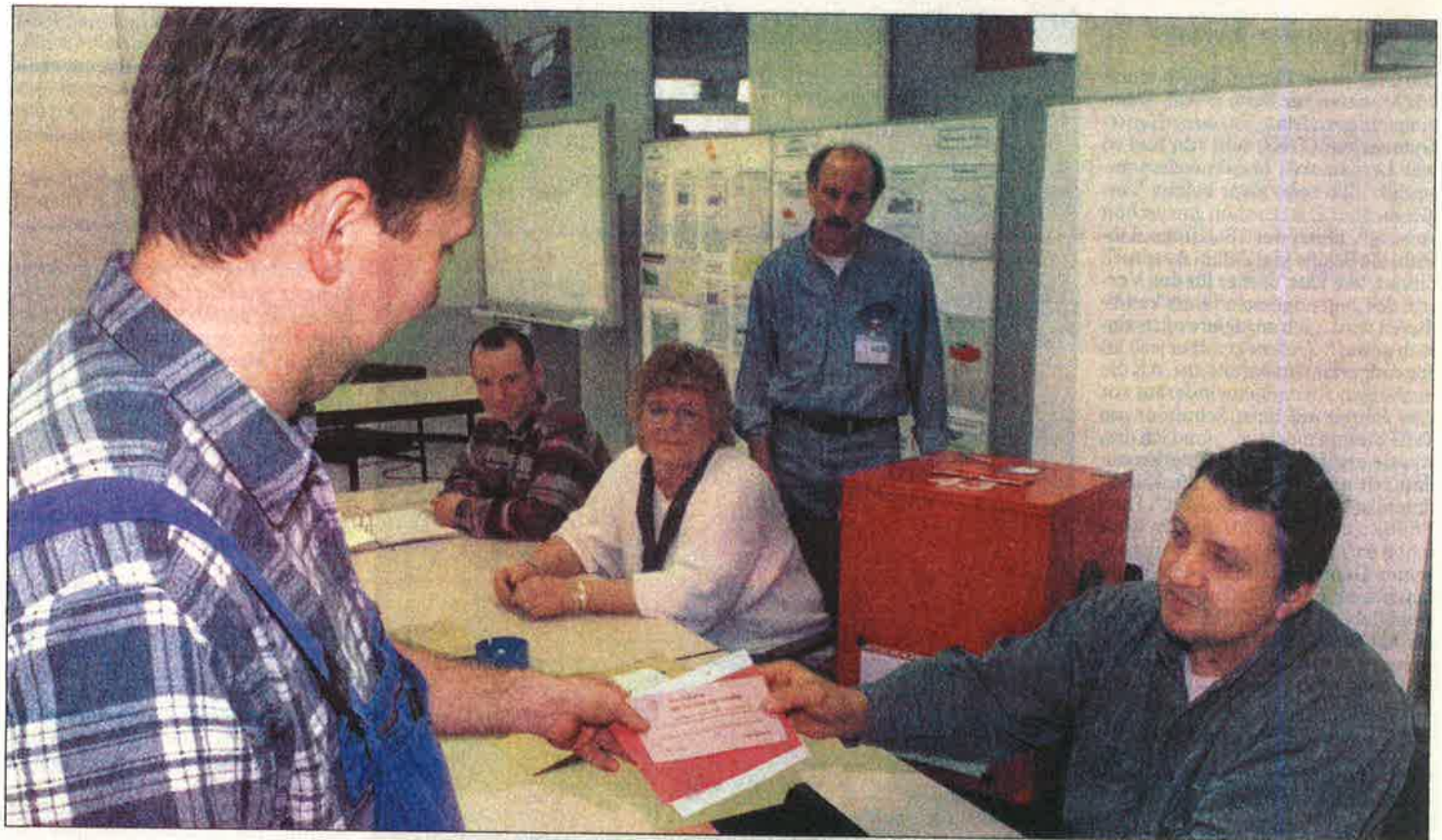
Verteufelt und geschätzt

KREIS ESSLINGEN: Bis Ende Mai wählen Arbeitnehmer ihre Vertreter – Neugründungen erfordern Mut



Demokratie am Arbeitsplatz: In vielen Unternehmen wählen die Beschäftigten in diesen Wochen ihren Betriebsrat. Archivfoto: dpa

In den meisten großen Konzernen und Unternehmen ist ein Betriebsrat eine Selbstverständlichkeit. In kleineren Firmen gibt es aber nach wie vor Chefs, die die Mitbestimmung der Arbeitnehmer als Gefahr sehen. Dabei kann es für den Arbeitgeber durchaus Vorteile haben, wenn die Beschäftigten eine gewählte Vertretung haben.

VON KORNELIUS FRITZ

Einige Unternehmen haben die Stimmabgabe schon hinter sich, in anderen laufen gerade die Vorbereitungen: Von Anfang März bis Ende Mai werden bundesweit neue Betriebsräte gewählt. Auch im öffentlichen Dienst wird abgestimmt: Dort heißen die Gremien Personalräte und die Wahlfrist endet am 31. Juli.

Wie hoch der Anteil der Unternehmen mit Betriebsrat im Landkreis Esslingen ist, kann niemand genau beziffern. „Ich schätze, dass in unserem Bereich etwa die Hälfte der Betriebe einen Betriebsrat haben", sagt Martin Gross, Geschäftsführer des Bezirks Fils, Neckar, Alb bei der Gewerkschaft Verdi. In der Industrie dürfte die Quote noch etwas höher liegen, doch speziell in kleineren Unternehmen ist ein Betriebsrat keineswegs üblich. „Viele inhabergeführte Unternehmen halten Betriebsräte für den Teufel", sagt Gewerkschaftssekretär Thomas Maier von der Esslinger IG Metall. Mancher versuche sogar, die Gründung einer Arbeitnehmervertretung zu verhindern, obwohl das verboten ist.

Es gehört deshalb schon einiger Mut dazu, wenn Mitarbeiter in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat gründen wollen. Zumal der besondere Kündigungsschutz für die Initiatoren erst greift, sobald sie eine Betriebsversammlung einberufen haben (siehe Anhang). „Bis dahin braucht es aber drei bis sechs Wochen Vorbereitungszeit. Und in dieser Zeit besteht größte Gefahr", sagt Maier. Nur jeder Zehnte, den er zum Thema Betriebsratsgründung berät, setze den Plan deshalb auch tatsächlich in die Tat um: „Von den anderen höre ich nichts mehr." Neue Betriebsräte seien in den vergangenen Jahren vor allem im Handel und in Pflegeheimen entstanden, berichtet Martin Gross: „Meistens sind Spannungen im Unternehmen der Auslöser." Etwa der wachsende Druck in vielen Pflegeeinrichtungen.

„Man rauft sich zusammen"

Dort, wo es Betriebsräte gibt, funktioniert das Zusammenspiel mit der Geschäftsleitung aber in den meisten Fällen gar nicht schlecht: „Am Anfang rumpelt's, dann rauft man sich zusammen", hat Martin Gross festgestellt. Rüdiger Denkers, Geschäftsführer der Bezirksgruppe Neckar-Fils beim Arbeitgeberverband Südwestmetall, ist zwar nicht der Ansicht, dass jede Firma unbedingt einen Betriebsrat braucht, aus den Unternehmen mit Betriebsrat hört er aber auch nur selten Klagen: „Es gibt Einzelfälle, in denen es nicht funktioniert. In 90 Prozent unserer Mitgliedsbetriebe läuft die Zusammenarbeit aber reibungslos."

Ja, es gibt sogar Fälle, in denen der Arbeitgeber von einer gewählten Mitarbeitervertretung profitiert, etwa wenn Kurzarbeit vereinbart werden soll: „Da ist es für den Arbeitgeber einfacher, wenn er einen Ansprechpartner hat und nicht mit jedem Arbeitnehmer einzeln verhandeln muss", sagt Denkers. Auch bei Veränderungen im Betrieb tut sich die Geschäftsleitung nach Erfahrung von Martin Gross leichter, wenn sie die Modalitäten mit dem Betriebsrat aushandeln kann. Denn so lasse sich die Akzeptanz für unternehmerische Entscheidungen in der Belegschaft erhöhen, was dem Betriebsfrieden und letztlich der Produktivität zugute komme. Der Gewerkschafter ist überzeugt: „Dort, wo der gegenseitige Respekt da ist, ist der Betriebsrat ein Gewinn für beide Seiten." Mehrfach habe er von Arbeitgebern schon den Satz gehört: „Ich bin froh, dass wir einen Betriebsrat haben."

GRÜNDUNG EINES BETRIEBSRATS

Ein Betriebsrat kann laut Betriebsverfassungsgesetz in jedem Betrieb mit mindestens fünf Beschäftigten gegründet werden. Dafür müssen sich mindestens drei Arbeitnehmer zusammenfinden und zu einer Betriebsversammlung einladen, auf der die Beschäftigten des Betriebs einen Wahlvorstand bestimmen. Dieser organisiert dann die Betriebsratswahl. Zur Betriebsversammlung kann aber auch eine Gewerkschaft einladen, sofern diese in dem jeweiligen Betrieb mindestens ein Mitglied hat. Für die Initiatoren der Betriebsratswahl gilt ab dem Zeitpunkt der Einladung bis zum Abschluss der Wahl ein besonderer Kündigungsschutz. Wenn die Betriebsratswahl scheitert, sind sie für drei Monate ebenfalls vor ordentlichen Kündigungen geschützt. Auch für die Mitglieder des Wahlvorstands gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Versuche des Arbeitgebers, die Gründung eines Betriebsrats zu verhindern, können strafrechtlich verfolgt werden.

„Ein Gegenpart, der sich zu wehren weiß“

KREIS ESSLINGEN: Was kann ein Betriebsrat erreichen? Arbeitnehmervertreter berichten über ihre Erfolge

Fotos: Bulgrin (1), privat (3)

Gerhard Schamber, Putzmeister-Werke, Aichtal: Vor zwei Jahren ist unsere Firma an einen chinesischen Konzern verkauft worden. Betriebsrat und Belegschaft sind damals vor vollendete Tatsachen gestellt worden. Das war für uns ein Schock und natürlich gab es viele Befürchtungen. Nachdem wir freitags davon erfahren hatten, haben wir gleich am Montagmorgen eine Kundgebung vor dem Werkstor organisiert und unsere Forderungen auf den Tisch gelegt. Wir wollten dem Arbeitgeber damit klarmachen, dass er einen Gegenpart hat, der sich zu wehren weiß. Und wir hatten Erfolg: In Verhandlungen ist es uns gelungen, eine Standortsicherung bis Ende 2020 zu vereinbaren. Bis dahin sind betriebsbedingte Kündigungen aus Gründen, die mit dem Verkauf des Unternehmens zusammenhängen, in unserer Firma ausgeschlossen.

Monika Heim, Festo AG, Esslingen: Immer wieder hört man, dass Frauen bei gleicher Arbeit weniger verdienen als Männer. Wir vom Betriebsrat wollten wissen: Gibt es diese Lücke auch bei Festo? In Zusammenarbeit mit dem IMU-Institut Stuttgart, der Personalleitung und dem Datenschutzbeauftragten haben wir deshalb die anonymisierten Personaldaten aller Beschäftigten am Standort Berkheim analysiert. Das Ergebnis: Gleiche Aufgaben werden bei Festo gleich bezahlt, es besteht also keine offenkundige Entgeltungerechtigkeit zwischen Männern und Frauen. Allerdings sind die Aufgaben ungleich verteilt: Je höher die Entgeltgruppe, desto weniger Frauen sind vertreten. Wir wollen deshalb gemeinsam mit dem Unternehmen daran arbeiten, Frauen gezielt zu qualifizieren, um sie in bessere Jobs und auch in Führungspositionen zu bringen.

Beate Müller, Klinikum Esslingen: Im Jahr 2009 wurde das Klinikum von einem städtischen Eigenbetrieb in eine gGmbH umgewandelt. Das hat in der Belegschaft damals für Unruhe gesorgt, denn im Prinzip bedeutet das, dass das alte Beschäftigungsverhältnis endet und ein neues beginnt. Laut Gesetz sind die Besitzstände aus dem alten Vertrag in einem solchen Fall nur für ein Jahr gesichert. In den Verhandlungen ist es uns jedoch gegen Widerstände gelungen, in einem Personalüberleitungsvertrag eine siebenjährige Tarifbindung zu vereinbaren. Persönliche Zulagen blieben erhalten, betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2015 ausgeschlossen. Das war wichtig, um die Belegschaft mitzunehmen. Wenn es bei der geplanten Fusion mit den Kreiskliniken erneut zu einem Betriebsübergang kommt, werde ich mich wieder für so einen Vertrag einsetzen.

Stephan Hofmeister, Fa. Raumtechnik Messebau, Ostfildern: In unserer Firma sind die Arbeitszeiten ein großes Thema. Wenn ein Messestand rechtzeitig fertig werden muss, kann es vorkommen, dass wir auch mal zehn oder elf Stunden am Tag arbeiten. Unsere Mitarbeiter haben deshalb flexible Arbeitszeitkonten. Problematisch war es früher bei den Auszubildenden und BA-Studenten. Bei ihnen waren eigentlich keine Überstunden vorgesehen, in der Praxis sind sie aber trotzdem manchmal länger geblieben. Da mussten wir reagieren und eine saubere Lösung finden. Wir haben deshalb eine Betriebsvereinbarung mit der Geschäftsleitung geschlossen: Sie sieht vor, dass nun auch Auszubildende bis zu hundert Plusstunden sammeln können, die sie als freie Tage abfeiern dürfen. Stunden, die bis Ende Juli nicht abgebaut sind, bekommen sie ausbezahlt.