Berater, der vom Betriebsrat nach § 111 Satz 2 hinzugezogen worden ist,

3b. Auskunftsperson, die dem Betriebsrat nach § 80 Absatz 2 Satz 4 zur Verfügung gestellt worden ist, oder

4. Arbeitnehmer, der vom Betriebsrat nach § 107 Abs. 3 Satz 3 oder vom Wirtschaftsausschuss nach § 108 Abs. 2 Satz 2 hinzugezogen worden ist, bekannt geworden und das vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2)Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis eines Arbeitnehmers, namentlich ein zu dessen persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stellen bekannt geworden ist und über das nach den Vorschriften dieses Gesetzes Stillschweigen zu bewahren ist.

(3)Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichtet ist, verwertet.

(4)Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen unbefugt offenbart oder verwertet.

(5)Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt. Stirbt der Verletzte, so geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches auf die Angehörigen über, wenn das Geheimnis zum persönlichen Lebensbereich des Verletzten gehört; in anderen Fällen geht es auf die Erben über. Offenbart der Täter das Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen, so gilt Satz 2 sinngemäß.

© fotolia.com/113705029

EUGH URTEILT IM „TUI-FALL“

EIN GUTER TAG FÜR DIE MITBESTIMMUNG

Für eine Weile hing die Mitbestimmung tatsächlich am seidenen Faden. Jetzt hat der EuGH entschieden: Die Deutsche Unternehmensmitbestimmung verstößt nicht gegen Europarecht. Den Stein ins Rollen gebracht hatte Konrad Erzberger mit dem „TUI-Fall“. Der Kleinaktionär stritt mit dem Konzern über die richtige Zusammensetzung dessen Aufsichtsrats.

Die deutsche Mitbestimmung bei internationalen Unternehmen sei diskriminierend, so lautete der Vorwurf Erzbergers. Begründung: Von den ca. 50.000 TUI-Beschäftigten arbeiten 80 % in einem anderen EU-Mitgliedstaat. Diese blieben bei Aufsichtsratswahlen deutscher Konzerne außen vor. Zudem würde das fehlende Wahlrecht den beruflichen Wechsel Deutscher ins Ausland weniger attraktiv machen.

KEIN VERSTOSS

Dieser Argumentation folgte der EuGH letztlich nicht: Die Beschränkung des Wahlrechts auf in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer sei kein Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Zum Glück, der Tag dieser Entscheidung war ein guter Tag für die Mitbestimmung.

EIN GRUND ZUM AUFATMEN?

Erfreulich ist, dass die Richter des EuGH ausdrücklich klargestellt haben, dass die vier Grundfreiheiten (siehe Kasten) nicht dazu gedacht sind, sämtliche Unterschiede zwischen den Sozialordnungen der Mitgliedstaatlichen zu eliminieren. Denn Europas Gerichtshof verschob in den letzten Jahren das Pendel zwischen EU und nationalem Recht immer wieder zugunsten der EU. Man denke nur an den Fall Laval, in dem das Streikrecht für einen Mindestlohn wegen der „Freiheit der Dienstleistungen“ vom EuGH gekippt wurde (C-341/05).

Ob der Trend des EuGH damit aber gestoppt ist und es langfristig einen Grund zum Aufatmen gibt, das wird sich erst mit den nächsten Fällen zeigen. Denn allein dass es im TUI-Fall so weit kommen konnte, ist schon mehr als bedenklich. Ein Einzelner mit äußerst fragwürdigen Motiven hat es geschafft, demokratische und ungemein wichtige Arbeitnehmerrechte in Frage zu stellen. **Mitbestimmung am seidenen Faden – diesmal ist nichts gerissen.** ● (CB)

Klick zum Nachlesen

Wackelt die Mitbestimmung? Streit vor dem EuGH geht in die nächste Runde ↗ **www.ifb.de/der-betriebsrat/2017-01-wichtig-fuer-den-betriebsrat/wackelt-die-mitbestimmung.html**

i

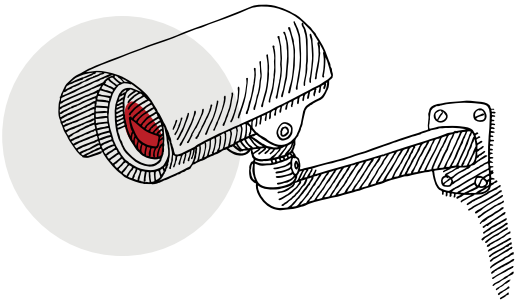
HINTERGRUNDWISSEN

WAS SIND DIE VIER GRUNDFREIHEITEN DER EU?

Folgende vier Grundfreiheiten bilden die Grundlage des Binnenmarktes der Europäischen Union:

1. Freier Personenverkehr: Innerhalb der EU können EU-Bürger ohne Grenzkontrollen reisen und wohnen.
2. Freier Warenverkehr: Waren können innerhalb der EU über Ländergrenzen hinweg frei ein- und ausgeführt werden.
3. Freier Dienstleistungsverkehr: Dienstleistungen können nicht nur in einem Land, sondern in allen EU-Ländern angeboten und genutzt werden.
4. Freier Kapitalverkehr: EU Bürger können frei entscheiden, wo sie innerhalb der EU ihr Geld anlegen möchten.

ACHTUNG, ÜBERWACHUNG!



© istock.com/ramspott

Mit Hilfe einer Software zeichnete ein Arbeitgeber heimlich alle Computereingaben seines Arbeitnehmers auf. Unzulässig, entschied das BAG. Denn für eine solch einschneidende Überwachung „ins Blaue hinein" fehle es am konkreten Verdacht einer Straftat.

Späh-Software des Arbeitsgebers

Schluss mit Vertrauen: Der gesamter Internetverkehr eines Web-Entwicklers wurde überwacht. Hierzu hatte der Arbeitgeber auf dem Dienst-PC des Klägers eine Software installiert, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Bildschirmfotos (Screenshots) speicherte. Nach Auswertung der Daten kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Arbeitnehmer habe in erheblichem Umfang Privattätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt, so der Vorwurf.

Ins Blaue hinein? Unzuverlässig!

Spionieren geht nicht: Die Erkenntnisse aus einer Überwachungssoftware dürfen nicht für die Kündigung genutzt werden. Zumindest nicht, wenn die Software heimlich und ohne schwerwiegende Gründe installiert wurde. Denn durch den Einsatz wurde das Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) verletzt, so das BAG. Die vom Arbeitgeber „ins Blaue hinein" veranlasste Maßnahme war unverhältnismäßig. Denn für die Überwachung gab es keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung.

Big Brother am Arbeitsplatz?

Ein bisschen fröstelt es einen da schon: Überwachung total am Arbeitsplatz. Was man bislang nur aus Krimis kennt, scheint in manchen Unternehmen leider schon Realität zu sein, wie dieser Fall zeigt.

Zum Glück schob das BAG der Spähsoftware einen Riegel vor; eine begrüßenswerte Grundsatzentscheidung. Heimliche digitale Überwachung ist bei uns grundsätzlich nicht zulässig. Da hilft neben dem Grundgesetz auch § 32 BGSG.

Ein Tipp an alle Arbeitgeber: Für ein gesundes Betriebsklima ist Big Brother am Arbeitsplatz sicherlich nicht förderlich. Dass sich auch Arbeitnehmer Vertrauen durch einen verantwortungsvollen Umgang auch verdienen müssen, versteht sich von selbst. Wie heißt es so schön? Ehrlich währt am Längsten.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. Juli 2017
2 AZR 681/16

KURZ UND BÜNDIG

ELTERNGELD: SONDERZAHLUNGEN ZÄHLEN NICHT

Bei der Berechnung von Elterngeld spielt Urlaubs- und Weihnachtsgeld keine Rolle. Das hat das Bundessozialgericht entschieden.

Ausschlaggebend für die Höhe des Elterngelds ist zwar das Einkommen vor der Geburt des Kindes. Bei der Berechnung werden jährlich je einmal gezahlte Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld allerdings nicht berücksichtigt. Das Elterngeld wird anhand des Durchschnitts des laufenden, in der Regel monatlichen Lohns der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes berechnet. Urlaubs- und Weihnachtsgeld gelten aber laut Gesetz als „sonstige Bezüge" und werden nur jeweils einmal im Jahr gewährt.

Bundessozialgericht, Entscheidung vom 29.06.2017
B 10 EG 5/16 R

FRISTLOSE KÜNDIGUNG WEGEN 3,70 €

Wieder einmal hat ein Arbeitgeber versucht, sich von einer Arbeitnehmerin wegen einer Bagatelle zu trennen: Die Redakteurin wurde fristlos entlassen, weil sie einen privaten Brief als Geschäftspost verschickte – für 3,70 €. Vor dem Arbeitsgericht Heidelberg obsiegte die 53-Jährige mit ihrer Kündigungsschutzklage. Sie kann wieder an ihren Arbeitsplatz, die Rhein-Neckar-Zeitung, zurückkehren.

Was war passiert?
Die Redakteurin hatte ihrem Mann, von dem sie getrennt lebt, u.a. dessen Presseausweis nach Kanada nachgeschickt. Hierfür nutzte sie den dienstlichen Postlauf. Dies flog auf, als der mit 3,70 € frankierte Umschlag wegen falscher Anschrift zurückkam. Obschon sie seit elf Jahren ohne Beanstandung für den Verlag arbeitete, reagierte der Arbeitgeber drastisch und sprach ihr die fristlose Kündigung aus.

Es gab mildere Mittel
Das Arbeitsgericht kam zum Ergebnis, dass eine Abmahnung ausreichend gewesen wäre, um gegen das Fehlverhalten vorzugehen. Zwar habe der Brief keinen dienstlichen Bezug gehabt. Bei der Einzelfallabwägung spielte aber eine wichtige Rolle, dass die Arbeitnehmerin bereits elf Jahre lang ohne Beanstandungen tätig gewesen ist. Zudem gebe es keine negative Prognose für künftige Verstöße.

Arbeitnehmer, passt auf!
Dieser Fall zeigt einmal wieder: Wer suchet, der findet! Und wenn einen der Arbeitgeber auf dem „Kieker“ hat, dann wird er fündig, irgendwo... selbst wenn er einen Kündigungsgrund quasi an den Haaren herbeiziehen muss. Auch wenn die Arbeitnehmerin letztlich obsiegte, schön ist dieser Rechtsstreit auch für sie nicht.

Bagatellkündigungen beschäftigen die Arbeitsgerichte schon seit Jahren. Seit dem Fall „Emmely“, in dem es um Wertbons in Höhe von 1,30 € ging, ist die Rechtsprechung aber recht gefestigt. Hier entschied das BAG richtungsweisend, dass der Arbeitgeber zunächst eine Abmahnung hätte erteilen müssen (BAG, 2 AZR 541/09).

Letztlich sollte jeder Arbeitnehmer aufpassen und es einfach nicht so weit kommen lassen. Denn auch bei Eigentums- oder Vermögensdelikten im Centbereich geht es im Grunde um etwas Grundlegendes: Das Vertrauen.

Arbeitsgericht Heidelberg,
Entscheidung vom 27.07.2017

KURZ UND BÜNDIG

© istock.com/mecaleha

1,61 METER REICHEN

Die Mindestkörpergröße für Polizeibewerber in NRW ist rechtswidrig. Bislang waren für den Polizeidienst des Landes Mindestgrößen von 1,63 m für Frauen und 1,68 m für Männer vorgesehen. Eine 1,61 Meter große Frau kann sich dennoch für den Polizeidienst bewerben, so das Gericht. Denn nach dem im Grundgesetz verankerten Prinzip der Bestenauslese darf der Zugang zum Beamtenverhältnis nur von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung abhängig gemacht werden.

Verwaltungsgericht Düsseldorf, Entscheidung vom 08.08.2017
2 K 7427/17

ANSPRUCH AUF ERSATZURLAUB

Wenn der Arbeitgeber rechtzeitig beantragten Urlaub nicht gewährt, kann der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatzurlaub haben. Geld als Schadensersatz kommt auch bei einer bereits vorliegenden Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht in Betracht.

Das BAG bleibt dabei: Urlaub ist Urlaub. Eine Abgeltung kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht nur tatsächlich, sondern auch rechtlich beendet ist. Das ist bei Arbeitnehmer in Altersteilzeit nicht der Fall. Tipp: Vor der Freistellungsphase unbedingt darauf achten, Urlaubs- bzw. Ersatzurlaubsansprüche tatsächlich zu nehmen!

Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 16.05.2017
9 AZR 572/16

WIR SEHEN UNS AUF DER A + A

Alle zwei Jahre findet in Düsseldorf die weltweit größte Messe für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin statt. Zum vierten Mal ist auch das ifb auf der A + A mit einem Stand vertreten. Kommt vorbei und lernt unseren Fachbereich Arbeits- und Gesundheitsschutz kennen!

Unser „bewährtes Messeteam" freut sich auf einen regen Austausch und viele Gespräche vor Ort.

Eure Ines Heinsius und das ganze Messeteam

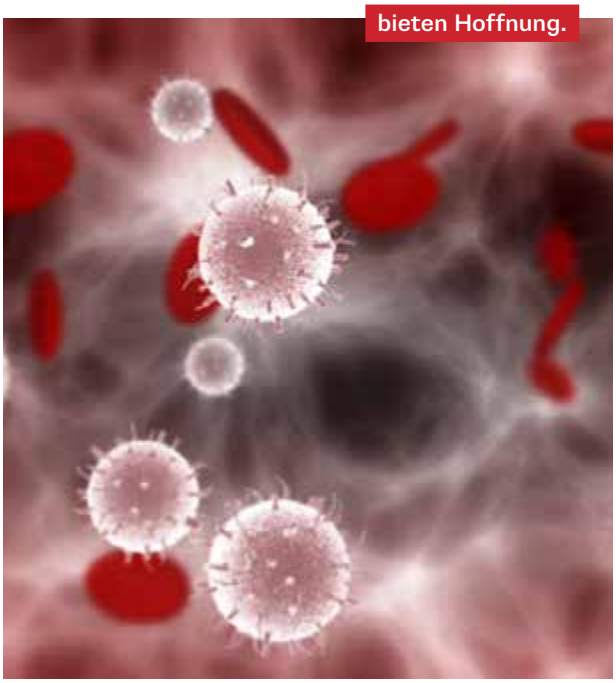
DKMS: SPENDEN-AKTION BEIM ifb

Auf Initiative des Arbeitskreises Gesundheit haben sich Mitarbeiter des ifb als Stammzellenspender registriert – und mit einem einfachen Wangenabstrich einen wichtigen Beitrag zu der Vision „Gemeinsam gegen Blutkrebs" geleistet.

Denn Blutkrebs kann jeden treffen – überall auf der Welt. Damit möglichst viele Betroffene eine Heilungschance erhalten, registriert die DKMS (gemeinnützige GmbH, ehemals Deutsche Knochenmarkspenderdatei) immer mehr Menschen als potentielle Stammzellenspender. Die Herausforderung: Für eine erfolgreiche Transplantation müssen die Merkmale von Patient und Spender nahezu 100%ig übereinstimmen. Die Wahrscheinlichkeit, einen passenden Spender zu finden, ist daher leider sehr gering. Daher gilt: Je mehr mitmachen, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein „Treffer" dabei ist.

Weitere Infos findet zur Registrierung unter:
↗ www.dkms.de

Blutkrebszellen: Stammzellenspenden bieten Hoffnung.



Druckfrisch!
Lesetipp aus dem neuen JAV-Magazin des ifb.
Ab dem 1.10.2017 zu bestellen unter ifb.de/javanti

MITBESTIMMUNG IM BETRIEB

ES GEHT AUCH ANDERS!

UNTERNEHMEN, DIE MEHR DEMOKRATIE WAGEN

Mehr Mitbestimmung im Betrieb: Als Jugend- und Auszubildendenvertreter beschäftigst Du Dich täglich damit, wo und wie die Arbeitsbedingungen für junge Mitarbeiter im Betrieb noch verbessert werden könnten. „Grenzenlose Freiheit“ klingt nach einem utopischen Versprechen – doch tatsächlich leben einige Unternehmen vor, wie es auch anders gehen kann.

Wir befinden uns im Jahre 2017 n.Chr. In ganz Deutschland ist die Hotelbranche von Ausbeutung und miesem Arbeitsklima geprägt … In ganz Deutschland? Nein! Ein von unbeugsamen Rezeptionisten, Köchen und Hotelfachleuten betriebenes Tagungshotel hört nicht auf, den Mitarbeitern mehr zu bieten: Mehr Freiheit, mehr Mitbestimmung, mehr Work-Life-Balance.

Das Hotel Schindlerhof liegt in Boxdorf zwischen Erlangen und Nürnberg. Um Mitarbeiter in diese fränkische Diaspora zu locken, braucht der Arbeitgeber gute Argumente. So wird hier beispielsweise jeden Monat der schönste Fehler prämiert. „Wenn jemand etwas Neues ausprobiert hat, das gefloppt ist, prämieren wir das, weil er etwas gewagt hat“, erklärt der Gründer Klaus Kobjoll. 1984 hat er das Hotel auf dem Grundstück eines alten Bauernhofs eröffnet. Mittlerweile führt seine Tochter Nicole das Tagesgeschäft, während Klaus Kobjoll Seminare und Vorträge über seine ungewöhnliche Unternehmensphilosophie hält.

Auch der Gründer selbst sorgte schon für „Fehler des Monats“: Beispielsweise als er in einem Tagungsraum einen Feng-Shui-Wasserfall installieren ließ. Laufend wurden Besprechungen unterbrochen, damit Teilnehmer die Toilette aufsuchen konnten – das Geräusch des plätschernden Wassers ließ eben nicht nur gute Ideen fließen. Jeden Morgen schätzen die Mitarbeiter des Schindlerhofs auf einem Fragebogen ein, welche Arbeit am Vortag gut gelaufen ist – und welche nicht. So nutzen sie ihr Mitspracherecht und finden gleichzeitig Lösungen für Probleme im Hotelbetrieb. Führungskräfte können im Schindlerhof zudem ihr eigenes Gehalt bestimmen. Zwar müssen sie sachlich argumentieren, weshalb ihr Grundgehalt erhöht werden sollte – doch dann können sie sich praktisch selbst für gute Arbeit belohnen.

ÜBER GELD SPRICHT MAN EBEN DOCH!

Noch weiter geht es in der Hamburger Agentur Elbdudler. Hier können alle Mitarbeiter selbst bestimmen, wie hoch ihr Gehalt sein soll. Jeder Mitarbeiter muss zunächst vier Fragen für sich selbst beantworten:

- ***Was brauche ich?***
- ***Was ist auf dem Markt üblich und belegbar?***
- ***Was verdienen meine Kollegen?***
- ***Was kann die Firma sich leisten?***

Dazu wird von ihnen viel Mut und Offenheit gefordert – auch wenn es weh tut. Denn die Gehaltswünsche werden in der Gruppe diskutiert. So können Mitarbeiter ihr Veto einlegen, wenn ein Kollege – ungerechtfertigt – zu viel Gehalt ausgezahlt haben möchte. Hier stößt das Modell zwar an seine Grenzen – doch es gibt immer noch mehr Spielraum als in klassischen Gehaltsverhandlungen zwischen Vorgesetztem und Arbeitnehmer. Scheitert ein Mitarbeiter mit seiner Gehaltserhöhung durch das Veto seiner Kollegen, hat er einen

JAVANTI erhalten Sie ab dem 1.10.2017. Sie können es bestellen unter ifb.de/javanti

WAS MÖCHTEST DU IN DEINEM BETRIEB AM LIEBSTEN UMSETZEN? WIE STELLST DU DIR DIE ZUKUNFT DER MITBESTIMMUNG VOR?

Erzähl es uns und sende eine E-Mail an: **jav@ifb.de!**

Monat Zeit, um seine Argumente zu diskutieren und so das Team eventuell doch noch von seinem Wunsch zu überzeugen.

Tatsächlich führt dieses basisdemokratische Gehaltssystem aber zu einer ***höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter.*** Neid und Missgunst, aber auch extreme Gehaltsunterschiede zwischen hierarchisch gleichrangigen Kollegen sind praktisch ausgeschlossen.

Doch nicht nur beim Thema Gehalt gehen manche Unternehmen mutige Schritte. Wenn Du dachtest, es sei gar nicht möglich, den Streaming-Dienst Netflix noch inniger zu lieben, dann pass jetzt gut auf: ***Die Mitarbeiter des Videoanbieters dürfen ihre Arbeitszeit und ihre Urlaubstage selbst bestimmen.*** In der Unternehmensphilosophie von Netflix heißt es: „Wir zählen keine Arbeitsstunden am Tag oder in der Woche. Wieso sollten wir dann die Urlaubstage pro Jahr zählen?“ Ein Vorbild könnte Netflix sich dabei an einem deutschen Unternehmen genommen haben: Der Maschinenbauer Trumpf aus dem schwäbischen Ditzingen hat schon im Jahr 2011 die Wahlarbeitszeit eingeführt. Hier entscheiden 3.000 Mitarbeiter jeweils für einen Zeitraum von zwei Jahren, wie viele Stunden pro Woche sie arbeiten möchten. Das Angebot der eigenen Verantwortung für die Arbeitszeit nimmt etwa jeder sechste Arbeitnehmer in Anspruch.

UND FÜR WEN MÖCHTEST DU ARBEITEN?

Wenn schon die Arbeitszeit und das eigene Gehalt eigenverantwortlich bestimmt werden – warum nicht auch gleich der Chef? Das amerikanische Chemie-Unternehmen W. L. Gore & Associates macht es seit über 40 Jahren vor. In Deutschland ist die Firma vor allem für die Funktionskleidung Goretex bekannt. Das „Associates“ im Namen bezeichnet die besonderen Führungskräfte. Jeder Mitarbeiter kann seine Kollegen nach bestimmten Kriterien bewerten. Und selbstbestimmt darüber entscheiden, wem er oder sie als „Associate“ gerne folgen möchte – anstatt einen „Chef“ vorgesetzt zu bekommen. Wer also dauerhaft fachlich gute Arbeit leistet, die Kollegen motiviert und unterstützt, dabei faire und kluge Entscheidungen trifft, kann sich in diesem Unternehmen einen Posten als Führungskraft durch die Anerkennung seiner Kollegen verdienen.

Auch der Computerspieleentwickler Crytek aus Frankfurt funktioniert nach diesem Prinzip. Hier hat der Geschäftsführer Heiko Fischer ein Bonussystem eingeführt, in dem ***Mitarbeiter sich gegenseitig in einem Sternesystem bewerten.*** Viel Kommunikation, Offenheit und Transparenz in den Entscheidungen sorgen dafür, dass Klüngelei gar nicht erst entstehen kann und die Bewertungen repräsentativ für die Arbeit des Einzelnen bleiben.

Ob beim Gehalt, der Arbeitszeit oder unseren Führungskräften: Wenn sich unsere Arbeitswelt wandelt, dann spielen auch neue Formen der Mitbestimmung eine große Rolle. Wichtig ist dabei, sich nicht auf seinen Erfolgen auszuruhen, sondern reflektiert und offen über die Wünsche der Belegschaft zu sprechen. *jr*

EINMALIGE GELEGENHEIT

DAS ifb-KANIDATENTRAINING FÜR KOLLEGEN, DIE NOCH KEINE BETRIEBSRÄTE SIND

Sie haben Interesse, Betriebsrat zu werden? Herzlichen Glückwunsch zu dieser guten Entscheidung! Jetzt müssen Sie sich nur noch bei den Kollegen bekannt machen, um am Wahltag viele Stimmen zu ernten.

Wir helfen Ihnen mit unserem kostenlosen Kandidatentraining. Das Tagesseminar bietet handfeste Tipps und Tricks, wie Sie die BR-Wahl 2018 erfolgreich bestreiten können.
Ein Tag für Ihren Erfolg!

JETZT ANMELDEN!

www.ifb.de/betriebsrat/seminare/thema/kostenloses-kandidaten-training-zur-br-wahl-1077.html

IMPRESSUM

Herausgeber: ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG
Prof.-Becker-Weg 16 | 82418 Seehausen am Staffelsee
Tel. 0 88 41 / 61 12-0 | Fax 0 88 41 / 61 12-151
Kontakt: redaktion-dbr@ifb.de
Internet: www.ifb.de/der-betriebsrat
www.ifb.de | www.betriebsrat.de | www.facebook.com/ifbKG
Verantwortlich: Hans Schneider
Redaktion: CB – Christine Bergmann-Oehmichen

Layout: Kochan & Partner GmbH

Hinweis: Die verwendete maskuline bzw. feminine Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer auch das jeweils andere Geschlecht.

Stand: September 2017
Alle Rechte vorbehalten. Die Informationen in dieser Publikation wurden mit größter Sorgfalt aufbereitet, dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Das Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG übernimmt keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für eventuell verbliebene Fehler und deren Folgen.