

Acht Stunden sind genug

Arbeiten bis zum Umfallen? Über 40 Prozent der Beschäftigten sind bereits jetzt nach der Arbeit zu erschöpft, um sich um Familie und Privates zu kümmern. Es ist daher mehr als zynisch, dass die Arbeitgeber jetzt das Arbeitszeitgesetz aufweichen wollen und eine Abkehr vom Acht-Stunden-Tag verlangen.



Vielen Beschäftigten fehlen nach Feierabend die Energie und die Zeit, um Arbeit und Privatleben miteinander gut in Einklang zu bringen. Das zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit, die Mitte November in Berlin vorgestellt wurden. Bei der repräsentativen Umfrage gaben 41 Prozent an, dass sie nach der Arbeit keine Kraft mehr für Privates oder Familiäres haben. 27 Prozent finden nur schwerlich Zeit für Freizeitaktivitäten.

„Die Arbeitsbedingungen sorgen vielerorts dafür, dass für außerbetriebliches Engagement die Kräfte nicht mehr reichen“, sagte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann bei der Vorstellung der Ergebnisse in Berlin. Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, ergänzte: „Die Arbeitszeitmodelle passen nicht zu den Lebenslagen derer, die täglich ihre Leistung in den Betrieben bringen“.

Die Antworten der Beschäftigten zeigen, dass eine gute Balance von Arbeit und Privatem eng mit guten Arbeitsbedingungen und verlässlichen Arbeitszeiten verknüpft ist. Modelle, die Arbeitsorte und Arbeitszeiten flexibler machen – etwa im Home Office – führen hingegen nicht automatisch zu mehr Vereinbarkeit. Entscheidend ist, ob Beschäftigte über diese Alternativen

mitbestimmen können: 46 Prozent der Befragten gaben an, ihre Arbeitszeiten gern stärker selbst zu bestimmen. 55 Prozent wünschen sich, dass der Arbeitstag im Regelfall nach maximal acht Stunden endet, um Privates und Arbeit besser miteinander zu vereinbaren.

Jörg Hofmann unterstrich, dass sich die Bedürfnisse der Beschäftigten verändern. Jede und jeder Beschäftigte könne in verschiedenen Lebensphasen zeitliche Vereinbarkeitsprobleme erleben. Statt „Arbeitszeit plus Überstunden plus Flexibilität“, müsse es eine Flexibilität geben, die sich an den Beschäftigten orientiert.

Im Hinblick auf die Forderung von Arbeitgebern, die Arbeitszeit weiter zu entgrenzen, sagte Reiner Hoffmann: „Wir erleben derzeit eine skurrile Diskussion über Arbeitszeiten“. Die Arbeitgeber forderten mehr Flexibilität, dabei bestünden bereits ausreichende Möglichkeiten für flexible Lösungen. Zudem leisteten die Beschäftigten 2016 bereits insgesamt 1,8 Milliarden Überstunden – eine Milliarde davon unbezahlt. „Da kann man durchaus von Lohndiebstahl sprechen“, so Hoffmann. Die künftige Bundesregierung sollte „die Finger vom Arbeitszeitgesetz lassen“. www.dgb.de/-/EzC

Nachwuchs fördern

Digitalisierung und Generationenwechsel sind zentrale Herausforderungen für Betriebsräte.

SEITE 3-4

Engagierter Comedian

Ingo Appelt berichtet im Interview über seine Zeit als Gewerkschafter.

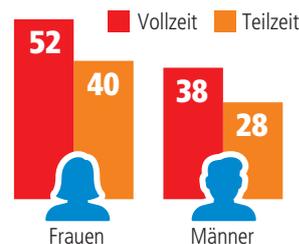
SEITE 7

**SPEZIAL ZUR
BETRIEBSRATSWAHL**
Fakten, Nachrichten, Infografiken –
alles zur Betriebsratswahl 2018

WORK-LIFE-BALANCE

Frauen stärker belastet

Anteil der Beschäftigten, die nach der Arbeit sehr häufig oder oft zu erschöpft für private oder familiäre Angelegenheiten sind (in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2017



EINBLICK IM INTERNET

Aktuelle News gibt es auf der einblick-Internetseite:
www.dgb.de/einblick

 **E-MAIL-NEWSLETTER**
Anmeldung unter:
www.dgb.de/einblicknewsletter

RENTENNIVEAU STABILISIEREN

DGB-Bundesvorstandsmitglied Annelie Buntenbach fordert die künftige Bundesregierung auf, das Rentenniveau zu stabilisieren. Dazu sei es notwendig, frühzeitig für die Zeit nach 2030 zu planen. Derzeitige Szenarien reichen nur bis dahin. Eine Entwicklung „höhere Beiträge für sinkendes Rentenniveau“ dürfe nicht Wirklichkeit werden, so Buntenbach.



Mit einer Protestaktion unter dem Motto „Wir trommeln für eine gute Rente!“ hat der DGB Mitte November vor der CDU-Zentrale in Berlin noch einmal deutlich gemacht: Wir brauchen jetzt einen Kurswechsel in der Rentenpolitik.

Die gesetzliche Rentenversicherung sei auch in Zeiten demografischer Veränderungen stabil und zukunftsfähig – wenn die Weichen heute richtig gestellt werden. Dazu solle das Rentenniveau sofort bei 48 Prozent stabilisiert und in einem weiteren Schritt etwa auf 50 Prozent angehoben werden.

Der Hintergrund: Laut Prognosen sinkt das Rentenniveau von derzeit 48 Prozent bis 2030 auf 45 Prozent und könnte 2045 nur noch 42,2 Prozent betragen. Gleichzeitig dürfte der Beitragssatz von derzeit 18,7 auf 21,6 Prozent im Jahr 2030 steigen. Aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften ist es dringend erforderlich, die gesetzliche Rente zu stärken und den politisch verordneten Sinkflug des Rentenniveaus zu stoppen. Dazu sei keine weitere Renten-Kommission notwendig – wie CDU/CSU es vor der Wahl angekündigt hatten. Stattdessen müsse die nächste Bundesregierung schnellstmöglich handeln. www.dgb.de/-/ErC



TELEGRAMM

Der DGB fordert, **Kindergeld und Wohngeld** grundlegend zu reformieren und zu verbessern. Denn trotz steigenden Beschäftigungszahlen und sinkender Arbeitslosigkeit gelten in Deutschland 16 Millionen Menschen als arm. Das Armutsrisiko in Ein-Eltern-Familien ist besonders hoch. Das Ziel der DGB-Vorschläge: Kein Haushalt mit einem Einkommen aus Vollzeit-Erwerbstätigkeit soll Hartz IV beziehen müssen, nur weil er Kinder hat oder die Wohnkosten zu hoch sind.

www.dgb.de/-/EN8

Der DGB-Index Gute Arbeit hat seinen **Digitalisierungsbericht 2017** vorgelegt. Deutlich wird: Der Einsatz digitaler Arbeitsmittel führt nicht automatisch zu besseren Arbeitsbedingungen. Viele Beschäftigte berichten von zunehmender Arbeitsintensität, häufigem Zeit- und Termindruck und Unterbrechungen. Zweitens zeigt sich aber: Potenziale können genutzt werden, wenn die Rahmenbedingungen gut sind. Wer als Beschäftigter zum Beispiel selbstbestimmter arbeiten kann und mehr Entscheidungsspielräume erhält, dem gelingt es besser, Arbeit und Privates miteinander zu vereinbaren.

www.index-gute-arbeit.dgb.de

EVG WÄHLT VORSTAND

Die EVG ist vom 12. bis 16. November zu ihrem 2. Ordentlichen Gewerkschaftstag in Berlin zusammengekommen. Unter dem Motto „Wir leben Gemeinschaft“ haben die Delegierten Anträge beraten, die politischen Weichen für die nächsten fünf Jahre gestellt und den Prozess „Weichenstel-

lung 2030“ vorangetrieben. Der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner sagte zur Eröffnung: Gegen die Trennung von Netz und Betrieb werde sich die EVG mit allen Mitteln wehren.

Am 13. November wurde der Geschäftsführende Vorstand gewählt und alle bisherigen Vorstandsmitglieder in ihren Ämtern bestätigt. Der EVG-Vorsitzende **Alexander Kirchner** bekam

91,2 Prozent der Stimmen, für die stellvertretende Vorsitzende **Regina Rusch-Ziemba** votierten 71,6 Prozent, der stellvertretende Vorsitzende **Klaus-Dieter Hommel** erhielt 75,2 Prozent der Stimmen. Der EVG-Bundesgeschäftsführer **Torsten Westphal** konnte 90,5 Prozent der Stimmen auf sich vereinen, Vorstandsmitglied **Martin Burkert** erhielt 82,9 Prozent der Stimmen.

GEWERKSCHAFTERINNEN IM BUNDESTAG – TEIL 2

In der einblick-Ausgabe November 2017 wurden wieder- oder neu gewählten Mitglieder des Bundestags vorgestellt, die vor ihrer Wahl gewerkschaftspolitisch aktiv waren oder noch sind.*

Wibke Esdar, DGB Jugendausschuss für die Region OWL, GEW-Hochschulgruppe Uni Bielefeld, Mitglied Projektgruppe „Traumjob Wissenschaft“ des GEW-Bundesvorstandes, IG Metall, GEW, SPD, direkt gewählt im Wahlkreis Bielefeld – Gütersloh II (33,2 Prozent).

Wolfgang Hellmich, ehemals Betriebsratsvorsitzender beim SPD Bezirk Westliches Westfalen, IG BCE, IG Metall, SPD, Landesliste NRW.

Katja Mast, Sprecherin für Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion, IG BCE, EVG, SPD, Landesliste Baden-Württemberg.

Pascal Meiser, 2005-2006 Trainee beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt, 2008-2015 ver.di-Betriebsgruppenvorstand, Die Linke, Landesliste Berlin.

Josephine Ortleb, Mitglied der Tarifkommission der NGG-Region Saarland, SPD, direkt gewählt im Wahlkreis Saarbrücken (32,1 Prozent).

Bernd Rützel, ehemaliger Jugend- und Auszubildendenvertreter, Betriebsrat und Personalrat, 1983-1996 gewerkschaftliche Jugendarbeit bei

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft im DGB, ehem. Bezirksjugendleiter und Bundesjugendleitung der EVG, SPD, gewählt über Landesliste Bayern.

Axel Schäfer, 1970-71 Vorsitzender der Jugendvertretung der Stadtverwaltung in Frankfurt am Main, 1973-77 Vorsitzender der Jugendvertretung der Stadtverwaltung Bochum, 1972-83 Mitglied im Vorstand „Gemeinden“ der ÖTV-KV Bochum, ver.di, IG BCE, SPD, direkt gewählt im Wahlkreis Bochum I (37,2 Prozent).

Marianne Schieder, Beisitzerin ver.di-Ortsverein Region Nabburg, SPD, Landesliste Bayern.

Uwe Schmidt, seit 1995 Betriebsratsmitglied im GHB Bremerhaven, seit 2012 Betriebsratsvorsitzender, seit 2012 Mitglied der Bundestarifkommission Häfen, ver.di, SPD, direkt gewählt im Wahlkreis Bremen II / Bremerhaven (34,0 Prozent).

Mathias Stein, stellvertretender Vorsitzender des Landesfachbereiches Bund Länder von ver.di Nord, 2000-2017 Personalrat, 2016-2017 Hauptperso-

nalrat des Bundesverkehrsministeriums, ver.di, SPD, direkt gewählt im Wahlkreis Kiel (31 Prozent).

Peter Weiß, seit 2000 Bezirksvorsitzender der CDA Südbaden, Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, IG Metall, CDU, direkt gewählt im Wahlkreis Emmendingen – Lahr (37,6 Prozent).

Matthias Zimmer, seit 2011 Vorsitzender CDA Hessen und stellvertretender CDA-Bundesvorsitzender, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, IG Metall, CDU, direkt gewählt im Wahlkreis Frankfurt am Main I (30,5 Prozent).

www.dgb.de/-/Efg

* Die Fortsetzungs-Liste entspricht dem Stand unserer Recherchen bei Redaktionsschluss (21. November 2017) und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wenn wir jemanden übersehen haben, können Sie sich weiterhin gerne bei der Redaktion melden. Die Namen veröffentlichen wir online. In der Liste finden sich MdBs, die ehrenamtlich oder hauptamtlich gewerkschaftliche Ämter und Funktionen innehatten. Darüber hinaus sind viele hundert MdBs Gewerkschaftsmitglieder – diese können wir aus Platzgründen nicht alle namentlich auflisten.

Betriebsräte für das digitale Zeitalter

Von Anfang März bis Ende Mai 2018 sind alle Beschäftigten in Betrieben mit fünf oder mehr Beschäftigten zu den Betriebsratswahlen aufgerufen. Für die Gewählten geht es anschließend darum, den digitalen Wandel in Bahnen zu lenken und den Generationenwechsel in den eigenen Reihen einzuleiten.

Seit Monaten sind EVG, NCG, GEW, IG BAU, IG BCE, ver.di und IG Metall dabei, ihre Mitglieder auf die Betriebsratswahl 2018 vorzubereiten. Auch im Internet steigt das Interesse an der Wahl deutlich. Laut Google Trends, einem Datenportal des Suchmaschinen-Konzerns, steigen die Suchanfragen zur Betriebsratswahl seit September deutlich an. Besonders häufig wird laut Google nach den Begriffen Termin, Wahlvorstand, Wahlordnung, Listenwahl, Fristen und Ablauf gesucht. Ein gutes Zeichen, dass die Betriebsratswahlen auch 2018 wieder ein großes Thema in den Unternehmen sein werden. Mit einer Wahlbeteiligung von 76,9 Prozent lag die letzte Betriebsratswahl 2014 noch vor der Bundestagswahl 2017 mit 76,2 Prozent (s. Seite 5).

Betriebsräte sichern Weiterbildung

Mit einer Image-Kampagne wollen DGB und Gewerkschaften im kommenden Jahr für eine hohe Wahlbeteiligung und mehr Betriebsräte werben. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann betont: „Betriebsräte sichern gute und faire Arbeitsbedingungen und schützen die Beschäftigten zum Beispiel vor Vorgesetzten, die auch nach Feierabend Erreichbarkeit von ihren Leuten fordern. Das wollen wir mit unserer Kampagne deutlich machen.“ Betriebsräte seien zudem ein entscheidender Standortvorteil – für die Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft.

Studien belegen unter anderem die positiven Effekte der betrieblichen Mitbestimmung: Firmen mit Betriebsräten sind innovativer und fördern die Weiterbildung der Beschäftigten. Das sei angesichts der Digitalisierung in der Arbeitswelt dringend geboten. „Die Belegschaften müssen Schritt halten mit dem rasanten digitalen Wandel, der in vielen Unternehmen stattfindet. Darum brauchen wir mehr Betriebsräte in allen Branchen“, fordert Hoffmann.

Betriebsräte im digitalen Zeitalter

In vielen Bereichen ist die Digitalisierung bereits Realität. Nicht nur in großen Unternehmen werden interne soziale Netzwerke eingeführt, Produktion und Vertrieb digitalisiert und ganze Arbeitsprozesse in kleine Aufträge zerlegt und über Plattformen an externe Gig-WorkerInnen – häufig Programmierer, Datenanalysten oder Grafik-Designer – vergeben.

Die Zweite Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner hat auf der Engineering- und IT-Tagung der IG Metall Anfang November deutlich gemacht, worum es Gewerkschaften und Betriebsräte geht: „Unsere Herausforderungen sind dabei in erster Linie Beschäftigung zu sichern, eine Zunahme bei der Arbeitsbelastung zu vermeiden, passende Softwareergonomie, einen hinreichenden Datenschutz, vor allem aber notwendige Qualifizierung für die Beschäftigten durchzusetzen“.

Betriebsräte gestalten längst mit. In vielen Unternehmen gibt es bereits innovative Betriebsvereinbarungen etwa für E-Learning, der Arbeit in der Cloud oder agiles Arbeiten – also einer schnellen, teamübergreifenden und kundenorientierten Arbeitsweise. Benner betont: „Digitalisierung hat gleichzeitig emanzipatorisches Potential, agiles Arbeiten schafft dafür Möglichkeiten. Unsere Betriebsvereinbarungen, die diese neuartigen Prozesse regeln, verbinden deshalb Schutz- und Gestaltungsaspekte.“



Vom 1. März bis zum 31. Mai 2018 sind die Beschäftigten in rund 28 000 Betrieben zu den Betriebsratswahlen aufgerufen. Unter dem Motto „Betriebsräte kämpfen für gute Arbeit. Damit du nicht zu kurz kommst.“ wollen DGB und Gewerkschaften für eine hohe Wahlbeteiligung und mehr Betriebsräte werben. Die insgesamt sieben Plakativmotive zeigen, wie wichtig Betriebsräte für gute und faire Arbeit sind.



DER DGB FORDERT

-  Betriebsratswahlen vereinfachen
-  Vereinfachtes Wahlverfahren in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten
-  Betriebsräte besser schützen
-  Spezielle Staatsanwaltschaften, um Behinderung von Betriebsratswahlen zu ahnden
-  Kündigungsschutz ausweiten auf Kandidaten und Ersatzmitglieder im Wahlvorstand
-  „Atypisch Beschäftigte“ zählen bei Wahl als Arbeitnehmer
-  Betriebsräte sollen Missbrauch von Werkverträgen wirksam unterbinden können
-  Initiativrecht beim Thema Weiterbildung für Betriebsräte
-  Unbürokratisches Hinzuziehen von externem Sachverstand
-  Mitbestimmung bei der Datenerhebung und -verarbeitung
-  Mitbestimmung bei Outsourcing
-  Konzernbetriebsrat bei Unternehmenssitz im Ausland einrichten

www.dgb.de/mitbestimmung

**NEWS FÜR BETRIEBSRÄTE:
DGB-NEWSLETTER
einblick ABONNIEREN
www.dgb.de/einblicknewsletter**

OFFENSIVE MITBESTIMMUNG

Die letzte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist mehr als 15 Jahre her. In der Zwischenzeit hat sich viel verändert in der Arbeitswelt. Es gibt einen deutlichen Zuwachs an prekären Beschäftigungsformen – mehr LeiharbeiterInnen, Befristungen und Solo-Selbstständige. Zudem verändert digitale Technik viele Betriebe. Mit der Offensive Mitbestimmung fordert der DGB, dass diese Aspekte auch Einzug finden in das Betriebsverfassungsgesetz.



Argumente für Betriebsräte

Warum die häufigsten Argumente gegen Betriebsräte schlicht und einfach falsch sind und warum mit Betriebsrat alle gewinnen, zeigt ein Online-Beitrag des DGB. Gerade in der hippen Start-Up-Welt schmücken sich die Arbeitgeber mit flachen Hierarchien. Gerne wird der Kumpel-Faktor des Vorgesetzten betont: „Der Kontakt zur Chefin ist gut – jeder kann mit seinen Anliegen direkt zu ihr kommen.“ Diese Thesen halten der Wirklichkeit leider nicht stand.

Das Problem: Die flachen Hierarchien funktionieren in der Regel nur solange das Start-Up klein bleibt. Wenn der wirtschaftliche Erfolg kommt und die Firma wächst, ist oft Schluss mit den flachen Hierarchien. Doch gerade in wachsenden Unternehmen übernimmt der Betriebsrat eine wichtige Funktion und kann sich bei zentralen Themen einbringen: unter anderem können die ArbeitnehmervertreterInnen bei den Themen Teamarbeit, Leistungskontrollen, neue Lohnstrukturen oder Versetzungen mitgestalten. Der DGB-Artikel widerlegt insgesamt elf Thesen, die häufig genutzt werden, um Betriebsräte zu verhindern.

www.dgb.de/-/gsn



Bei Daimler zum Beispiel gibt es eine Betriebsvereinbarung zur „Schwarzarbeit“ – einer Form des agilen Arbeitens. Darin ist unter anderem geregelt, dass alle mitmachen dürfen, aber keiner muss. Beschäftigte, die vorübergehend in „Schwärmen“ oder „Inkubatoren“ – also kleinen digitalen Testlaboren – arbeiten, werden von ihrer eigentlichen Funktion freigestellt. Die IG Metall sei offen für flexible und auch agile Arbeitsformen. „Sie sind aber nur erfolgreich, wenn eine neue Beteiligungskultur entsteht und eine zeitgemäße Unternehmensführung vorhanden ist. Das heißt auch: Nichts geht ohne Betriebsrätinnen, Betriebsräte und die IG Metall.“

Betriebsräte für Tarifbindung

Neben den großen Industriekonzernen mit etablierten Betriebsratsstrukturen will die IG Metall auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie in Handwerksbetrieben für mehr betriebliche Mitbestimmung kämpfen. Vor allem in kleinen, inhabergeführten Betrieben ist es für die MitarbeiterInnen oft schwer, einen Betriebsrat zu gründen.

Ralf Kutzner, im geschäftsführenden Vorstand der IG Metall zuständig für den Bereich, kündigt an: „Die IG Metall wird bei den kommenden Betriebsratswahlen in kleinen und mittleren Unternehmen sowie im Handwerk ordentlich Druck machen.“ Gerade im Mittelstand sei eine positive Mitbestimmungskultur dringend notwendig. „Nur mit starken Betriebsräten und gut organisierten Belegschaften können wir eine höhere Tarifbindung durchsetzen und halten.“ Diese wiederum sorgt dafür, dass KMU und Handwerk für den Fachkräftenachwuchs attraktiver werden.

Generationenwechsel: Nachwuchs fördern

Der demografische Wandel macht auch vor den Betriebsräten nicht halt. Zahlen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts zeigen, dass fast 60 Prozent der aktuell amtierenden Betriebsräte älter als 50 Jahre sind. Gerade einmal 12,3 Prozent sind unter 40 Jahren (s. Seite 5). In vielen Betrieben zeichnet sich spätestens bei der Wahl im Jahr 2022 ein Generationenwechsel ab.

Um dem Nachwuchs genügend Zeit zu bieten, in die Aufgabe hineinzuwachsen, sollte die kommende Wahl genutzt werden, um potenzielle NachfolgerInnen aufzubauen, rät Kerstin Jerchel, Leiterin des Bereichs Mitbestimmung beim ver.di-Bundesvorstand. „Gerade jüngere Beschäftigte sollten gezielt angesprochen werden, um sich für Ihre Interessen aktiv einzusetzen. Sie können von der Erfahrung älterer Mitglieder im Betriebsrat, die in den kommenden vier Jahren in den Ruhestand gehen, profitieren.“ Um den Generationenwechsel aktiv mitzugestalten, sei es daher sinnvoll, wenn sich bei der Wahl 2018 Jüngere für eine Kandidatur entscheiden. „Je früher, desto besser“, betont Jerchel. Die rechtzeitige Ansprache von KandidatInnen gilt dabei neben der Suche nach Betriebsrats-Nachwuchs auch für die Mitglieder des Wahlvorstands und für die Vertrauensleute, die in vielen großen Betrieben die Wahlen vorbereiten.

Frauen, befristet Beschäftigte und Migranten

Potenzial, um Nachwuchs zu gewinnen, gibt es. Auswertungen des WSI zeigen, dass vor allem Frauen, befristet Beschäftigte und MigrantInnen in den Betriebsräten unterrepräsentiert sind. In diesen Gruppen gilt es gezielt Beschäftigte anzusprechen und ihr Engagement zu fördern. So könnte in der kommenden Amtsperiode ein Zeichen gesetzt werden, wenn der Anteil der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden steigen würde. Lediglich jeder vierte Betriebsrat hat bisher eine Frau als Vorsitzende. Selbst in weiblich-dominierten Gremien ist dies eher selten der Fall, stellen die ForscherInnen des WSI fest.

Ins Auge fällt zudem der geringe Anteil von befristet Beschäftigten in Betriebsräten. Dabei setzen immer mehr Unternehmen auf befristete Verträge. In Betrieben, in denen jede/r Zweite befristet ist, sind gerade einmal 13 Prozent dieser Gruppe im Betriebsrat vertreten. Besonders problematisch: Arbeitgeber setzen die Befristungen ein, um Menschen an der Kandidatur für einen Betriebsrat zu hindern. Zeigt ein/e ArbeitnehmerIn Interesse zu kandidieren, wird der Vertrag nicht verlängert. Folglich verzichten viele Befristete auf betriebliches Engagement. www.dgb.de/-/E4u

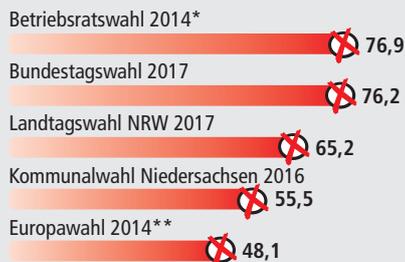
Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland



ERFOLGSMODELL

Säule der Demokratie

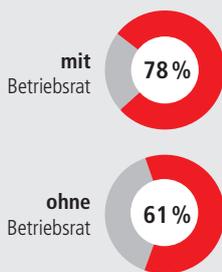
Wahlbeteiligung bei unterschiedlichen Wahlen (in Prozent)



*aus den Organisationsbereichen von IG Metall, verdi, NGG, IG BCE; ** Wahlbeteiligung in Deutschland
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Bundeswahlleiter, Landeswahlleiter NRW und NDS 2017

Vorteil Betriebsrat

Anteil von Betrieben, die ein Produkt* weiterentwickelt haben (in Prozent)



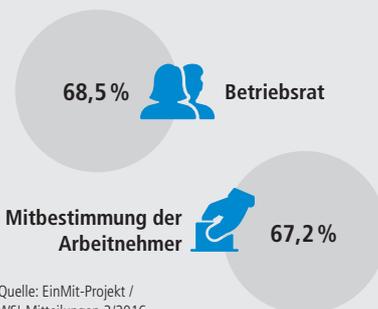
* von 2008 bis 2010
Quelle: Goerke, Jeworrek / Hans-Böckler-Stiftung 2016

Anteil von Beschäftigten, die ihren Urlaubsanspruch voll ausschöpfen (in Prozent)



Gutes Image

Anteil von Menschen, die positive Assoziationen zu folgenden Begriffen haben (in Prozent)



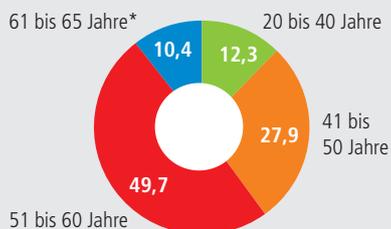
Quelle: EinMit-Projekt / WSI-Mitteilungen 3/2016



BETRIEBLICHE PRAXIS

Erfahrene Betriebsratsvorsitzende

So alt sind die Betriebsratsvorsitzenden (in Prozent)

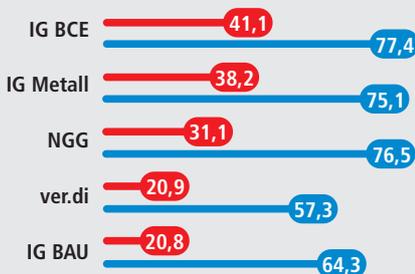


*enthält 0,4 Prozent 66 Jahre und älter

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Gut organisiert

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Belegschaften und Betriebsräten (in Prozent)



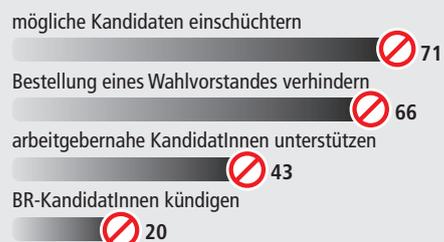
■ Belegschaften ■ Betriebsrat



UNION-BUSTING

Kampf gegen Betriebsräte

Anteil von Maßnahmen die Arbeitgeber anwenden, um die Wahl eines Betriebsrats zu verhindern (in Prozent)*



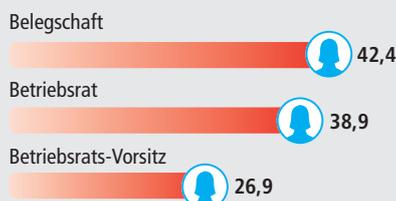
*Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter IG Metall, IG BCE, NGG
Quelle: Behrens, Dribbusch / Hans-Böckler-Stiftung 2016



POTENZIAL

Frauenanteil: Luft nach oben

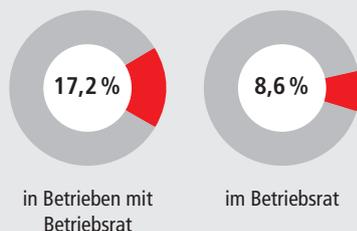
Frauenanteil an der Belegschaft, im Betriebsrat und am Betriebsrats-Vorsitz (in Prozent)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

MigrantInnen unterrepräsentiert

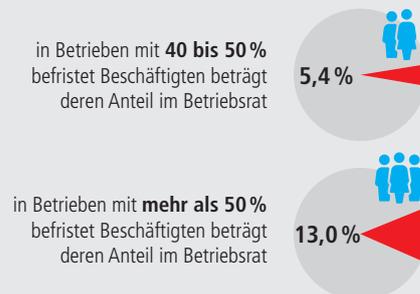
Anteil von MigrantInnen (in Prozent)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Befristete außen vor

Anteil von befristet Beschäftigten in Belegschaft und Betriebsrat



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

FIT FÜR DIE DIGITALISIERUNG

Industrielle Fabrikarbeit und Dienstleistungsarbeit sind auf dem Weg ins digitale Zeitalter. Künftig werden Menschen, Maschinen und Produkte entlang der Wertschöpfungskette in Echtzeit miteinander kommunizieren. Doch was bedeutet das für Betriebsräte und die betriebliche Mitbestimmung? Und: Wie kann ich als Betriebsrat erkennen, wie sehr das Unternehmen bereits digitalisiert ist? Die Hans-Böckler-Stiftung hat ein umfangreiches Online-Portal zusammengestellt, um ArbeitnehmervertreterInnen den Weg ins digitale Zeitalter zu ebnen. So gibt es etwa einen Selbstcheck, um den „digitalen Reifegrad des Unternehmens“ festzustellen. Mit einem weiteren Leitfaden kann der eigene Qualifizierungsbedarf analysiert werden. Um diese Tools zu nutzen, müssen Betriebsräte sich einen kostenlosen Account zulegen. Detaillierte FAQs runden das Angebot ab.

www.mitbestimmung.de

KNOW-HOW FÜR BETRIEBSRÄTE

Das DGB-Bildungswerk ist seit Jahrzehnten die Instanz, um Betriebsräte fit für den betrieblichen Alltag zu machen mit Seminaren zum Arbeitsrecht, Rhetorik-Schulungen oder Workshops für die Betriebsratswahl 2018. Das Bildungswerk gibt den betrieblichen Akteuren das nötige Rüstzeug an die Hand, um in den Unternehmen das Bestmögliche für die Beschäftigten rauszuholen. Das neue Programm samt Sonderausgabe zur Betriebsratswahl 2018 gibt es online. Besonders hilfreich für Neulinge: Auf der Internetseite des DGB-Bildungswerks gibt es fundierte Texte, um den Einstieg ins Amt zu meistern. Unter anderem gibt es eine Einführung ins Arbeitsrecht, ins Betriebsverfassungsrecht oder die Öffentlichkeitsarbeit für ArbeitnehmervertreterInnen.

www.dgb-bildungswerk.de

NACHGEFRAGT



„HART IN DER SACHE, FAIR ZU DEN MENSCHEN“

Verhandeln mit dem Arbeitgeber gehört zum Tagesgeschäft des Betriebsrates. Doch wie gehe ich gut vorbereitet in Verhandlungen mit dem Chef? Und noch wichtiger: Wie komme ich erfolgreich wieder raus? Tipps und Kniffe gibt Stefan Cors, Rhetorik-Experte und Referent beim DGB-Bildungswerk.

① Sich auf die Verhandlung vorzubereiten, ist außerordentlich wichtig. Wer nicht begründen kann, warum er etwas will, wird es wahrscheinlich nicht bekommen. Es gilt vorab zu klären, wie die Interessenlage ist, welche Handlungsmöglichkeiten es gibt und wie man die Interessen am besten durchsetzen kann. Im Gespräch mit dem Arbeitgeber gelten dann klare Regeln. Was vorher im Betriebsrat nicht abgesprochen wurde, unterbleibt. Auf Improvisation sollte möglichst verzichtet werden. Geschieht etwas Ungeplantes, sollte um eine Unterbrechung gebeten werden, um sich neu abzustimmen.

② Der Betriebsrat sollte immer als Team auftreten. In Gegenwart des Arbeitgebers wird nicht von der vorher

geplanten Linie abgewichen. Und: Der Betriebsrat sollte sich auf keinen Fall unter Zeitdruck setzen lassen. Ein wichtiges Instrument in Gesprächen und Verhandlungen sind deshalb Fragen. Damit kann der Betriebsrat zum Beispiel Informationen, Argumente und Standpunkte erfahren, Missverständnisse vermeiden, Denkblockaden auflösen und das Gespräch führen.

③ Es hat wenig Sinn, seine Verhandlungsstrategie daraufhin auszurichten, den anderen über den Tisch zu ziehen. Ziel sollte vielmehr eine Win-Win-Situation sein. Es geht darum, ein Ergebnis zu erzielen, von dem beide Gesprächspartner profitieren. Dabei gilt das Motto: Hart in der Sache und fair zu den Menschen.

GESCHICHTE DER BETRIEBSVERFASSUNG



13. Januar 1920: Die Polizei drängt Demonstranten zurück, die vor dem Reichstag gegen das Betriebsrätegesetz demonstrieren

Am 14. November ist das Betriebsverfassungsgesetz 65 Jahre alt geworden. Die Diskussion um das Gesetz hatte sich über das gesamte Jahr 1952 erstreckt und Politik, Gewerkschaften und Belegschaften elektrisiert. Das Gesetz war ein Meilenstein für die Beschäftigten in Deutschland. 1972 und 2001 folgten zwei Novellierungen, um das Gesetz an die veränderte Arbeitswelt anzupassen.

Vorläufer der heutigen Betriebsverfassung war das Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik. Dieses

ist im Januar 1920 vom Reichstag verabschiedet worden. Am Tag der Abstimmung hatten USPD und KPD 100 000

Berliner ArbeiterInnen gegen das Gesetz vor dem Parlament mobilisiert. Aus bis heute ungeklärten Gründen eröffnete die preußische Polizei das Feuer: 42 Menschen wurden getötet, mehr als 100 verletzt. Der Historiker Axel Weipert hat 2012 in einem Aufsatz den Stand der Forschung zum „Blutbad vor dem Reichstag“ zusammengefasst. www.dgb.de/-/ErO

„Ich bin dein Kumpel. Ich bin da.“

Ingo Appelt war vor seiner Zeit als Comedian gewerkschaftlich engagiert. Im *einblick*-Interview erzählt er, warum die Betriebsratswahlen 2018 wichtig sind und wie es um den Humor der GewerkschafterInnen bestellt ist.

Wie bist du zur Gewerkschaft gekommen?

Ich habe Maschinenschlosser bei Siemens in Würzburg gelernt und bin ganz klassisch gewerkschaftlich sozialisiert. Mit 16 Jahren bin ich in die IG Metall eingetreten und hab mich auf allen Ebenen engagiert: unter anderem war ich Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung und

☞ Sobald du dich politisch äuserst, erntest du eine Vielzahl an Hasstiraden – vor allem auf Facebook.

Jugendbildungsreferent der IG Metall. In der Funktion bin ich durch das ganze Land gezogen, habe Betriebsräteschulungen und JAV-Seminare gegeben. Am Ende war ich hauptamtlicher Bildungsreferent bei der IG Metall in Würzburg. Ich habe praktisch meine ganze Jugend damit verbracht, von einem Seminar zum nächsten zu tingeln.

Wie bist du ins Comedy-Lager gewechselt?

Meine Laufbahn als Comedian habe ich bei der IG Metall gestartet. Meinen ersten Auftritt hatte ich im Rahmen der IG Metall-Bundesjugendkonferenz 1989 in Frankfurt – da war ich 22. Meine gesamte politische Sozialisation und meine kabarettistische Sicht auf die Welt habe ich bei der IG Metall gelernt.

Haben GewerkschafterInnen Humor?

Ne, haben sie nicht. Ich habe meine erste Rede als Jugendvertreter vor 2500 Leuten gehalten und hab der Geschäftsleitung humorig die Meinung gezeigt – gelacht hat keiner. Auch bei anderen Reden und Seminaren habe ich immer versucht, unterhaltsam zu sein. Meistens kamen danach die Kolleginnen und Kollegen an und meinten „Ingo, das kannst du nicht machen“. Gelacht hat nie jemand. Allerdings ist es als Gewerkschaftsfunktionär auch sehr schwer, Humor zu bewahren. Als ich dann ins Kabarett-Fach gewechselt bin und quasi eine Narrenkappe auf hatte, ging das auf einmal.

Warum sind viele GewerkschafterInnen humorlos?

Funktionäre nehmen sich oft viel zu ernst. Teilweise geht es sehr hart zur Sache, vor allem bei den Jungfunktionären. Ich finde, gerade da müsste es lockerer und lustiger sein. Wir hatten damals trotzdem viel Spaß.

Vermisst du etwas aus deiner Gewerkschaftszeit?

Ich vermisse den ernstgemeinten politischen Dis-

kurs und die vielen Gespräche, die ich damals geführt habe. Vor allem die Streitgespräche bis vier Uhr morgens – man ist sich in der Sache einig, aber trotzdem geht es hoch her. Ich bedauere das deswegen, weil es heute oft viel hasserfüllter zugeht. Sobald du dich politisch äuserst, erntest du eine Vielzahl an Hasstiraden – vor allem auf Facebook. Es ist fürchterlich. Im direkten Gespräch

sind die Menschen rücksichtsvoller. Ich vermisse zudem viele Kolleginnen und Kollegen aus der damaligen Zeit, die ich wirklich geliebt habe.

Warum gibt es mehr Hass?

Es ist das Aufbrechen der Schamlosigkeit. Der Hass ist da. Ich laufe seit mindestens 20 Jahren durch die Gegend und erzähle, wie radikal viele Menschen denken. Aus meiner Erfahrung weiß ich, dass viele tendenziell eher nationalkonservativ und ausländerfeindlich sind. Nach dem dritten Bier kommt oft: „Wir sind doch nicht das Sozialamt für die Welt“. Viele Menschen denken rechter, als uns lieb sein kann. Ich kam mir oft wie ein Missionar vor, der in Dauerschleife sagt: „Nein, die Ausländer

☞ Die wichtigste Arbeit des Betriebsrats ist das direkte Gespräch mit den Menschen.

wollen uns nicht die Arbeit wegnehmen.“ Ich habe unsere Aufgabe immer darin gesehen, diese Leute wieder einzusammeln.

Was hilft?

Wir müssen mit diesen Menschen reden, sie im direkten Gespräch wieder auf Kurs bringen. Wenn das nicht stattfindet, werden sich die Verhältnisse in den Betrieben radikalisieren. Wo finden solche moralisierenden, politischen Gespräche heute überhaupt noch statt? Vor allem geht es darum, mehr Menschen für die Gewerkschaften zu gewinnen. Was soll ein Betriebsrat machen, wenn er keine Basis hat?

Was können Betriebsräte und Gewerkschaften konkret tun?

Wir müssen eine größere Fürsorge auch für Menschen entwickeln, die außerhalb der Tarifverträge stehen. Die Botschaft muss lauten: „Wir kümmern uns um euch. Wir sind fürsorglich.“ Betriebsräte und Gewerkschaften sind die einzigen, die an der



INGO APPELT,

50, ist seit Jahren feste Größe in der deutschen Comedy-Szene. 2015 wurde Appelt mit dem Deutschen Comedypreis ausgezeichnet. In diesem Jahr hat er den Berlin-Preis im Rahmen des großen Kleinkunstfestivals erhalten. Er ist Mitglied der SPD. Zur Zeit tourt er mit seinem aktuellen Programm durch Deutschland.

www.ingo-appelt.de

Stelle überhaupt noch präsent sind. Die Kirchen schaffen das nicht, die Parteien auch nicht.

Was waren und sind deine Grundsätze?

Mir fehlt heute die antikapitalistische Sichtweise – vor allem ohne sofort in einen universitären Marxismus zu verfallen. Als ich das erste Mal bei den Jusos war, wurde gefragt ob ich reformistischer Marxist oder neoreformistischer Marxist bin. Ich habe gesagt, ich bin evangelisch und bin gegangen. Ich hab mich nie als linksradikal verstanden, für mich ging es darum, tolerant zu sein. Mir ging

es darum, eine sozialdemokratische Freundlichkeit zu entwickeln, dass man mitmenschlich ist. Mir fehlt heute die Maxime, die Johannes Rau geprägt hat: „Versöhnen statt spalten“. Je mehr wir miteinander reden, um sehr mehr bauen wir Ressentiments ab.

2018 finden Betriebsratswahlen statt.

Welche Themen würdest du in den Betrieben setzen?

Betriebsräte und Vertrauensleute müssen den Beschäftigten in den Unternehmen zeigen: „Ich bin dein Kumpel. Ich bin da“. Es geht nicht in erster Linie darum, dass man der Feind des Chefs ist, sondern dass man solidarisch ist mit den Kolleginnen und Kollegen. Die wichtigste Arbeit des Betriebsrats ist das direkte Gespräch mit den Menschen. Es geht im Betrieb darum, eine positive Gesprächskultur zu etablieren. Diese Sichtbarkeit fehlt an vielen Stellen – auch im Politischen. Ein Grund für mich, warum die SPD so abgeschmiert ist. Zudem braucht es Mut, anzuecken.



„Ich bin eher so eine Art Antidiskriminierungs-Influencer.“ *



Der ehemalige Fußball-Nationalspieler Thomas Hitzlsperger im ZEIT-Interview am 9. November 2017

* Influencer (engl. Beeinflusser) stellen in Social-Media-Beiträgen Produkte, Marken und Themen vor und bewerten diese. Dabei sind ihre Aussagen oft meinungsbildend für ihre Follower (engl. „Folgende/r“ – jemand, der/die den Neuigkeiten anderer Nutzer in den sozialen Medien folgt).



Das steht an ...

2. Dezember

Die **4. Ordentliche Bezirkskonferenz des DGB Rheinland-Pfalz – Saarland** findet in Frankenthal statt. Der bisherige Vorsitzende Dietmar Muscheid und der bisherige stellvertretende Vorsitzende Eugen Roth sind für eine neue Amtszeit vorgeschlagen.

www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de

8./9. Dezember

Die Delegierten der **21. Ordentlichen Bezirkskonferenz des DGB NRW** wählen in Neuss eine/n neue/n Vorsitzende/n. Nominiert ist Anja Weber. Im Fall einer erfolgreichen Wahl folgt sie auf den derzeitigen Vorsitzenden Andreas Meyer-Lauber, der aus Altersgründen nicht erneut kandidiert. Als stellvertretende Vorsitzende bewirbt sich erneut Dr. Sabine Graf.

www.nrw.dgb.de

9. Dezember

Michael Rudolph ist als neuer Vorsitzender des **DGB Hessen-Thüringen** nominiert. Über den Vorschlag stimmen die Delegierten auf der **5. Ordentlichen Bezirkskonferenz** in Frankfurt ab. Als stellvertretender Vorsitzender ist Sandro Witt wieder vorgeschlagen. Die bisherige Vorsitzende Gabriele Kailing tritt nicht wieder an. www.hessen-thueringen.dgb.de

12. – 14. Dezember

In Bonn findet der **Deutsche Betriebsräte-Tag 2017** statt. Die Tagung ist ein Treffpunkt für Betriebsräte aller Branchen aus ganz Deutschland. Auf der



Personalia

MARTINA PERRENG,

57, übernimmt zum 1. Dezember die Leitung der Personalabteilung der DGB-Bundesvorstandsverwaltung (BVV). Sie hat Rechtswissenschaft, Literaturwissenschaft und Politik in Saarbrücken, Bonn und München studiert. Seit 1990 ist die Arbeitsrechts-Expertin beim DGB beschäftigt – zuletzt als Personalreferentin in der DGB-BVV.

STEFAN COLLM,

65, wechselt nach 32 Jahren hauptamtlicher Arbeit im DGB – davon die letzten sieben Jahre als Leiter der Abteilung Personal im DGB-BVV – zum 1. Dezember in den Ruhestand.



Buchtipps

HEINZ OSKAR VETTER ZUM 100. GEBURTSTAG

Am 21. Oktober 2017 wäre der ehemalige DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter 100 Jahre alt geworden. Vetter wurde 1969 zum Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes gewählt und erfüllte diese Aufgabe bis 1982. In diesen fast 13 Jahren hat er die Politik der sozialliberalen Koalitionen unter Willy Brandt und Helmut Schmidt begleitet. Vor allem die Durchsetzung der paritätischen Unternehmensmitbestimmung war für die Gewerkschaften ein Meilenstein. Weggefährten und Zeitgenossen Heinz Oskar Veters, Prominente aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften beleuchten in dem Lesebuch aus ganz unterschiedlichen Perspektiven die vielen Facetten, die Heinz Oskar Veters Leben ausmachten.

Reiner Hoffmann, Michael Guggemos (Hg.): **Gewerkschafter und Europäer. Ein Lesebuch zum 100. Geburtstag von Heinz Oskar Vetter**, Graewis Verlag, Berlin 2017, 240 Seiten, 12,80 Euro. www.dgb-bestellservice.de



Veranstaltung wird der **Deutsche Betriebsräte-Preis 2017** verliehen.

www.betriebsraetetag.de

16. Dezember

Auf der **8. Ordentlichen DGB-Bezirkskonferenz Sachsen** wählen

die Delegierten eine neue Führungsspitze. Als Vorsitzender ist Markus Schlimbach vorgeschlagen, bisher Pressesprecher und stellvertretender Vorsitzender des Bezirks. Als stellvertretende Vorsitzende ist Anne Neuendorf nominiert. Die bisherige Bezirksvorsitzende Iris Kloppich (64) kandidiert nicht erneut. www.sachsen.dgb.de

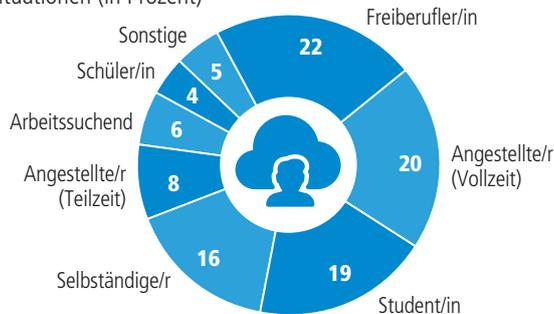


IG METALL: HILFE FÜR CROWDWORKER

Die IG Metall hat sich gemeinsam mit dem Deutschen Crowdsourcing Verband und acht Crowdsourcing-Plattformen auf die Einrichtung einer Ombudsstelle verständigt. Ziel ist es, Streitigkeiten zwischen Crowdworkern, Auftraggebern und Plattformen einvernehmlich außergerichtlich zu klären. Die Ombudsstelle ist paritätisch besetzt und arbeitet ehrenamtlich. Den neutralen Vorsitz hat Dr. Silke Kohlschütter, Richterin am Arbeitsgericht Frankfurt am Main. Auf der einen Seite sind der Deutsche Crowdsourcing Verband, sowie die Plattform Testbirds bzw. content.de vertreten, auf der anderen Seite sitzen VertreterInnen der IG Metall sowie Crowdworker.

Einzelkämpfer und Glücksritter

Anteil von CrowdworkerInnen in folgenden beruflichen Situationen (in Prozent)



Quelle: Leimeister, Durward, Zogaj / Hans-Böckler-Stiftung 2016

Ein großer Teil der Crowdworker sind Selbstständige und FreiberuflerInnen

Zudem soll so die Einhaltung einer freiwilligen Selbstverpflichtung („Code of Conduct“) überwacht werden, auf die sich die beteiligten Plattformen 2015 verständigt haben. Der Code of Conduct sichert den digitalen ArbeiterInnen übliche Standards und einen fairen Umgang zu.

<http://faircrowd.work/de>

OPEN MAP: KLIMASCHUTZ VOR ORT

Politisch steckt die Energiewende in schweren Gewässern. Dabei ist Deutschland an vielen Orten grüner, veganer und nachhaltiger als man denkt. Das Onlineprojekt klimaschutzkarte.de belegt das eindrucksvoll. Über eine OpenStreet-Map können sich NutzerInnen zum Beispiel Wochenmärkte und Hofläden, Bio-Supermärkte und -Bäckereien, Gebrauchsgüterläden und Geschäfte zur Reparatur von Elektrogeräten in der Nachbarschaft anzeigen lassen. Die Karte zeigt zudem europaweit, wo es Carsharingangebote und Ladestationen für Elektroautos gibt. Über eine einfache Navigation kann man zwischen fünf verschiedenen Kategorien wählen. Dazu gehören: Wohnen&Bauen, Energiewende, Mobilität&Verkehr, Ernährung&Konsum, Versorgung&Energie.

<http://klimaschutzkarte.de>

QUIZ: VERSTEHST DU DIE DIGITALISIERUNG?

Big Data, Disruption, KI – durch den digitalen Wandel tauchen immer neue Begriffe in den Medien auf. Aber was bedeuten sie konkret? Mit unserem (nicht ganz ernst gemeinten) Quiz kannst du zeigen, dass du fit bist fürs digitale Zeitalter.

Was ist Disruption?

- ein schlecht heilender Leistenbruch
- ein Prozess, bei dem neue Technologien oder digitale Geschäftsmodelle aktuelle Strukturen oder Branchen verdrängen (siehe Fotografie, diverse Speichermedien, Buchhandel etc.)
- Wendemanöver auf der Autobahn

Ab welcher Datenmenge spricht man von Big Data?

- ab etwa einem halben Pfund Papier, wenn man die Daten ausdruckt (DIN A4/Schriftgröße 12/Arial)
- es gibt keine genaue Definition. Prinzipiell gelten Daten, die unstrukturiert und riesig groß sind sowie aus vielen unterschiedlichen Quellen zusammengeführt werden, als Big Data
- Hä, Big Data? Ist das nicht der blasse Typ auf dem Raumschiff Enterprise?

Wer oder was ist eine API?

- Außerplanmäßige Intelligenz
- Ich bin Voll-JuristIn, ich habe von Abkürzungen keine Ahnung. Wo bitte habe ich meine KfzPflVV?
- eine Programmier-Schnittstelle, über die verschiedene Softwareprogramme oder Plattformen mit einander kommunizieren können

Wie schlau sind selbstlernende Algorithmen?

- das weiß nur Christian Lindner (FDP-Chatbot und Paradise-Papers-Fan)
- reicht für'n Gesamtschul-Abi in Berlin
- selbstlernende Software wird die Arbeitswelt revolutionieren, sagen ExpertInnen. Auch wenn die Entwicklung erst in den Kinderschuhen steckt, werden schon heute im Kundenkontakt Chatbots eingesetzt, die durch die Unterhaltung mit Menschen lernen, was gerade gefragt ist. Auch im Personalwesen, im Rechtswesen, in der Industrie oder der Logistik ist selbstlernende Software auf dem Weg. Bei der Implementierung geht es darum, ethische Grundsätze zu wahren. Zum Beispiel: Software darf sich nicht selbst umprogrammieren. In unserer Rubrik werden wir über das Thema berichten.

Tipp: Abonniert unseren SmartUnion-Newsletter:

www.dgb.de/einblick/smartunion

lōsung: 1=2, 2=3, 3=4, 4=5

BETRIEBSRATSWAHL: KEINE ANFECHTUNG BEI FEHLERN IM WAHLVORSTAND

Fehler bei der Bildung des Wahlvorstandes begründen regelmäßig keine Anfechtbarkeit der nachfolgend durchgeführten Betriebsratswahl.

Landesarbeitsgericht München,
Beschluss vom 16. Mai 2017 – 6 TaBV 108/16

FACEBOOK-AUFTRITT: BETRIEBSRAT BESTIMMT MIT

Ermöglicht der Arbeitgeber auf seiner Facebook-Seite für andere Facebook-Nutzer die Veröffentlichung von sogenannten Besucher-Beiträgen („Postings“), die sich auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Beschäftigter beziehen, unterliegt die Ausgestaltung dieser Funktion der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15

GEHALTSERHÖHUNG: KANN MITBESTIMMUNGSPFLICHTIG SEIN

Erhöht ein Arbeitgeber einen Monat nach einer Gehaltserhöhung für alle Mitarbeiter noch einmal für einige Mitarbeiter das regelmäßige Entgelt aus Gründen, die mit der Leistung dieser Mitarbeiter in Zusammenhang stehen, kann dies dazu führen, dass die Maßnahme mitbestimmungspflichtig ist.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Beschluss vom 22. August 2017 – 14 TaBV 25/17

BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT: AUCH AUSSERHALB DER ARBEITSZEIT

Betriebsratstätigkeit liegt nur insoweit außerhalb der Arbeitszeit im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, als sie zusätzlich zu der Arbeitszeit des Betriebsratsmitgliedes geleistet wird. Als solche versteht man die durch Arbeitsleistung oder erforderliche Betriebsratstätigkeit ausgefüllte Arbeitszeit. Dem Arbeitgeber steht für die zu gewährende Arbeitsbefreiung ein Bestimmungsrecht nach billigem Ermessen zu. Der Arbeitgeber kann auch Freizeit im Vorgriff gewähren, wenn die Freizeit in Ansehung bevorstehender Betriebsratstätigkeit gewährt wird und vom Betriebsratsmitglied planbar als Freizeit genutzt werden kann.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Urteil vom 18. Januar 2017 – 7 Sa 392/16

BR-WAHL: MUSS GEHEIM SEIN

Der Grundsatz der geheimen Wahl erfordert geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel – wie das Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden, solange nicht in einem überwachten Nebenraum gewählt wird. Entscheidend ist nicht, ob der Wähler tatsächlich beobachtet wurde, sondern ob er subjektiv die Überzeugung haben konnte, unbeobachtet zu sein.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Beschluss vom 13. Dezember 2016 – 9 TaBV 85/16

BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT: ERHOLUNGSZEIT IST ZU BEACHTEN

Mitglieder des Betriebsrats sind auch dann von ihrer beruflichen Tätigkeit – ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts – zu befreien, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit liegende erforderliche Betriebsratstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat. Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet ist.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 18. Januar 2017 – 7 AZR 224/15

BETRIEBSRATSMITGLIED: BEI DROHUNG, AUSSCHLUSS

Ein Betriebsratsmitglied kann auf Antrag des Arbeitgebers aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn er androht, seine anstehenden Betriebsratsaufgaben erst erledigen zu können oder zu wollen, wenn seine privaten Angelegenheiten (Forderung nach einer Zulage) geregelt seien.

Landesarbeitsgericht München,
Beschluss vom 17. Januar 2017 – 6 TaBV 97/16

BR-WAHL: ANFORDERUNGEN AN DEN WAHLVORSCHLAG

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann – ebenso wie die Arbeitnehmer des Betriebs – einen Vorschlag für die Wahl des Betriebsrats einreichen. Der Vorschlag muss bestimmten formellen Anforderungen genügen. Diese sind aber nicht zu hoch anzusetzen. So genügt es, wenn sich die Gewerkschaftsbeauftragten auf die Kopie eines bereits im Original eingereichten Wahlvorschlags beziehen.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
Beschluss vom 9. Januar 2017 – 3 TaBVGa 3/16