Der Betrieb als soziales System

Der Betrieb als soziale Organisation 3.1

Frau Veit, Abteilungsleiterin

Frau Jung, der Auftrag für die Firma Knoll muss heute unbedingt abgeschlossen werden. Ich möchte Sie bitten, heute etwas länger zu arbeiten.

Herr Simmendinger, Sachbearbeiter

Am kommenden Donnerstag möchte ich mit den Kolleginnen und Kollegen meinen Geburtstag feiern. Ich möchte Sie dazu auch herzlich einladen.

Michael, Freund

Du Michael, ich muss heute etwas länger arbeiten. Ich kann leider nicht zur Party mitkommen.

Firma Knoll, Kunde

Schon gestern sollte die Ware bei uns eintreffen. Wir benötigen die Lieferung unbedingt.



Yildiz, Sachbearbeiterin Abteilung Finanzbuchhaltung

Hallo Lina, können wir uns in der Mittagspause in der Kantine treffen? Ich muss unbedingt mit dir reden.

- 1. Welche Rollen spielt die Sachbearbeiterin Lina Jung in den verschiedenen Gesprä-
- 2. Welche Erwartungen werden an die jeweilige Rolle geknüpft?
- 3. Wo sehen Sie Konflikte zwischen verschiedenen Rollenerwartungen?

In Betrieben werden Güter produziert und Dienstleistungen bereitgestellt. Zu diesem Zweck ist jeder Betrieb nach sachlichen Gesichtspunkten strukturiert und organisiert. Für eine optimale Organisation müssen die Aufgaben eines Betriebes erfasst und beschrieben werden. Die Einzelaufgaben werden arbeitsteilig und verantwortlich verschiedenen Stellen, Gruppen, Abteilungen und Bereichen zugeordnet. Die Betriebsstruktur weist jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter verschiedene Positionen und Aufgaben zu: Betriebsleiter/-in, Abteilungsleiter/-in, Sachbearbeiter/-in, Auszubildende/Auszubildender, ...

Im Betrieb arbeiten Menschen zusammen, die Gespräche führen, Kontakte und Freundschaften pflegen, Probleme erörtern und Konflikte austragen. Der Betrieb ist deshalb nicht nur ein wirtschaftliches und rechtliches System, sondern auch ein soziales System, in dem die Menschen unterschiedliche Rollen wahrnehmen, z. B. Vorgesetzte/Vorgesetzter, Kollegin/Kollege, Betriebsratsmitglied, Gewerkschaftsmitglied. Datenschutzbeauftragte/Datenschutzbeauftragter oder Ausbilder/-in.

Auch Rollen, die außerhalb des Betriebes gespielt werden, können sich im Betrieb auswirken und umgekehrt. So kann Lina wegen anfallender Überstunden ihren Freund Michael nicht zur Party begleiten. Wenn von verschiedenen Seiten unterschiedliche Erwartungen an einen Rollenträger gestellt werden, kann es zu einem Rollenkonflikt kommen. Lina muss z. B. zwischen den Erwartungen ihrer Abteilungsleiterin und ihres Freundes abwägen und eine Entscheidung treffen.

Rolle

Die Summe von Erwartungen an das soziale Verhalten eines Menschen, der eine bestimmte soziale Position innehat. Ein Verhaltensmuster, das erlernt und von einer Person in einer bestimmten Situation ausgeführt werden muss.

Status

Im Status drückt sich insbesondere die soziale Wertschätzung bzw. der Rang oder das Prestige einer Person im Hinblick auf ihre Position aus. Diese Wertschätzung wird von Privilegien, Rechten und Pflichten, Fähigkeiten und Autoritätsbefugnissen bestimmt. Dabei wird dieser Status immer im Verhältnis zu der Lage oder Position definiert, die diese Person zu anderen Per-

- 1. Zeigen Sie auf, welche Konflikte zwischen den betrieblichen Erwartungen und
- 2. Erstellen Sie eine Rangfolge für den Status der folgenden Berufe: Kfz-Mechatroniker/-in – Maurer/-in – Tischler/-in – Makler/-in – Friseur/-in – Bürokaufmann/-frau – Versicherungskaufmann/-frau – Tierpfleger/-in – Begründen Sie Ihre Entscheidung.
- 3. Häufig wird der Status eines Menschen an materiellen Werten gemessen. Nennen Sie verschiedene Statussymbole und diskutieren Sie über deren wirkliche Aussa-

Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz

Wie verabredet treffen sich die Sachbearbeiterinnen Lina Jung und Yildiz Bosch während der Mittagspause in der Betriebskantine.



Lina

Also, heute Morgen war bei uns in der Abteilung wieder dicke Luft. Jürgen hat eine Bestellung nicht weitergeleitet. Der Kunde hat sich bereits beschwert. Ich fand es prima, dass die Abteilungsleiterin ihn gegenüber dem Chef in Schutz genommen hat. Schließlich hat Jürgen in den letzten Wochen mehrere Überstunden gemacht, nur um den großen Auftrag aus Köln zu erledigen.

Yildiz

Da habt ihr aber Glück mit eurer Abteilungsleiterin. Unser Abteilungsleiter, Herr Lüdenscheid, führt sich auf wie der Chef persönlich. Und immer nur Kritik, nie ein Wort des Lobes. Deshalb wollen viele aus der Abteilung in andere Bereiche wechseln. Wenn nicht die Frau Körbel oder du wären, wüsste ich gar nicht, mit wem ich mal reden sollte.

Lina

Bei uns in der Verkaufsabteilung würde es dir sicher besser gefallen. Wir haben ein gutes Betriebsklima. Wir helfen uns gegenseitig und reden auch mal über private Dinge, wenn Zeit dazu bleibt. Heute hat mich Herr Simmendinger angerufen. Er hat alle Kolleginnen und Kollegen zu seinem Geburtstag eingeladen.

the state of the s

Wenn ein Betrieb etwas herstellen will, dann muss der Arbeitsablauf organisiert werden. Die Mitarbeiter sind in verschiedenen Abteilungen und Arbeitsgruppen tätig, und es besteht ein Gefüge von Über- und Unterordnung. Die betriebliche Organisation führt zu den formellen Beziehungen.

Im Zusammenhang mit der gemeinsamen Arbeit entwickeln die Gruppenmitglieder Gefühle der Zu- und Abneigung füreinander. Es kommt zu gegenseitigen Hilfeleistungen, aber auch zu Streitigkeiten. Aus den formellen Beziehungen entstehen informelle Beziehungen. Starke informelle Beziehungen positiver Art in der Arbeitsgruppe befriedigen informelle Bedürfnisse nach Anerkennung, Wertschätzung und Geborgenheit.

Yildiz

Mir macht die Arbeit zurzeit überhaupt keinen Spaß. Am liebsten würde ich die Abteilung wechseln. Stell dir vor, Herr Lüdenscheid besteht darauf, dass ich ihm jede Abrechnung persönlich vorlege. Er kontrolliert mich auf Schritt und Tritt. Das Ergebnis ist, dass ich nur noch unsicherer werde und Fehler mache.

Lina

Macht er das bei den anderen Kollegen auch so?

Yildiz

Ich weiß es nicht. Aber das ist noch nicht alles. Heute habe ich in einer Abrechnung zwei Fehler gemacht, worauf Herr Lüdenscheid mich angebrüllt hat: "Ihnen muss man alles hundertmal sagen! Sie lernen das nie!" Dabei erhält man bei uns keine Informationen über neue Kostenschlüssel. Es ist niemand in der Abteilung da, der mir hilft und mir erklärt, was sich verändert hat.

Lina

Was ist mit Herrn Schwarm? Hilft der dir nicht?

Yildiz

Herr Schwarm macht nur stur seine Arbeit, ist aber sonst nicht sehr hilfsbereit, redet mit niemandem über persönliche Dinge. Frau Körbel ist sehr nett, aber nicht immer da, weil sie nur halbtags beschäftigt ist. Und mit Frau Zoll rede ich nicht mehr, seit sie mich beim Abteilungsleiter angeschwärzt hat. Ich weiß mir keinen Rat mehr. Was soll ich bloß machen?

Die informellen Beziehungen reichen über die formellen Arbeitsgruppen hinaus und führen zur Bildung informeller Gruppen im Betrieb. Grundlagen dafür sind u.a. die gleiche Stellung im Betrieb (z. B. alle Auszubildenden) und gleiche Freizeitinteressen (z.B. aktive Mitarbeit in einem Verein oder in einer politischen Partei).

Von den informellen Beziehungen gehen wesentliche Einflüsse auf das Betriebsklima und das betriebliche Geschehen aus. Positive Einflussfaktoren für das Betriebsklima sind:

- gute Zusammenarbeit,
- gegenseitige Hilfe,
- Wohlfühlen im Kollegenkreis,
- privates Zusammen-

Dagegen stehen die negativen Einflussfaktoren:

- gegenseitige Konkurrenz,
- hohe Arbeitsbelastung,
- geringe Kontaktmöglichkeiten,
- mangelhafte gegenseitige Information,
- fehlende kollegiale Ratschläge.
- 1. Welche Beziehungen bestehen zwischen Lina und Yildiz?
- 2. a) Beurteilen Sie das Betriebsklima in den Abteilungen von Lina und Yildiz. b) Welche Auswirkungen hat dies?
- 3. Erläutern Sie das soziale Verhalten von Herrn Schwarm und zeigen Sie mögliche Folgen auf.
- 4. "Was soll ich bloß machen?" Machen Sie Vorschläge, wie Yildiz vorgehen soll, um die Beziehungen zu verbessern.

Eine gute Arbeitsatmosphäre und ein positives Betriebsklima sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Betrieb. Vor allem Diskriminierungen im Arbeitsleben sollten nicht vorkommen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung im Arbeitsleben.

§ 1 AGG: Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Das Gesetz gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Von der Stellenausschreibung über das Arbeitsentgelt bis hin zu den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen müssen alle Prozesse diskriminierungsfrei gestaltet sein. Die Betriebe müssen eine Beschwerdestelle einrichten, an die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen, die andere Kolleginnen und Kollegen diskriminieren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Benachteiligungen Schadenersatz oder eine Entschädigung verlangen.

Bei Fragen der Diskriminierung können sich Betroffene an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (www.antidiskriminierungsstelle.de) wenden.

Betriebsvereinbarungen sind vor allem in sozialen Angelegenheiten sinnvoll. Hierzu zählen z.B. auch Vereinbarungen über die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Betriebsordnung oder die Urlaubs- und Pausenregelung. Betriebsvereinbarungen müssen schriftlich festgehalten, von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat unterschrieben und im Betrieb ausgehängt werden. Eine besondere Betriebsvereinbarung ist der Sozialplan. Bei Massenentlassungen oder Stilllegungen werden nach sozialen Gesichtspunkten u.a. Abfindungen und Ruhestandsregelungen vereinbart.

Gesetze	Tarifverträge	Betriebs- vereinbarung	Einzel- arbeitsvertrag
Staat	Gewerkschaften und Arbeitgeber- verbände	Betriebsrat und Geschäftsleitung	Arbeitnehmer und Arbeitgeber
nur Verbesserungen, keine Verschlechterungen			

Spannungen und Konflikte

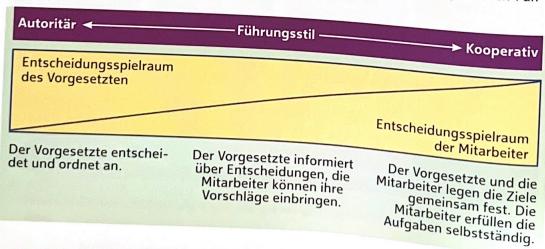


Yildiz ist unzufrieden mit ihrer Arbeitsstelle.

- Erläutern Sie, welche Bedürfnisse nicht befriedigt werden.
- 2. Unterbreiten Sie Vorschläge, wie die Spannungen beseitigt werden können, um Yildiz wieder neu zu motivieren.

Die Bedürfnisse der Mitarbeiter und die Erwartungen des Betriebes lassen sich nicht immer in Einklang bringen. So entstehen Spannungen und Konflikte. Hierfür können persönliche oder organisatorische Gründe verantwortlich sein. Der Betrieb muss ein besonderes Interesse an zufriedenen Mitarbeitern haben, da Arbeitszufriedenheit die Leistungsmotivation fördert. Positiv auf die Leistungsbereitschaft wirken sich z.B. Erfolgserlebnisse, Anerkennung der Leistung, Aufstiegsmöglichkeiten, interessante Tätigkeiten und selbstständiges Arbeiten aus.

Die Art und Weise, wie Vorgesetzte ihre Mitarbeiter führen, wirkt sich direkt auf das Betriebsklima aus und kann damit auch Ursache für Spannungen und Konflikte sein. Wer verantwortungsbewusste und selbstständig handelnde Mitarbeiter braucht, kann sie durch einen autoritären Führungsstil nicht einengen. Hier wäre ein kooperativer Führungsstil angemessen. Zwischen einem autoritären und einem kooperativen Füh-



Konflikte müssen ausgetragen werden, zur Lösung sind alle Seiten gefordert. Dazu muss ein grundsätzliches Interesse an der Konfliktlösung vorhanden sein. Zur Lösung von Problemen im Betrieb können verschiedene Wege eingeschlagen werden: innerbetrieblich durch Gespräche zwischen allen Betroffenen, durch das Einschalten des Betriebsrates und außerbetrieblich durch das Arbeitsgericht.

Handlungsimpulse

Rollenspiel Mitarbeiterbesprechung

Auf Anraten ihrer Freundin und Arbeitskollegin Lina sucht Yildiz das Gespräch mit dem Abteilungsleiter, Herrn Lüdenscheid. Lüdenscheid ist daran interessiert, dass die Spannungen in seiner Abteilung abgebaut werden. Er lädt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Mitarbeiterbesprechung ein.

Spielen Sie mithilfe der Rollenkarten (S. 46) und der Informationen des Kantinengespräches (S. 41f.) die Mitarbeiterbesprechung nach. Ziel der Besprechung soll es sein, Spannungen in der Abteilung abzubauen und das Betriebsklima zu verbessern.

Das Lösen von Problemen und Konflikten erfordert einen stufenweisen Prozess, der schließlich zu einer Lösung des Konfliktes führt. Für die Mitarbeiterbesprechung sollten Sie sich an dem vorgeschlagenen methodischen Vorgehen orientieren. Als Medium sind Pinnwände sinnvoll.

Methodisches Vorgehen

- 1. Möglichst genaue und offene Beschreibung des Problems
 - In Kurzsätzen an der Pinnwand festhalten.
- 2. Sammlung möglicher Lösungen
 - Jeder schreibt spontan (Brainstorming) seine Vorschläge auf.
 - An der Pinnwand die Vorschläge sammeln.
- 3. Bewertung der Lösungsvorschläge
 - Vorschläge ordnen (clustern).
 - Vorschläge streichen, die eine negative Bewertung erhalten.
- 4. Entscheidung für die beste Lösung
 - Lösungsvorschläge nochmals gemeinsam bewerten.
 - Sich möglichst im Konsens für eine Lösung entscheiden.
- 5. Festlegung konkreter Schritte und Maßnahmen
 - Vereinbarungen treffen.
 - Reihenfolge festlegen.
 - Zeit- und Aufgabenplan erstellen.
- 6. Erfolgskontrolle

3.4 Arbeitsgerichtsbarkeit

Volksverhetzende Äußerungen bei Facebook – außerordentliche Kündigung

Ein bei einem Bergwerk beschäftigter Mitarbeiter wurde vom seinem Arbeitgeber fristlos gekündigt. Der Mitarbeiter hat bei Facebook unter seinem Namen einen privaten Account. In seinem Facebook-Profil hat er Angaben zu seinem Arbeitgeber eingestellt, und das an oberster Stelle.

Auf einer Facebook-Seite des Fernsehsenders n-tv hatte der Mitarbeiter einen Beitrag über einen Brand in einer Thüringer Asylunterkunft mit der Überschrift "Drama in Thüringen: Leiche nach Brand in Asylunterkunft gefunden" mit folgenden Worten kommentiert: "hoffe das alle verbrennen, die nicht gemeldet sind."

Diese volksverhetzende Äußerung nahm der Arbeitgeber als Grund für eine fristlose Kündigung. Das Arbeitsgericht Herne hat diese Kündigung bestätigt und für wirksam erklärt. Durch seine Äußerung auf der Facebook-Seite des Nachrichtensenders habe der Mitarbeiter den Ruf des Arbeitgebers beschädigt und dadurch in grober Weise gegen seine Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen. Zwar handele es sich bei den Äußerungen des Mitarbeiters zunächst um private Äußerungen. Durch das freizugängliche Facebook-Profil des Mitarbeiters, auf dem der Arbeitgeber benannt wurde, sei aber der Betrieb mit den Äußerungen des Mitarbeiters in Verbindung gebracht worden.

Autorentext nach Arbeitsgericht Herne, 5 Ca 2806/15

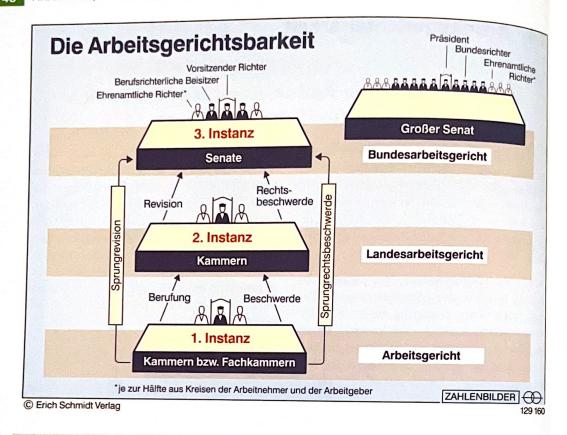
- 1. Wie begründet das Arbeitsgericht seine Entscheidung?
- Halten Sie das Gerichtsurteil für gerecht? Begründen Sie Ihre Meinung.

Die meisten Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Betriebsrat können innerbetrieblich in Gesprächen oder Verhandlungen gelöst werden. Ist dies jedoch nicht möglich, bleibt nur der Weg zum Arbeitsgericht. Das Arbeitsgericht ist zuständig für Streitigkeiten im Bereich des Arbeitsrechtes. Dazu gehören z. B. Arbeits- und Tarifverträge, Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz, Kündigungs- und Jugendarbeitsschutzgesetz.

Vor der eigentlichen Verhandlung muss der Vorsitzende des Arbeitsgerichtes versuchen, die Parteien zu einer gütlichen Einigung zu bringen.

Berufung und Revision müssen im Urteil ausdrücklich zugelassen sein. Die Berufung ist ein Rechtsmittel zur Nachprüfung eines Urteiles vor der nächsthöheren Instanz, dem Landesarbeitsgericht. Revision vor dem Bundesarbeitsgericht bedeutet eine Überprüfung des Urteils in letzter Instanz; dabei dürfen – anders als bei der Berufung – keine neuen Tatsachen vorgebracht werden.

Die Klage vor dem Arbeitsgericht muss schriftlich eingereicht oder vor dem Gericht mündlich zu Protokoll gegeben werden. Die Klageschrift wird dem Beklagten zugestellt. Bei den Gerichtsverhandlungen können beide Seiten entweder persönlich oder durch einen Verbandsvertreter ihre Interessen wahrnehmen. Über die Zulassung von Anwälten entscheidet der Vorsitzende des Amtsgerichtes. Beim Landes- und Bundesarbeitsgericht besteht Anwaltzwang.



- 1. Für welche Fälle sind die Arbeitsgerichte zuständig?
- 2. Wie kann der Gang zum Arbeitsgericht vermieden werden?
- 3. Welchen Zweck verfolgt die gütliche Einigung?
- 4. Warum sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter als ehrenamtliche Laienrichter an den Arbeitsgerichten vertreten?
- 5. Michael (19, Mitglied der IG Metall) hat vor dem Arbeitsgericht wegen Nichterfüllung des Arbeitsvertrages Klage eingereicht. Welche Möglichkeiten hat Michael, seine Interessen vor Gericht zu vertreten?
- 6. Erklären Sie den Unterschied zwischen Berufung und Revision.
- 7. Rollenspiel "Fichte gegen Brummig" Der Energieelektroniker M. Fichte (Mitglied der IG Metall) klagt gegen seinen Arbeitgeber Brummig auf Zahlung von 500 € Weihnachtsgratifikation. Er begründet die Klage damit, dass ihm laut Betriebsvereinbarung eine Gratifikation von 1000 € zustehe, Brummig aber nur 500 € bezahlt habe. Brummig erklärt in seiner Klage
 - beantwortung, laut Tarifvertrag habe Fichte nur einen Anspruch auf 500 €. a) Sammeln Sie in Gruppenarbeit Argumente für den Kläger Fichte und den Beklagten Brummig.
- b) Spielen Sie in Rollen die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht, indem Sie die Plädoyers halten und ein mögliches Urteil begründen.
- 8. Eine Gerichtsverhandlung besuchen
 - a) Besuchen Sie mit Ihrer Lerngruppe eine Verhandlung beim Arbeitsgericht.
 - b) Bereiten Sie dazu den Besuch vor, indem Sie sich vorab über den Streitfall informieren. Protokollieren Sie die Verhandlung stichwortartig und diskutieren Sie das Urteil.

Das Betriebsverfassungsgesetz 3.5

Aus "Betriebsverordnungen für Hamburger Comptoirs und Amtsstuben 1863 bis 1872"

Zur Beachtung des Personals

Gottesfurcht, Sauberkeit und Pünktlichkeit sind die Voraussetzungen für ein ordentliches Geschäft.

Das Personal braucht jetzt nur noch an Wochentagen zwischen 6 Uhr vormittags und 6 Uhr nachmittags anwesend zu sein. Der Sonntag dient dem Kirchgang. Jeden Morgen wird im Hauptbureau das Gebet gesprochen.

Es wird von jedermann Ableistung von Überstunden erwartet, wenn das Geschäft sie begründet erscheinen läßt.

Der dienstälteste Angestellte ist für die Sauberkeit des Bureaus verantwortlich. Alle Jungen und Junioren melden sich bei ihm 40 Minuten vor dem Gebet und bleiben auch nach Arbeitsschluß zur Verfügung.

Einfache Kleidung ist Vorschrift. Das Personal darf sich nicht in hellschimmernden Farben bewegen und nur ordentliche Strümpfe tragen. Überschuhe und Mäntel dürfen im Bureau nicht getragen werden, da dem Personal ein Ofen zur Verfügung steht. Ausgenommen sind bei schlechtem Wetter Halstücher und Hüte. Außerdem wird empfohlen, in Winterszeiten täglich 4 Pfund Kohle pro Personalmitglied mitzubringen.

Während der Bureaustunden darf nicht gesprochen werden. Ein Angestellter, der

Zigarren raucht, Alkohol in irgendwelcher Form zu sich nimmt, Billardsäle und politische Lokale aufsucht, gibt Anlaß, seine Ehre, Gesinnung, Rechtschaffenheit und Redlichkeit anzuzweifeln.

Die Einnahme von Nahrung ist zwischen 11.30 und 12.00 Uhr erlaubt. Jedoch darf die Arbeit dabei nicht eingestellt werden.

Der Kundschaft und Mitgliedern der Geschäftsleitung nebst Angehörigen ist mit Ehrerbietigkeit und Bescheidenheit zu begegnen.

Jedes Personalmitglied hat die Pflicht, für die Erhaltung seiner Gesundheit Sorge zu tragen, im Krankheitsfalle wird die Lohnzahlung eingestellt. Es wird daher dringend empfohlen, daß jedermann von seinem Lohn eine hübsche Summe für einen solchen Fall wie auch für die alten Tage beiseite legt, damit er bei Arbeitsunvermögen und bei abnehmender Schaffenskraft nicht der Allgemeinheit zur Last fällt.

Zum Abschluß sei die Großzügigkeit dieser neuen Bureauordnung betont. Zum Ausgleich wird eine wesentliche Steigerung der Arbeit erwartet.

[...]

Mark Hübner-Weinhold: Aus "Betriebsordnungen für Hamburger Comptoirs und Amtsstuben 1863 bis 1872". In: www.abendblatt.de, 27.12.2003. www.abendblatt.de/wirtschaft/karriere/article106821927/Aus-Betriebsverordnungen-fuer-Hamburger-Comptoirs-und-Amtsstuben-1863-bis-1872.html [27.07.2018].

- 1. Welches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer spiegelt diese Betriebsverordnung aus dem 19. Jahrhundert wider?
- 2. Warum konnte der Arbeitgeber solche einseitigen Bestimmungen verordnen?
- 3. In welchen Bereichen haben die Arbeitnehmer heute die Möglichkeit, mitzubestimmen?

Die Demokratisierung der Gesellschaft hat vor den Fabriktoren und Verwaltungsge. Die Demokratisierung der Geschschaft bedeutet jedoch bäuden nicht Halt machen können. Demokratisierung der Wirtschaft bedeutet jedoch nicht, parlamentarische Formen auf Betriebe zu übertragen, sehr wohl aber, das de micht, pariamentarische Frinzip zu übernehmen, Konflikte in Betrieben nicht durch Zwang, son. dern durch Dialog und Mitentscheidung beizulegen. Das bedeutet z.B., dass eine mo. derne Büro- oder Betriebsordnung sich an den geltenden Arbeitsrechten orientieren muss und der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972 regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Belegschaft, Betriebsrat, Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber. Für den öffentlichen Dienst gilt das Personalvertretungsgesetz. In sogenannten Tendenzbetrieben, wie z.B. kirchlichen Einrichtungen, gelten besondere Regelungen. Die Arbeitnehmervertretung hat Beteiligungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. In Tendenzbetrieben können zwar Betriebsräte gebildet werden, doch sind deren Rechte vor allem in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten begrenzt.

Das Gesetz gibt auch den einzelnen Arbeitnehmern fest umrissene Rechte:

§ 81 Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfallund Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren.

§ 82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den [...] zuständigen Personen gehört zu werden [...] Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden [...]

§ 83 Einsicht in die Personalakten

Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats heranziehen [...]

§ 84 Beschwerderecht

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

- 1. Vergleichen Sie die "Betriebsverordnung von 1863 bis 1872" mit der heutigen
- 2. Stellen Sie die wichtigsten Arbeitsrechte zum Schutz des Arbeitnehmers überblickartig zusammen.
- 3. Wo gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes?
- 4. Diskutieren Sie: "Arbeitnehmerrechte können sich nur Großbetriebe leisten!"

3.6 Der Betriebsrat als Interessenvertretung

Im mittelständischen Betrieb ALU GmbH herrscht Aufregung unter den Arbeitnehmern. Aufgrund des neuen Tarifvertrages wird die Wochenarbeitszeit verlängert. Die Geschäftsleitung hat im Aushang folgende Regelung für die Arbeitszeitverlängerung angekündigt:

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die tägliche Arbeitszeit endet ab 1. August statt um 17:15 Uhr erst um 17:30 Uhr.

Die Geschäftsleitung

Die Arbeitnehmer wollen aber, dass die Tarifregelung nicht dazu führt, dass ihr Arbeitsende erst um 17:30 Uhr ist. Sie wünschen mit großer Mehrheit, dass der Arbeitsbeginn 15 Minuten früher erfolgt und das Ende der Arbeitszeit wie bisher um 17:15 Uhr ist.

- 1. Wird durch die angekündigte Maßnahme die Arbeitszeitverlängerung umgesetzt?
- 2. Welche Möglichkeiten haben die Arbeitnehmer, ihre Interessen gegenüber der Geschäftsleitung durchzusetzen?

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die innerbetriebliche Ordnung. Dazu gehören insbesondere die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates. Der Betriebsrat ist das wichtigste Organ der betrieblichen Interessenvertretung. Er vertritt die Belegschaft gegenüber der Geschäftsleitung und hat folgende allgemeine Aufgaben (§ 80 BetrVG):

Der Betriebsrat

- · wacht u. a. über die Einhaltung von Gesetzen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen,
- beantragt Maßnahmen, die im Interesse von Belegschaft und Betrieb sind,
- setzt die Gleichberechtigung von Männern und Frauen durch,
- · fördert die Eingliederung von Behinderten, ausländischen Arbeitnehmern und von sonstigen schutzbedürftigen Personen,
- kümmert sich um die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer.

Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Betriebsrat nach § 80 BetrVG rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Der Betriebsrat hat unterschiedliche Einflussmöglichkeiten und Rechte, die Interessen der Belegschaft zu vertreten:

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Die Zustimmung des Betriebsrates ist unbedingt erforderlich. Betriebsleitung und Betriebsrat können Vorschläge unterbreiten, denen beide Seiten zustimmen müssen. Kommt keine Einigung zustande, unterbleibt die Maßnahme oder die Einigungsstelle (vgl. S. 53) entscheidet für beide Seiten verbindlich.

Mitwirkung bei personellen Maßnahmen

Der Betriebsrat hat nur ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Er kann seine Zustimmung nur verweigern, wenn gegen gesetzliche Regelungen verstoßen wurde. Das Mitwirkungsrecht gilt nur für Betriebe mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern.

Informations- und Beratungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Über anstehende wirtschaftliche Entscheidungen muss der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend informiert und angehört werden. Ein Widerspruch bleibt aber ohne Wirkung.



Der Betriebsrat der ALU GmbH berät in einer Betriebsratssitzung über die von der Geschäftsleitung angekündigte Änderung der Arbeitszeit, über die er nicht vorab informiert wurde.

Aufgrund seiner Umfrage unter der Belegschaft hat der Betriebsrat festgestellt, dass fast alle Kolleginnen und Kollegen einen früheren Arbeitsbeginn wünschen.

Der Betriebsrat prüft, welche Möglichkeiten ihm das Betriebsverfassungsgesetz bietet.

- 1. Hätte die Geschäftsleitung den Betriebsrat über die Änderung der Arbeitszeit informieren müssen?
- 2. Prüfen Sie mithilfe des Auszugs aus dem BetrVG (S. 53), welche Möglichkeiten der Betriebsrat hat, die Interessen der Belegschaft bei der Geschäftsleitung durchzusetzen.

BetrVG § 87 Mitbestimmungsrechte

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
 - 1. Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer [...]
 - 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
 - 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
 - 4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
 - 5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den [...] Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
 - 6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
 - 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
 - 8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
 - 9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
 - 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
 - 11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
 - 12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
 - 13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit.
- (2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Mitbestimmungsrechte

Soziale Angelegenheiten

- -Betriebsordnung
- -Lage der Arbeitszeit und der Pausen
- Urlaubsplan
- -Unfallverhütung
- -betriebliche Berufsbildung
- -betriebliche Sozialeinrichtungen
- -Gruppenarbeit

Personalfragebogen Beurteilungsgrundsätze (§ 94)

Mitwirkungsrechte

Personelle Einzelmaßnahmen (§ 99)

- -Einstellungen
- -Ein- und Umgruppierun-
- -Versetzungen

Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98)

Kündigungen (§ 102)

Umweltschutz (§ 89)

Fremdenfeindlichkeit (Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer) (§ 104)

Beratungsrechte

Wirtschaftliche Angelegenheiten (§ 106), z. B. wirtschaftliche und finanzielle Lage, Produktion, Absatz. Investitionen, Rationalisierungen durch den vom Betriebsrat bestimmten Wirtschaftsausschuss

Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 90)

- -Neu-, Um-, Erweiterungsbauten
- -technische Anlagen
- Arbeitsverfahren

Das Betriebsverfassungsgesetz erlaubt es nicht, dass der Betriebsrat zum Streik aufruft; Maßnahmen des Arbeitskampfes (Streik und Aussperrung) können nur durch die Tarifpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) eingeleitet werden.

Im Gepräch mit dem Betriebsrat begründet die Geschäftsleitung der ALU GmbH die neue Arbeitszeitregelung mit der Umsetzung des neuen Tarifvertrages. Ein früherer Arbeitsbeginn führe zu höheren Energiekosten. Außerdem würde eine Verlängerung der Arbeitszeit bis 17:30 Uhr den Wünschen der Kunden entgegenkommen. Die Geschäftsleitung besteht darauf, die neue Arbeitszeitregelung einzuführen.

Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbaren, auf einer Betriebsversammlung das $P_{To-blem}$ zu diskutieren.

Jedes Kalendervierteljahr muss der Betriebsrat eine **Betriebsversammlung** während der Arbeitszeit einberufen. Eine Betriebsversammlung kann von einem Viertel der Arbeitnehmer oder der Geschäftsleitung beantragt werden. An ihr können alle Betriebsangehörigen und die Geschäftsleitung teilnehmen. Die Versammlung ist nicht öffentlich. In ihr werden Angelegenheiten besprochen, die den Betrieb direkt betreffen. Der Betriebsrat muss seinen Tätigkeitsbericht vorlegen. Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

Betriebsverfassungsgesetz § 43, Abs. 2

Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs- und Abteilungsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen, einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

Auf der Betriebsversammlung wird deutlich, dass die Belegschaft nicht gewillt ist, den Vorstellungen der Geschäftsleitung zu folgen.

Die Betriebsversammlung beantragt, dass der Betriebsrat die neue Arbeitszeitregelung ablehnt und verhindert.

Darauf ruft der Betriebsrat die Einigungsstelle an, in der Angelegenheit zu entscheiden.

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann eine **Einigungsstelle** gebildet werden. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber bestellt werden. Der "neutrale" Vorsitzende ist von beiden Seiten zu ernennen. Entscheidungen werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Bei Pattsituation stimmt der Vorsitzende mit ab.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Liebe Auszubildende,

ihr braucht uns, weil wir eure Interessen vertreten. Ohne uns steht ihr allein vorm Chef. Dort schwindet euch der Mut. Beschwerden bringt ihr nicht mehr vor, weil ihr Angst habt vor Nachteilen. Wir haben nichts zu befürchten, wir kennen eure Rechte, wir stehen euch in Konflikten bei. Geht wählen. Ie mehr Stimmen wir haben, desto stärker sind wir!

Eure Jugend- und Auszubildendenvertretung

Liebe Jugend- und Auszubildendenvertretung.

ich brauche euch nicht. Ich vertrete meine Interessen allein. weil ich sie am besten kenne. Vor meinem Chef habe ich keine Angst. Kritik ist für ihn wichtig, weil sie hilft, Missstände zu beseitigen. Beschwerden will er lösen, weil er zufriedene und motivierte Mitarbeiter will. Also, wir brauchen keine Vertretung, wir brauchen mündige Auszubildende.

Ein Auszubildender

- 1. Sind Interessenvertreter für Jugendliche und Auszubildende nötig?
- 2. Welche Anforderungen sollte ein Interessenvertreter erfüllen?

Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 60 BetrVG (Errichtung und Aufbau)

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die mit ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt [...]

Die Wahrung der eigenen Interessen im Betrieb fällt vielen jungen Menschen schwer. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) soll sie dabei unterstützen. Diese muss vom Betriebsrat, das ist die Interessenvertretung für die Gesamtbelegschaft, über alle jugend- und ausbildungsrelevanten Fragen informiert und gehört werden. In solchen Fragen hat sie bei Sitzungen des Betriebsrates ein Teilnahme- und Stimmrecht.

Die Aufgaben der JAV sind im § 70 BetrVG aufgeführt (vgl. www.jav.de). Die Wahl zur IAV hat alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November zu erfolgen.

3.8 Wahlen zum Betriebsrat

Betriebsratswahl

Betriebsrat im Handwerks- oder Industriebetrieb? Ist das nötig? Ja!

Der Arbeitgeber kann gut ohne Betriebsrat leben.

<u>Die Arbeiter und Angestellten aber nicht!</u>

§ 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.

Nur ein Betriebsrat kann die gesetzlichen Rechte wahrnehmen. Wenn die Arbeitnehmer keinen Betriebsrat wählen, kann der Arbeitgeber seine Interessen einseitig durchsetzen.

Probleme können nur mit einem Betriebsrat gelöst werden.

1. In welchen Betrieben kann ein Betriebsrat gewählt werden?

2. Wie erklären Sie sich, dass es in Handwerks- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt?

3. Wie beurteilen Sie im Wahlaufruf die Behauptung, dass Probleme nur mit einem Betriebsrat gelöst werden können?

Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt die Bildung eines Betriebsrates nicht zwingend vor. Arbeitnehmer ohne Betriebsrat verzichten jedoch auf wichtige Rechte, u. a. auch auf eventuelle Abfindungen oder einen Sozialplan. Kein Unternehmer ist verpflichtet, von sich aus zur Wahl eines Betriebsrates aufzurufen. Die Initiative muss von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder ihrer Gewerkschaft ausgehen. Der Arbeitgeber darf die Wahl eines Betriebsrates nicht behindern.

Wahlen finden alle vier Jahre zwischen dem 1. März und dem 31. Mai statt. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer über 18 Jahre. Gewählt werden kann jeder Arbeitnehmer, der mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist. Für Betriebe mit fünf bis 100 Mitarbeitern gilt ein vereinfachtes Wahlverfahren.

Die Größe des Betriebsrates ist abhängig von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Er hat z. B. bei 51 bis 100 Wahlberechtigten fünf, bei 1001 bis 1500 Wahlberechtigten 15 Betriebsratsmitglieder. In Betrieben mit fünf bis 20 Wahlberechtigten besteht der Betriebsrat aus einer Person. Der Anteil von Frauen und Männern im Betriebsrat sollte ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechen (Geschlechterquote).

Leitende Angestellte sind von der Betriebsratswahl ausgeschlossen, da sie die Interessen der Arbeitgeber mit vertreten. Um jedoch dieser Gruppe im Unternehmen die Möglichkeit der Mitwirkung zu geben, sieht das Betriebsverfassungsgesetz einen Sprecherausschuss für leitende Angestellte vor, wenn mindestens zehn leitende Angestellte im Betrieb beschäftigt sind.

3.9 Mitbestimmung auf Unternehmensebene

Zukunft der Arbeit

Beteiligung und Mitbestimmung ausbauen

Politische Demokratie muss durch wirtschaftliche und soziale Demokratie auch in der Arbeitswelt ergänzt und gefestigt werden. Die Mitbestimmung hat sich bewährt. Nur dadurch konnten tiefgreifende Strukturveränderungen sozialverträglich gestaltet werden. Auf neue Herausforderungen - von der Globalisierung bis zu ökologischen Fragen - gehen die Mitbe-stimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bisher nicht genügend ein. Eine zukunftsorientierte Politik der Unternehmen erfordert mehr Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. [...]

Der Ausbau der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte am Arbeitsplatz ist überfällig. Neue Managementstrategien fordern mehr Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Teamund Gruppenarbeit. [...]

Die Gewerkschaften setzen sich für eine Unternehmenspolitik ein, die Rentabilität mit sozialen und ökologischen Belangen und mit regionalpolitischer Verantwortung verbindet. Dies erfordert den Ausbau institutionalisierter Mitbestimmung auf Unternehmensebene und eine paritätische Besetzung der Aufsichtsräte. Die Montanmitbestimmung bleibt Maßstab für den Ausbau und die Weiterentwicklung der Mitbestimmung.

DGB

DGB Bundesvorstand (Hg.): Die Zukunft gestalten. Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Beschlossen auf dem 5. Außerordentlichen Bundeskongress am 13.-16. November 1996 in Dresden, S. 13.

- 1. Inwiefern gehört die Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu einer demokratischen Gesellschaft?
- 2. Wie sieht die paritätische Mitbestimmung in der Montanindustrie aus?
- 3. Inwiefern geht die Mitbestimmung auf Unternehmensebene über die betriebliche Mitbestimmung des Betriebsrates hinaus?

Der Betriebsrat bleibt bei Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten weitgehend ohne Einfluss, da er nur ein Recht auf Information und Beratung hat. Die eigentlichen Entscheidungen in den Großunternehmen über wichtige wirtschaftliche Weichenstellungen, wie z.B. Investitionen, Betriebsauslagerungen oder Rationalisierungen, fallen in den Vorständen und Aufsichtsräten. Von solchen Maßnahmen sind natürlich auch die Arbeitnehmer betroffen.

Damit sie auch in diesen für sie wichtigen Fragen mitbestimmen können, müssen sie in den Entscheidungsgremien beteiligt sein. Der Gesetzgeber hat hierfür drei Formen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene geschaffen. Die Form der Mitbestimmung richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten und dem Wirtschaftszweig.

Beteiligung in Unternehmen mit 501 bis 2 000 Beschäftigten

In Kapitalgesellschaften mit weniger als 2 000 Beschäftigten gilt für die Besetzung der Aufsichtsräte die "Drittelbeteiligung". Das bedeutet, dass im Aufsichtsrat die Arbeitnehmer ein Drittel, die Kapitalvertreter zwei Drittel der Mitglieder stellen. Die Arbeitnehmervertreter werden von der Belegschaft, die Kapitalvertreter durch die Hauptversammlung der Kapitaleigner gewählt. Die "Drittelbeteiligung" wurde bereits im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 geregelt.

Mitbestimmung in Großunternehmen mit über 2 000 Beschäftigten

Während bei kleineren Unternehmen die "Drittelbeteiligung" keine echte Mitbestimmung auf Unternehmensebene darstellt, wird durch das **Mitbestimmungsgesetz von 1976** ein zahlenmäßiges Gleichgewicht (Parität) erreicht. Im Aufsichtsrat der Kaptialgesellschaften mit über 2 000 Beschäftigten sitzen gleich viele Arbeitnehmer- und Kapitalvertreter.

Zur Arbeitnehmerseite gehört auch ein leitender Angestellter. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird von den Kapitaleignern gestellt. Er braucht jedoch für seine Wahl eine Zweidrittelmehrheit aller Mitglieder des Aufsichtsrates. Bei Stimmengleichheit (Patt) hat der Vorsitzende zwei Stimmen. Aus diesen Gründen bezeichnen die Gewerkschaften diese Form der Mitbestimmung als "scheinparitätische Arbeitnehmerbeteiligung". Denn bei allen strittigen Entscheidungen ist es möglich, dass die Arbeitnehmerseite durch die Kapitaleigner überstimmt wird. Außerdem fühlt sich ein leitender Angestellter oft wegen seiner Führungsaufgaben mehr der Unternehmensführung und den Kapitaleignern als den Arbeitnehmern verpflichtet. Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 wird dennoch von den Gewerkschaften als Fortschritt angesehen.



Mitbestimmung im Montan-Bereich

Zum Montan-Bereich gehören Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie. Die Schwerindustrie war ein kriegswichtiger Wirtschaftszweig und innerbetrieblich zum Teil straff organisiert. Nach dem Zweiten Weltkrieg sollten u.a. durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmerseite in diesem Industriebereich offenere Ordnungsformen und mehr wirtschaftliche Einflussnahme möglich werden. So wurde bereits 1951 eine paritätische Mitbestimmung in den Unternehmen der Montanindustrie mit mehr als 1000 Beschäftigten eingeführt.

Im Aufsichtsrat sitzen gleich viele Kapital- und Arbeitnehmervertreter. Zusätzlich wird von beiden Seiten ein "neutraler" Vorsitzender in den Aufsichtsrat gewählt. So kann es nie zu einer Patt-Situation kommen. Bei der Montan-Mitbestimmung handelt es sich deshalb um eine echte paritätische Mitbestimmung.

Zudem sind die Arbeitnehmer auch im Vorstand durch den Arbeitsdirektor an der Geschäftsführung beteiligt. Der Arbeitsdirektor ist vorwiegend für personelle und soziale Angelegenheiten im Vorstand zuständig.

Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Seit Oktober 2004 können Unternehmen, die in mehreren EU-Ländern tätig sind, zwischen den nationalen (deutschen, französischen, britischen usw.) Gesellschaftsformen und einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) wählen. Um die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat, die in vielen Ländern existiert, nicht unterlaufen zu lassen, gibt es neben der EU-Verordnung zur SE eine gesonderte EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE. Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung der SE muss jedoch innerbetrieblich ausgehandelt werden. Wie beim Europäischen Betriebsrat erfolgt dies zwischen einem eigens hierfür zu bildenden "Besonderen Verhandlungsgremium" (BVG) und der Konzernleitung.

- 1. Warum ist es für Arbeitnehmer wichtig, auch auf Unternehmensebene mitbestimmen zu können?
- 2. Diskutieren Sie über die folgenden Aussagen:
 - a) "Demokratie darf nicht vor den Fabriktoren enden."
 - b) "Wer das Risiko trägt, muss auch entscheiden."
 - c) "Wer von den Arbeitnehmern Verantwortung verlangt, darf ihnen die Mitbestimmung nicht verweigern."
- 3. Welche Formen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene gibt es?
- 4. Erklären Sie den Begriff "Drittelbeteiligung".
- 5. a) Beschreiben Sie die Zusammensetzung des Aufsichtsrates nach dem Mitbestimmungsgesetz in Großunternehmen.
 - b) Wer entscheidet bei Patt-Situationen?
- 6. Wieso bezeichnen die Gewerkschaften das Mitbestimmungsgesetz von 1976 als "scheinparitätische Mitbestimmung"?
- 7. Nennen Sie den Bereich, für den die Montan-Mitbestimmung gilt.
- 8. Aus welchen Gründen wurde zuerst in der Montanindustrie die paritätische Mitbestimmung eingeführt?
- 9. a) Durch wen sind die Arbeitnehmer in der Montanindustrie auch im Vorstand
 - b) Welche Aufgaben hat dieses Vorstandsmitglied?

3.10 Sozialpartner im Wirtschafts- und Arbeitsleben



- 1. Wem gehören die Kopfbedeckungen?
- 2. Inwiefern ist es sinnvoll, dass beide Seiten sich zu Gesprächen treffen?
- 3. Über welche Themen wird dabei gesprochen und verhandelt?

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben gemeinsame, aber auch unterschiedliche Interessen. Gemeinsam setzen sich die **Sozialpartner** z.B. für die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Erhaltung von Unternehmen oder die Beibehaltung des "sozialen Friedens" ein. Unterschiedliche Auffassungen und Interessen zeigen sich z.B. in den Tarifverhandlungen, wo es um Fragen der Entlohnung oder der Arbeitsbedingungen geht. In der sozialen Marktwirtschaft haben die Sozialpartner sowohl ihre Interessen zu vertreten als auch für das Gemeinwohl Verantwortung zu tragen.

Vor allem für den einzelnen Arbeitnehmer ist es schwierig, seine Belange allein durchzusetzen. Deshalb haben sich bereits im 19. Jahrhundert Arbeitnehmer zu Interessenverbänden, den Gewerkschaften, zusammengeschlossen. Auch die Unternehmer gründeten bereits Ende des vorletzten Jahrhunderts erste Unternehmensverbände.

Die Arbeitnehmerorganisationen

Ziel der Gewerkschaften ist die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Gewerkschaften die Interessen ihrer Mitglieder sowohl gegenüber den Arbeitgebern als auch gegenüber dem Staat durchsetzen.

Wichtige Aufgaben und Ziele der Gewerkschaften sind:

- · Abschluss von Tarifverträgen,
- gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung,
- Humanisierung der Arbeit,
- · Mitbestimmung,
- Kontrolle wirtschaftlicher Macht.
- Ausbau des Systems der sozialen Sicherung,
- Verbesserung der beruflichen Bildung und Weiterbildung,
- Umweltschutz.

Von den ca. 32 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind etwa 25 % gewerkschaftlich organisiert. Die mit Abstand größte Arbeitnehmerorganisation ist der DGB.

Mitgliederzahlen der Gewerkschaften:



Arbeitgeberverbände

Die Interessen der Arbeitgeber vertritt die "Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände" (BDA). Unter diesem Dachverband sind die Fachverbände aus allen Wirtschaftszweigen organisiert, z.B. Gesamtverband Metall, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie usw. Die Fachverbände sind die Partner der Gewerkschaften bei den Tarifverhandlungen.

Um wirtschafts- und sozialpolitisch Einfluss nehmen zu können, haben sich Unternehmer und Selbstständige in Branchenverbänden zusammengeschlossen. Ansprechpartner dieser Verbände ist der Staat. Einflussreichster Verband im produzierenden Gewerbe ist der "Bundesverband der Deutschen Industrie" (BDI). Die Interessen des Handwerks werden vom "Zentralverband des Deutschen Handwerks" vertreten.

3.11 Tarifverträge

ver.di fordert 4,2 %

Die Tarifverhandlungen in der Druckindustrie sind in einer schwierigen Phase. Auch in der dritten Verhandlungsrunde ist kein Durchbruch erfolgt. Die Gewerkschaft fordert weiterhin eine Lohnerhöhung von 4,2 % und eine Anhebung in den unteren Lohngruppen. Dagegen liegt ein Angebot der Arbeitgeber von 1,9 % auf dem Tisch. Am Dienstag endet die Friedenspflicht für den Lohn- und Gehaltstarifvertrag. Die Gewerkschaft ver.di hat deshalb schon für die kommende Woche Warnstreiks angekündigt, falls sich die Arbeitgeber nicht bewegen. Beide Tarifpartner wollen nach Aussage ihrer Sprecher einen Arbeitskampf vermeiden und suchen einen Kompromiss.

In der diesjährigen Tarifrunde wird nicht nur über Lohn und Gehalt verhandelt. Es geht auch um eine neue Urlaubsregelung. Dazu haben die Arbeitgeber den Manteltarifvertrag aufgekündigt.

Autorentext

- 1. a) Worüber verhandeln die Tarifpartner?
 - b) Welche Tarifverträge werden dadurch berührt?
- 2. a) Erklären Sie den Begriff Friedenspflicht.
 - b) Welche Folgen hat das Ende der Friedenspflicht?
 - c) Was will die Gewerkschaft durch die Warnstreiks erreichen?
- 3. Wie könnte Ihrer Meinung nach ein Kompromiss aussehen?

Allein die Tarifpartner, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, haben das Recht, Tarifverträge abzuschließen. Dabei darf sich der Staat nicht einmischen. Die Tarifparteien sind in ihren Verhandlungen autonom, d.h. unabhängig und eigenständig; dies bezeichnet man als Tarifautonomie.

Tarifverträge sind ein Kompromiss aus den Forderungen der Gewerkschaften einerseits und den Angeboten der Arbeitgeber andererseits. Es gibt mehrere Arten von Tarifverträgen. Die beiden wichtigsten sind der Lohn- und Gehaltstarifvertrag sowie der Manteltarifvertrag.

Im Lohn- und Gehaltstarifvertrag werden Löhne und Gehälter, insbesondere der Ecklohn, festgelegt. Der Ecklohn ist der Grundlohn eines Facharbeiters; nach ihm errechnen sich durch Zu- und Abschläge alle anderen Löhne. Auch die Ausbildungsvergütungen für Auszubildende sind Gegenstand des Lohn- und Gehaltstarifvertrages. In der Regel gelten die Vereinbarungen für eine Laufzeit von zwölf Monaten. Der Rahmentarifvertrag regelt Qualifikationsanforderungen und ihre Eingruppierungen in Lohngruppen. Die Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, Urlaub, Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rationalisierungsschutz usw., werden im Manteltarifvertrag festgehalten. Manteltarifverträge haben meist eine Laufzeit über mehrere Jahre.

Tarifverträge haben im Wesentlichen drei Funktionen:

- Schutzfunktion: Der einzelne Arbeitnehmer soll gegenüber dem wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen vor einseitigen Forderungen geschützt werden. Der Tarifvertrag dient der Chancengleichheit zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite.
- Ordnungsfunktion: Anstelle vieler Einzelarbeitsverträge wird durch den kollektiven Arbeitsvertrag eine Vereinheitlichung und Überschaubarkeit erreicht. Dadurch werden die Personalkosten für die Unternehmen berechenbarer.
- Friedensfunktion: Während der Laufzeit der Tarifverträge sind Arbeitskämpfe untersagt. Die Friedenspflicht verbietet Streik oder Aussperrung zur Durchsetzung anderer tariflicher Regelungen.

Für alle Mitglieder der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbandes besteht Tarifbindung an einen neu geschlossenen Vertrag. Jedes Gewerkschaftsmitglied hat also einen unmittelbaren Anspruch auf die im Tarifvertrag vorgesehenen Leistungen und Bestimmungen. Voraussetzung ist aber, dass sein Arbeitgeber ebenfalls tarifgebunden ist. Mit einem Arbeitnehmer, der nicht der Gewerkschaft angehört, könnte ein tarifgebundener Arbeitgeber auch durch einen Einzelarbeitsvertrag z.B. einen niedrigeren Lohn vereinbaren. Die meisten Arbeitgeber behandeln allerdings nicht organisierte Arbeitnehmer wie Gewerkschaftsmitglieder. Denn durch eine Schlechterstellung würden sie diese "in die Arme der Gewerkschaft treiben".

Ohne rechtliche Wirkung bleibt der Tarifvertrag in Betrieben, die nicht im Arbeitgeberverband organisiert sind. Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages ist begrenzt auf den Tarifbezirk (Flächentarifvertrag) oder eine Branche (Branchentarifvertrag). Zudem besteht bei Großunternehmen, z.B. bei VW, die Möglichkeit, mit den Gewerkschaften einen sogenannten Haustarifvertrag auszuhandeln, der nur für das Unternehmen gültig ist.

Durch eine staatliche allgemein verbindliche Erklärung kann ein Tarifvertrag auch auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber übertragen werden. Die allgemein verbindliche Erklärung wird mit Zustimmung der Tarifpartner durch den Bundesarbeitsminister bzw. die zuständigen Landesminister vorgenommen.

Von den Bestimmungen des Tarifvertrages kann nur abgewichen werden, wenn im Einzelarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen vorgesehen sind. Tarifverträge beinhalten also Mindestleistungen. Viele Betriebe zahlen übertarifliche Löhne und Gehälter.

- 1. Informieren Sie sich, welche Gewerkschaft und welcher Arbeitgeberverband für Ihren Betrieb Tarif- und Sozialpartner sind.
- 2. Franziska macht eine Ausbildung zur Friseurin. Sie ist nicht sicher, ob ihr Ausbildungsvertrag dem Tarifvertrag entspricht. Wo kann sie sich informieren?
- 3. Entscheiden Sie, ob die folgenden Vereinbarungen im Lohn- oder im Manteltarifvertrag geregelt sind:
 - a) Urlaub,
- b) Ausbildungsvergütung,
- d) Ecklohn,
- e) Nachtarbeit,
- c) Arbeitszeit,
- f) Weihnachtsgeld.