

WIE SIE ALS BETRIEBSRAT DIE MODERNISIERUNG DER ARBEITSWELT ERFOLGREICH MITGESTALTEN

Im Brennpunkt

Chancengleichheit: Diese Studie zeigt, wie wichtig Ihre Betriebsvereinbarung ist

Eine neue Studie des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung bringt Erschreckendes ans Licht. Immer noch und immer wieder werden jungen Frauen im Beruf aufgrund ihres Geschlechts Kenntnisse und Fähigkeiten abgesprochen – vor allem im Zusammenhang mit handwerklichen und technischen Fertigkeiten.

Die Studienergebnisse sprechen eine klare Sprache: 64 Prozent – das sind rund zwei von drei Frauen – sind (eher) nicht der Meinung, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen vorfinden. Und sogar 81 Prozent sagen, dass Frauen (eher) geringere Verdienstmöglichkeiten haben. Dazu kommt: 87 Prozent mehr Frauen wollen in Führungspositionen. Das soll – so der Wunsch von 68 Prozent der Teilnehmerinnen – durch eine Ausweitung der Frauenquote gelingen. Ein wichtiger Schlüssel zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt sind auch die Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern können. Nahezu alle Befragten (96 Prozent) vertreten die Meinung, dass Betriebe aufgefordert sind, verstärkt für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Jetzt sind Sie am Zug!

Eigentlich ist die Sache einfach: Männer und Frauen sind gleichberechtigt (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie Art. 3 Abs. 3 GG). Ihr Arbeitgeber ist also gesetzlich zur Gleichstellung verpflichtet.

Förderung nicht vergessen

Auch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Ihre Aufgabe (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG). Sie sollen zudem die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG).

Durch entsprechende betriebliche Regelungen mit Ihrem Arbeitgeber können Sie ein bestehendes Ungleichgewicht der Chancen von Frauen und Männern beseitigen. Wie eine entsprechende Vereinbarung aussehen könnte, zeigt Ihnen das folgende Muster.

LESEN SIE IN DIESER AUSGABE

03

Mental Health

Warum es so wichtig ist, Ihren Arbeitgeber hier stärker zu sensibilisieren

06

Soziale Netzwerke

Wo hört die freie Meinungsäußerung auf, wo fängt die Schmähekritik an?

08

Teilzeitwunsch

Für die Ablehnung eines Teilzeitwunsches braucht Ihr Arbeitgeber handfeste Gründe

New Work, für die jungen Nachrückerinnen und Nachrücker schon das Alte

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

dass sich die Gesellschaft in immer mehr ... lassen Sie es mich Interessengruppen nennen, aufsplittet, ist ein seit Jahren zu beobachtendes Phänomen. Ähnliches, wenn auch mit anderen Vorzeichen, ist jetzt in den Betrieben zu beobachten.

Ich will nicht sagen: Alt gegen Jung. Doch es zeigt sich zumindest immer deutlicher, dass hier nicht nur zwei Interessenwelten, sondern auch zwei Arbeitswelten aufeinandertreffen.

Sehr schön hat das Katrin Gajo, Leiterin bei der Hochtechnologie-Firma IST AG in Ebnat-Kappel in einem Interview mit dem Tagblatt auf den Punkt gebracht: Für sie ist klar: „Was man heute ‚New Work‘ nennt, wird von jüngeren Generationen als Selbstverständlichkeit angesehen.“ Für Sie als Betriebsrat wichtig. Machen Sie es nicht wie die Ampel und konzentrieren sich nur auf eine „Zielgruppe“. Behalten Sie alle im Betrieb im Blick. Damit aus unterschiedlichen Auffassungen keine große Spaltung wird.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger
Chefredakteurin



» FORTSETZUNG VON SEITE 1

Achtung!

Theorie und Praxis klaffen allerdings noch weit auseinander. Deshalb sind vor allem Ihre Überwachungspflichten wichtig

(§ 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Verbindung mit § 75 BetrVG).

Muster-Betriebsvereinbarung Chancengleichheit

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) vertreten durch die Geschäftsleitung ... und dem Betriebsrat der ... (Name des Arbeitgebers), vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende ... wird die folgende Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit, zur Vermeidung von Diskriminierungen und damit gleichzeitig zu besseren Arbeitsbedingungen geschlossen:

Präambel

Die Leistungen von allen im Betrieb tätigen Menschen werden vom Arbeitgeber in gleicher Weise gefordert und gefördert. Alle Geschlechter erhalten die gleichen Möglichkeiten für die Entfaltung individueller Begabungen.

§ 1 – Grundsätze

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung sowie den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

- » Eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere Person behandelt wird, worden ist oder werden würde.
- » Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine oder mehrere Personen in besonderer Weise benachteiligen.
- » Eine Belästigung gilt als unmittelbare Diskriminierung, wenn Verhaltensweisen wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen die Verletzung der Würde der betreffenden Person bezwecken oder bewirken.
- » Ebenfalls als Diskriminierung gelten fremdenfeindliche, rechtsextreme und antisemitische Äußerungen und Verhaltensweisen sowie Mobbing.
- » Auch die Aufforderung oder die Anweisung zur Ungleichbehandlung oder Belästigung stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung dar.

Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit gebietet Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten und berücksichtigt die besonderen Umstände (spezifische Kompetenzen und Defizite) in angemessener Weise. Alle Beschäftigten des Unternehmens sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze einzutreten.

§ 2 – Vorgehen bei Verstößen

a) Beschwerderecht: Personen, die sich durch die Missachtung der unter § 1 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an folgende Stellen zu wenden: Vorgesetzte, Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung, Management.

Die von Diskriminierung betroffene Person hat auch die Möglichkeit, sich an eine andere Vertrauensperson ihrer Wahl zu wenden. Darüber hinaus können sich auch Beschäf-

tigte, die nicht von der Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, mit einer Beschwerde an die verantwortlichen Stellen wenden.

Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen.

b) Vertraulichkeit: Über Informationen, Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nicht beteiligten Dritten zu bewahren. Gleiches gilt gegenüber dem Beschwerdegegner, solange eine Beschwerde nicht geprüft wurde.

c) Sanktionsmaßnahmen: Der Arbeitgeber muss bei unmittelbaren Diskriminierungen nach der Entscheidung des zuständigen Gremiums dem Einzelfall angemessene betriebliche Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Die Maßnahmen haben das Ziel, diskriminierende Verhaltensweisen und Verfahren sowie die daraus entstehende Schädigung für das Betriebsklima nachhaltig abzustellen. Die Durchführung der Maßnahmen erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

§ 3 – Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren der Arbeitgeber und der Betriebsrat besondere Maßnahmen:

Fortbildungsmaßnahmen: Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung werden den Beschäftigten die Inhalte dieser Vereinbarung vermittelt. Gleiches gilt insbesondere für Fortbildungsseminare für Vorgesetzte, Ausbilder und Beschäftigte der Personalabteilung, da sie als Führungspersonen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung haben.

Betriebliches Berichtswesen: Im Rahmen des betrieblichen Berichtswesens werden der Betriebsrat und die Beschäftigten über die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung informiert.

Paritätisch besetzte Kommission: Sie hat die Aufgabe, Vorschläge zur Beseitigung von Benachteiligungen zu entwickeln und die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung zu unterstützen.

Anpassungen: Der Arbeitgeber und der Betriebsrat werden alle Verfahren und Vereinbarungen im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes überprüfen und ggf. anpassen.

§ 4 – Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Wird die Betriebsvereinbarung gekündigt, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Praxis-Knowhow

Mental Health: Warum es so wichtig ist, Ihren Arbeitgeber für dieses Thema stärker zu sensibilisieren

Das Betriebsklima ist in fast allen Betrieben ein sensibles Konstrukt, das von der allgemeinen Stimmung, der Zufriedenheit und der Atmosphäre am Arbeitsplatz beeinflusst wird. Es trägt in hohem Grad zur Motivation bei. Ein lange vernachlässigter Baustein für die Stimmung ist das Thema Mental Health. Doch angesichts des hohen Drucks, der auf vielen Belegschaften lastet, ist das Thema wichtiger denn je. Hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel!

Wenn Sie sich als Betriebsrat Gedanken über das Thema „Mental Health am Arbeitsplatz“ machen, ist das ein erster Schritt in die richtige Richtung. Konkret geht es darum, dass sich Arbeitgeber und Vorgesetzte verstärkt um die Sensibilisierung und Unterstützung in diesem Bereich bemühen, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, die Fluktuation zu reduzieren und krankheitsbedingte Ausfälle zu minimieren.

Anders als beim Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (siehe Seite 4) geht es hierbei also um die eher weichen Faktoren!

Was Sie tun können

Ermutigen Sie Ihren Arbeitgeber, Richtlinien und Programme zur Förderung der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz zu entwickeln und umzusetzen. Dazu gehören zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Stressbewältigungstrainings oder Zugang zu psychologischer Beratung.

Machen Sie Vorschläge, wie sich eine offene und unterstützende Kommunikationskultur im Unternehmen umsetzen lässt. Ihre Kolleginnen und Kollegen sollten sich in der Lage fühlen, über ihre mentalen Gesundheitsprobleme zu sprechen, ohne Angst vor Diskriminierung oder Stigmatisierung zu haben.

Drängen Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber ausreichend Ressourcen und Unterstützung bereitstellt. Denken Sie hierbei auch an den Zugang zu psychologischen Dienstleistungen oder EAPs (Employee Assistance Programs).

Stellen Sie sich der Herausforderung – und stellen Sie Ihren Arbeitgeber

Mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland leiden laut einer AOK-Studie unter psychischen Gesundheitsproblemen, die sich nicht nur auf die körperliche Gesundheit, sondern langfristig auch auf die Motivation und das Betriebsklima auswirken.

Schon aus Präventionsgründen gilt das Thema Mental Health als eine der wichtigsten Aufgaben von Unternehmen. Hierbei sind die unmittelbaren Vorgesetzten und Führungskräfte dringend gefordert, weil sie durch die Nähe zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für das Wohlbefinden aller Teammitglieder verantwortlich sind.

Wichtig sind deshalb auch Schulungen der Vorgesetzten. Und ein Rundum-Blick. Es geht nicht nur um die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Es macht schlichtweg keinen Unterschied, ob Ihre Kolleginnen und Kollegen vermehrt im Homeoffice arbeiten oder ganz klassisch im Büro sitzen:

Jeder Vorgesetzte **muss** sich die Zeit für Anregungen, Anmerkungen und persönliche Gespräche nehmen – das heißt auch: Er muss die zeitlichen Ressourcen hierfür bekommen.

Und ja, ich weiß: Das Thema Mental Health ist vielen Führungskräften leider immer noch unangenehm. Statt es jedoch weiter als Tabuthema zu behandeln, gilt es, offen mit den Schwierigkeiten und der mentalen Gesundheit der Beschäftigten umzugehen.

Machen Sie Ihrem Arbeitgeber unmissverständlich deutlich: Die mentale Gesundheit der Teams und Beschäftigten ist die Grundlage für eine wachsende und erfolgreiche Aktivität.

Betriebsvereinbarung schließen

Eine Betriebsvereinbarung, die darauf abzielt, die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern und die Schaffung eines unterstützenden und gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds sicherzustellen, ist absolut sinnvoll.

Aus diesem Grund habe ich für Sie eine entsprechende Muster-Betriebsvereinbarung vorbereitet. In ihr werden zwei Hauptziele schriftlich, und damit für Ihren Arbeitgeber verbindlich festgezurrt:

1. Die Förderung der mentalen Gesundheit der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt dieser Vereinbarung.
2. Das Unternehmen verpflichtet sich, ein Bewusstsein für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz zu schaffen und die Mitarbeiter bei der Bewältigung von Stress und psychischen Belastungen zu unterstützen.

Mein Tipp

Sie können die Muster-Betriebsvereinbarung „Betriebsvereinbarung zur Förderung von Mental Health im Unternehmen“ jederzeit kostenlos von mir abfordern. Senden Sie einfach eine kurze E-Mail, Betreff: „BV Mental Health“ an mich (redaktion@ultimo-verlag.de).

Praxis-Knowhow

Gesunde Kolleginnen und Kollegen = gesundes Unternehmen. Warum die aktuelle Situation zu einer Verbesserung führen kann

Nahezu alle Krankenkassen melden für 2023 einen Krankenstand von mehr als 5 %. Die meisten Fehltage sind auf Erkältungskrankheiten wie Grippe, grippale Infekte oder Bronchitis zurückzuführen. Dahinter folgen psychische Diagnosen und Krankheiten des Muskelskelettsystems wie etwa Rückenschmerzen. Klar ist: Diese Krankenstände sind deutlich höher als in Zeiten vor der Pandemie.

Dass das ein erheblicher Kostenfaktor für Arbeitgeber ist, liegt auf der Hand. Das Thema Gesundheit wird deshalb mehr und mehr zu einem strategischen Faktor erfolgreicher Unternehmensentwicklung. Für Sie als Betriebsrat aber ist vermutlich ein anderer Aspekt noch viel entscheidender:

Hohe Krankenstände führen immer zu einer hohen Arbeitsbelastung bei den verbliebenen, gesunden Kolleginnen und Kollegen. Das wiederum treibt dann auch den Krankenstand weiter nach oben. Ein Teufelskreis entsteht.

Wenn diese Zeit wenigstens etwas Gutes haben soll, dann das hier: Hohe Krankenstände – das heißt auch: Bei der Geschäftsführung ist die Bereitschaft aller Voraussicht nach deutlich größer, sich jetzt intensiver mit dem Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ auseinanderzusetzen – mit Ihnen. **Das Ziel ist klar:**

Im Rahmen eines BGM trifft Ihr Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen, die die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz fördern, um die Gesundheit der Belegschaft zu fördern!

Darum geht es beim BGM

Das BGM ist keine Gesundheitsförderung für den Einzelnen oder die Einzelne. Es umfasst vielmehr die systematische Steuerung und Integration aller betrieblichen Aktivitäten, die die Gesundheit und das Wohlbefinden Ihrer Kolleginnen und Kollegen erhalten und fördern sollen. **Es geht also vorrangig um**

- » die aktive betriebliche **Gesundheitsförderung** unter Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen,
- » die Organisation von Arbeits- und Gesundheitsschutz, etwa zu **Vermeidung von Arbeitsunfällen** und Berufskrankheiten,
- » ein **Notfall- und Krisenmanagement**, z. B. im Bereich der Suchtprävention,
- » das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** (BEM) zur Bewältigung von längerer Arbeitsunfähigkeit und Integration von chronisch kranken Mitarbeitern in den Arbeitsprozess sowie
- » **Personal- und Organisationsentwicklung**, beispielsweise beim präventiven Fehlzeiten-Management.

Gesetzliche Grundlagen

Natürlich geht es auch beim BGM nicht ohne gesetzliche Vorgaben und Regeln. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz als Teil des BGM ist in vielen einzelnen Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften geregelt. Zentrales Gesetz für den Arbeitsschutz ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Es gilt für alle Bereiche des Arbeitslebens, mit Ausnahme der Hausangestellten in privaten Haushalten (§ 1 Abs. 2 ArbSchG).

Achtung!

Nach dem ArbSchG ist Ihr Arbeitgeber ausdrücklich auch zum vorbeugenden Gesundheitsschutz (= Prävention) verpflichtet (§§ 3 ff. ArbSchG).

Das sind die Vorteile beim BGM aus Arbeitgebersicht

Das Ziel vom BGM besteht darin, die Arbeit als solche (Verhältnisprävention) gesünder zu gestalten sowie die Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen (Verhaltensprävention) zu erhalten und zu stärken. Gründe, die aus Arbeitgebersicht dafür sprechen, sind:

- » Die Beschäftigten fühlen sich vitaler und wohler, was letztlich auch eine Steigerung von Produktivität und Qualität der Arbeit bedeutet.
- » Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden weniger.
- » Die Belastung insgesamt sinkt durch weniger Vertretungsfälle.
- » Reduktion der Mitarbeiterfluktuation (ohne natürliche Fluktuation), weil Kolleginnen und Kollegen nicht mehr kündigen, weil sie ihre Gesundheit gefährdet sehen.

Das sind die Vorteile aus Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmersicht

- » Ihre Kolleginnen und Kollegen verspüren schnell Verbesserungen hinsichtlich der eigenen psychischen und physischen Gesundheit sowie des Wohlbefindens.
- » Es werden nicht nur die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit (Employability) Ihrer Kolleginnen und Kollegen sichergestellt, sondern in der Regel auch die Zufriedenheit aller gefördert.

- » Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen verspüren schnell Verbesserungen im Betriebsklima.
- » Ihre Kolleginnen und Kollegen können beim BGM aktiv an der Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. an stellenbezogenen Arbeitsabläufen beteiligt werden.

Ein BGM setzt immer individuell im Betrieb an. Das heißt für Schritt 1:

Schritt 1: Bestandsaufnahme machen!

Gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber oder allein (im Rahmen einer Mitarbeiter-Befragung) können Sie eine Bestandsaufnahme machen. Gibt es aktuell betriebsbedingte, außerordentliche Belastungen? Dabei geht es vor allem um folgende Fragen:

- » Wie ist der derzeitige (körperliche und psychische) Gesundheitszustand Ihrer Kolleginnen und Kollegen?
- » Wie hat sich die Krankenquote im Unternehmen bzw. in den einzelnen Abteilungen entwickelt?
- » Gibt es abteilungsbezogene Unterschiede? Falls ja: Welches sind die Gründe dafür?
- » Gibt es spezielle körperliche oder psychische Belastungssituationen im Betrieb? Wenn ja, welche?
- » Gibt es offensichtliche bzw. noch nicht behobene, aber bekannte Missstände im Betrieb bzw. in einer Abteilung?

2. Schritt: Ziele definieren

Nach der Analyse geht es darum, konkrete Ziele hieraus zu formulieren. Abteilungs- und/oder unternehmensbezogen. Eine Zieldefinition kann wie folgt aussehen:

„Im Unternehmen bzw. in der Abteilung ... soll innerhalb von zwölf Monaten eine Verringerung der Krankenquote um mindestens ... % erreicht werden.“

3. Schritt: Maßnahmen festlegen

Wo gibt es Gefährdungen, wo besteht Handlungsbedarf? Was sind die Ziele? Wichtig hierbei ist, dass Sie auf der Grundlage der vorausgegangenen Situationsanalyse nun die konkreten Maßnahmen festlegen. Und zwar auf diesen drei Gebieten:

1. Organisatorische Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Am einfachsten ist es, erst einmal durch organisatorische Maßnahmen die unmittelbare Verbesserung der gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz zu erreichen.

Der positive Effekt: Ihre Kolleginnen und Kollegen merken sofort, dass sich etwas tut. Das erhöht die Akzeptanz für ein Gesundheitsmanagement.

Mein Tipp

Zu solchen organisatorischen Maßnahmen gehören beispielsweise

- » die Einführung neuer Arbeits- bzw. Arbeitszeitmodelle wie etwa das Rotationsprinzip oder Timesharing;
- » die Einführung von Telearbeit oder die Einrichtung fester Homeoffice-Tage;
- » der Ausbau Ihrer Teilzeitarbeit, oft auch in Kombination mit Telearbeit im Homeoffice;
- » die Umgestaltung Ihrer Schichtpläne;
- » die Einführung von Gruppenarbeit.

2. Gesundheitsförderliche technische Maßnahmen

Technische Änderungen, die ebenfalls die Gesundheit positiv beeinflussen kosten Geld. Doch Ihr Arbeitgeber muss auch verstehen: Diese Investitionen rechnen sich, denn die Beschäftigten werden es ihm mit höherer Produktivität und sinkendem Krankenstand danken.

Mein Tipp

Achten Sie hierbei auch auf eine Verbesserung der Arbeitsplatzergonomie durch neue Bürostühle, Bildschirme, Lärmschutzwände oder den Einbau einer Klimaanlage.

Schritt 3: Gesundheitsförderliche Maßnahmen für den einzelnen Mitarbeiter

Hierfür gibt es zahlreiche Möglichkeiten wie etwa

- » Ernährungsberatungsangebote,
- » Ausbau der Sportangebote, beispielsweise durch Pilates,
- » Angebote zur Suchtprävention oder Suchtberatung, etwa als Raucherentwöhnungskurse.

Achtung!

Zeigen Sie, dass Sie als Betriebsrat voll hinter all diesen Maßnahmen stehen. Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen wissen, was die Gründe und der Zweck der Maßnahmen sind. Eine umfassende Informationsaktion führt zu Verständnis und dies zu Akzeptanz.

Ihre Mitbestimmung

Ihre Mitbestimmung ergibt sich überwiegend aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Auch § 89 BetrVG spielt eine Rolle. Sie haben Ihren Arbeitgeber mit Blick auf die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen – hier vor allem das ArbSchG.

Wichtig: Betriebsvereinbarung schließen

Ein Muster mit Anlagen habe ich für Sie vorbereitet, Sie können es kostenlos von mir abfordern. Betreff: „BV BGM“. Meine Adresse: redaktion@ultimo-verlag.de. ■

Aktuelles BAG-Urteil

Bei diesem Verbot der privaten Handynutzung bestimmen Sie nicht mit

Unlängst las ich über die Probleme einer Justizvollzugsanstalt, Personal zu finden. Speziell junge Menschen würden sich damit schwertun, ihr Handy für die gesamte Dienstzeit wegzuschließen. Daran musste ich denken, als ich auf dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 17.10.2023 (Az: 1 ABR 24/22) stieß.

Ein Zulieferunternehmen aus der Automobilindustrie mit etwa 200 Mitarbeitern in der Produktion verbot diesen die private Nutzung ihrer Mobiltelefone während technisch bedingter Leerlaufzeiten. Der Betriebsrat hielt das Verbot für mitbestimmungspflichtig. Er forderte den Arbeitgeber auf, es zurückzunehmen und die Handynutzung im Betrieb gemeinsam mit ihm zu regeln. Dieser lehnte ab – der Betriebsrat klagte dagegen. Er sah seine Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verletzt – konkret das Recht auf Mitbestimmung nach § 87. Hier heißt es in Abs. 1, Satz 1, dass der Betriebsrat gehört werden muss bei „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“. Eigentlich also eine klare Sache – oder?

Die Gerichte und auch das BAG folgten dieser Auffassung nicht. Sie vertreten die Meinung, dass zwar Fragen der Ordnung im Betrieb mitbestimmungspflichtig sind. Der hier geregelte Bereich falle aber nicht in das „mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten“. Das Verbot bleibt bestehen. Der Betriebsrat muss nicht hinzugezogen werden. ■

Datenschutz im Brennpunkt

Wo hört die freie Meinungsäußerung auf, wo fängt die Schmähkritik an?

Bei der Frage, wann Äußerungen in sozialen Netzwerken zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen können, geht es immer darum, wo das Recht auf freie Meinungsäußerung aufhört. Natürlich muss es möglich sein sich privat – auch kritisch – über den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen zu äußern. Allerdings entsteht durch einen Post in einem sozialen Netzwerk oder einer Chat-Gruppe eine andere Situation und auch eine andere Öffentlichkeit als durch etwas Gesagtes.

Es gilt also immer zwei Blicke zu werfen:

1. Welche Öffentlichkeit hat ein Beitrag oder Post? Wie groß ist die Chatgruppe, von wem kann ein Post gelesen werden?

2. Was steht im Vordergrund einer Äußerung – die Kritik oder doch die Beleidigung oder Schmähung der Person?

Vor dem Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart wurde ein Fall verhandelt, der sich zwar nicht in der Arbeitswelt abgespielt hat, aber gut verdeutlicht, wie die Grenzen zwischen Kritik, beziehungsweise freier Meinungsäußerung und Beleidigung, beziehungsweise Schmähkritik verlaufen.

Was ist Schmähkritik?

Man spricht von Schmähkritik, wenn es dabei nicht mehr um die Kritik selbst, sondern die Diffamierung einer Person geht. Abgrenzen würde man eine überspitzte Kritik. Bei einer Schmähkritik geht es um die Herabsetzung einer Person. Wegen der bei uns geltenden Meinungsfreiheit setzen Gerichte jeweils hohe Hürden bis zur Einstufung einer Äußerung als Schmähkritik.

SPD-Politikerin auf Facebook als „dämliches Stück Hirn-Vakuum“ bezeichnet

Das OLG Stuttgart hat am 29.11.2023 ein Urteil gesprochen (Az: 4 U 58/23), in dem es um einen Facebook-Post eines CDU-Politikers in Reaktion auf den Twitter-Beitrag einer SPD-Politikerin geht. Die SPD-Frau hatte via Twitter, heute X, einen Beitrag des Kabarettisten Dieter Nuhr kommentiert: „so ignorant, dumm und uninformiert“. Der CDU-Mann reagierte auf den Post und kommentierte seine eigene Antwort auf Facebook dann noch wie folgt: „Selten so ein dämliches Stück Hirn-Vakuum in der Politik gesehen wie (...). Soll einfach abtauchen und die Sozialschulden Ihrer Familie begleichen“. Das OLG widerspricht der ersten Instanz und verurteilt den Autor zur Unterlassung. Einen geltend gemachten Anspruch auf Schmerzensgeld lehnte es allerdings ab. Einschätzung des Gerichts: bei der Äußerung handelt es sich um eine Schmähkritik, für die der Beklagte haften müsse.

5 Argumente des OLG, warum es sich um Schmähkritik handelt

1. Die Äußerung hatte keinen nachvollziehbaren Bezug mehr zu einer sachlichen Auseinandersetzung.
2. Die Diffamierung der Person stand im Vordergrund („grundloses Verächtlichmachen“).
3. Durch die Verwendung des Begriffs „Stück“ erhielt der Kommentar zusätzlich eine abwertende und diffamierende Komponente.
4. Eine adäquate Reaktion auf das Vorverhalten der Klägerin (die ebenfalls starke Ausdrücke verwendet hat) ist nicht mehr gegeben.
5. Die Aussage „Soll einfach abtauchen und die Sozialschulden ihrer Familie begleichen“ ist eine generelle Herabsetzung von Immigranten. Auch diese Aussage diene allein dazu, die Klägerin verächtlich zu machen. ■

„Darf unser Arbeitgeber eine Änderungskündigung trotz unseres Widerspruchs aussprechen?“

Frage: „In unserem Betrieb steht eine Umorganisation an. Unser Arbeitgeber hat mehrere Änderungskündigungen ausgesprochen. Diesen aber hatten wir widersprochen. Wie geht es nun weiter?“

Andrea Einziger:

Hat Ihr Arbeitgeber Sie als Betriebsrat ordnungsgemäß angehört und haben Sie der beabsichtigten Änderungskündigung zugestimmt oder auch widersprochen, kann Ihr Arbeitgeber die Änderungskündigung aussprechen. Das heißt, Ihr Widerspruch kann die Änderungskündigung nicht verhindern – ist aber für den betroffenen Beschäftigten wichtig für einen eventuellen Prozess vor dem Arbeitsgericht. Ihr begründetes Nein wird das Gericht mit gewichten.

Insgesamt aber hat ein Beschäftigter fünf Möglichkeiten, auf eine ausgesprochene Änderungskündigung zu reagieren: Er kann das mit der Änderungskündigung verbundene Angebot mit oder ohne Vorbehalt annehmen oder es ganz ablehnen. Manchmal passiert es, dass ein Mitarbeiter gar nicht reagiert. Die Folgen sind jeweils unterschiedlich:

1. Möglichkeit: Vorbehaltlose Annahme des Angebots

- » Das Änderungsangebot ist angenommen worden, die neuen Arbeitsvertragsbedingungen sind wirksam vereinbart.
- » Das Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf der Kündigungsfrist zu den veränderten Bedingungen fortgesetzt.

2. Möglichkeit: Annahme der Änderungskündigung unter Vorbehalt

- » Nach Ablauf der Kündigungsfrist kann der Mitarbeiter vorläufig zu den geänderten Bedingungen beschäftigt werden.

3. Möglichkeit: Ablehnung des Angebots

- » Es kommt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Klage durch den Mitarbeiter ist möglich. In dieser muss die Unwirksamkeit der Beendigungskündigung beantragt werden.
- » Stellt das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung fest, ist das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen fortzusetzen.

4. Möglichkeit: Keine Reaktion

- » Das Angebot Ihres Arbeitgebers auf die Änderung des Arbeitsverhältnisses erlischt.

- » Es kommt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Ihr betroffener Kollege kann fristgemäß Kündigungsschutzklage erheben.
- » Stellt das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung fest, ist das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen fortzusetzen.

5. Möglichkeit: Annahme unter Vorbehalt oder Ablehnung durch den Mitarbeiter

Ohne Klage	Ihr Kollege erhebt fristgemäß Änderungskündigungsschutzklage
<ul style="list-style-type: none"> » Erhebt Ihr Kollege keine Änderungskündigungsschutzklage oder erhebt er sie verspätet, gilt die Änderung der Arbeitsbedingungen als sozial gerechtfertigt. Es gelten die Voraussetzungen wie bei der vorbehaltlosen Annahme. 	<ul style="list-style-type: none"> » Mit Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Ende des Änderungskündigungsschutzprozesses muss Ihr Kollege zu den neuen, geänderten Bedingungen arbeiten. » Entscheidet das Arbeitsgericht zugunsten Ihres Kollegen, erklärt es also die Änderungskündigung für sozial unwirksam, gelten die ursprünglich vereinbarten Arbeitsbedingungen fort.

Achtung!

Wenn Ihr Arbeitgeber eine Änderungskündigung ausspricht, obwohl er eine Versetzung aufgrund seines Direktionsrechts hätte vornehmen können, ist die Änderungskündigung unbeachtlich: So unter anderem das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz (Urteil vom 23.9.2010, Az: 11 Sa 213/10). **Hintergrund:**

Gesetzliche Grundlage des Weisungsrechts ist § 106 Gewerbeordnung (GewO). Danach kann Ihr Arbeitgeber den Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie die Ordnung und das Verhalten seiner Beschäftigten „nach billigem Ermessen“ bestimmen.

Beachten Sie diese Ausnahme

Ist im Arbeitsvertrag ein bestimmter Arbeitsort verbindlich festgelegt, kann dieser nicht durch eine Weisung geändert werden.

Anders ist es aber dann, wenn der Arbeitsvertrag zwar einen bestimmten Arbeitsort nennt, aber dann in einer weiteren Klausel bestimmt, dass der Arbeitnehmer auch an anderen Orten einsetzbar sein soll. Denn letztlich steht nur im Vertrag, dass die oder der Betroffene nur bis auf Weiteres an dem vertraglich genannten Ort eingesetzt werden soll und dass der Arbeitgeber jederzeit einen anderen Ort festlegen kann, und zwar per Weisung. ■

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Aktuelles EuGH-Urteil

Keine Altersbegrenzung in der Stellenanzeige – oder doch?

Dürfen Arbeitgeber in der Stellenanzeige doch wieder Altersbegrenzungen angeben? Eine neue Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 7.12.2023 sorgt hier für einige Verwirrung. Hier die Auflösung zum Urteil (Rs: C-518/22) für Sie:

Im entschiedenen Fall wurde eine „persönliche Assistentin“ für eine schwerbehinderte Studentin gesucht. Grundlage hierfür ist § 49 Abs. 8 Nr. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

In der Stellenanzeige stand, dass die gesuchte Person „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt“ sein sollte. Eine 50-jährige abgelehnte Bewerberin sah sich deshalb diskriminiert und klagte auf Entschädigung.

So hat der EuGH entschieden

Im entschiedenen Fall hat das Selbstbestimmungsrecht von Schwerbehinderten Vorrang. Nach § 8 Abs. 1 SGB IX dürfen Schwerbehinderte über das Alter und Geschlecht ihrer persönlichen Assistenten mitbestimmen. Der EuGH entschied:

Zum Schutz des Rechts auf Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung ist es sachlich gerechtfertigt, diesen ein Wahlrecht in Bezug auf das Alter und Geschlecht der sie betreuenden persönlichen Assistenten einzuräumen.

Folge: Der Assistenzdienst durfte deshalb die Altersbeschränkung in die Stellenanzeige aufnehmen und die abgelehnte ältere Bewerberin wird daher leer ausgehen.

Achtung!

Das Urteil stellt also keinesfalls einen Freibrief für Ihren Arbeitgeber dar. In allen anderen Fällen gilt: Diskriminierungsfrei darf Ihr Arbeitgeber in seinen Stellenausschreibungen allenfalls auf die Berufserfahrung hinweisen, wenn diese für die jeweilige Stelle erforderlich ist, z. B. „etwa ... Jahre / keine Berufserfahrung erforderlich“ oder „Junior-...“.

Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer
Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 3. Jahrgang

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429,

Fax: 0931/4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de

Von BetriebsRat & New Work erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 35504

Aktuelles LAG-Urteil

Ablehnung von Teilzeit nur mit handfesten Gründen

Ein Arbeitgeber lehnte einen Teilzeitwunsch einer Arbeitnehmerin ab, weil „Teilzeit“ auf dieser Stelle und Position seinem „Organisationskonzept“ widerspreche – weshalb er „niemals“ Teilzeitkräfte auf diesen Positionen einsetze. Damit hatte es sich der Arbeitgeber zu leicht gemacht (Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 26.9.2023, Az: 2 Sa 29/23).

Das Gericht entschied ganz klar: Der Wunsch allein, bestimmte Positionen nicht mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen, stellt kein Organisationskonzept dar. Im Gegenteil: Erst aus diesem Konzept heraus muss nachvollziehbar sichtbar werden, warum Teilzeit ausgeschlossen ist.

Mein Tipp

Wenn Ihr Arbeitgeber einen Teilzeitwunsch ablehnt, und sich Betroffene hilfeschend an Sie wenden, prüfen Sie so, wie es die Gerichte im Fall einer Klage tun. Diese nehmen eine Prüfung in diesen Schritten vor:

1. Gibt es ein Organisationskonzept, auf der die bisherige Arbeitszeitregelung beruht? (Wenn ja: Lassen Sie Ihren Arbeitgeber genau begründen, warum er es für erforderlich hält!)
2. Stehen die Arbeitszeitwünsche Ihrer Kollegin oder Ihres Kollegen diesem Organisationskonzept wirklich und begründbar entgegen?
3. Kann Ihr Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen, dass sein betriebliches Organisationskonzept oder die zugrundeliegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die von der Kollegin oder dem Kollegen gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt wird?

Wichtig: Nur bei einer wesentlichen Beeinträchtigung darf Ihr Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitverteilung ablehnen. Er muss sein „Nein“ so verständlich erklären und sachlich so begründen können, dass auch ein unbedarfter Mensch sagen würde: Das leuchtet mir ein. In allen anderen Fällen raten Sie Betroffenen zur Klage. ■